

El Sistema de Pensiones

A 16 años
de la reforma

SvPEN
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES



Obra y su significado

Jornada por la Vida 2005

Al conjugar en una obra plástica los valores que se encuentran enmarcados en el Sistema Previsional, el artista trata de destacar la fuerza del trabajo, la imagen positiva de los entes creadores de riqueza y la musicalidad de la vida, sin la cual toda realización humana sería incompleta.

Del autor *Eddy Santiago nació en Buena Vista, Jarabacoa en 1973. En 1992 comienza a recibir clases de arte con los pintores Juan Bravo y Valentín Acosta, en sus respectivos talleres. Hizo estudios en la Escuela de Bellas Artes de la ciudad de Santiago. A partir de ahí, desarrolla su actividad pictórica mayormente en Jarabacoa, donde ha presentado exposiciones en diversas galerías. Su primeras exposiciones internacionales, fueron presentadas en Bogotá (Colombia) y New Jersey (EE. UU.). Participó en la exposición colectiva nacional de temas campesinos "Pinceladas al campo", auspiciada por el CECARA del Instituto Agrario Dominicano en Santiago (2003). Ha ganado diversos premios, entre ellos primer premio de dibujo, patrocinado por la Escuela Eugenio María de Hostos, en Jarabacoa. Sus exposiciones internacionales más recientes se realizaron en las ciudades de Nueva York (2010) y Boston (2012), y a nivel local en el Aeropuerto del Cibao (2014).*

El Sistema de Pensiones

A 16 años
de la reforma

**Superintendencia de Pensiones
de la República Dominicana**

**El Sistema de Pensiones
A 16 años de la reforma**

Segunda edición: Santo Domingo, enero de 2018
ISBN: 978-9945-9109-9-5

®Superintendencia de Pensiones
Av. México No. 30 Gazcue
Santo Domingo, República Dominicana
Correo electrónico: info@sipen.gob.do
Tel.: 809-688-0018 / 829-688-0018
Fax: 809-688-1500
Web: www.sipen.gob.do

Dirección: Ramón E. Contreras Genao
Coordinación: Juan Manuel Pérez
Equipo de redacción: Zoila Martínez, Priscilla Montás, Lisis Grisanty,
Cinthia Tavarez y Johan Rosa
Apoyo institucional: Leymi Lora, Gina Mendieta, Juan C. Jiménez,
Franklin Díaz, Arianny Pérez, Nadia Ureña, Rhoden de León

Diagramación: Producciones Somos, S.R.L.
Diseño de portada: Lourdes Periche Agencia Creativa
Corrección de estilo: Modesto Cuesta
Impresión: Editora Corripio, S.A.S.

Contenido

Prólogo	9
Introducción	13
Capítulo I: Panorama post reforma del Sistema de Pensiones	17
I.1 Objetivos de los sistemas de pensiones	19
I.2 Participación del Estado	20
I.3 Situación de los antiguos regímenes previsionales de reparto	22
I.4 Contexto económico y social post reforma	25
I.5 Comparación regional	27
I.6 Desarrollo del mercado de capitales	31
Capítulo II: Una mirada a los sistemas previsionales en América Latina	33
II.1 Introducción	35
II.2 Reformas de pensiones en América Latina	35
II.3 Tendencias actuales en las reformas previsionales	39
Capítulo III: Características del Sistema Dominicano de Pensiones	43
III.1 Regímenes de financiamiento y cobertura	46
III.2 Tratamiento impositivo	50
III.3 Garantías de los derechos previsionales	50
III.4 Criterios de regulación	51
III.5 Supervisión previsional	56
Capítulo IV: Estructura institucional del Sistema Dominicano de Pensiones	59
IV.1 El Consejo Nacional de Seguridad Social	62
IV.2 La Superintendencia de Pensiones	63
IV.3 La Tesorería de la Seguridad Social	63
IV.4 La Empresa Procesadora de la Base de Datos	63
IV.5 La Dirección de Información y Defensa de los Afiliados	64
IV.6 Las administradoras de fondos de pensiones	64
IV.7 Otros planes y fondos de pensiones	65
IV.8 Compañías de seguro	65
Capítulo V: Industria de las AFP	67
V.1 Constitución y autorización de una AFP	70
V.2 Separación de patrimonio	72
V.3 Publicidad e información	72
V.4 Comisiones	73
V.5 Fusiones de AFP	74
V.6 Quiebra de una AFP	75
Capítulo VI: Superintendencia de Pensiones de la República Dominicana	77
VI.1 Estructura de la SIPEN	82
VI.2 Normativa reguladora	88
VI.3 Rol de la SIPEN en el desarrollo del Sistema Dominicano de Pensiones	91
VI.4 Orientación estratégica de la SIPEN	96
Capítulo VII: Procesos de afiliación y traspaso	101
VII.1 Afiliación	103
VII.2 Traspaso	106

Capítulo VIII: Recaudación en el Sistema Dominicano de Pensiones	109
VIII.1 Instituciones involucradas en el proceso de recaudación	112
VIII.2 Inicios de la recaudación	113
VIII.3 Etapas del proceso de recaudación	113
VIII.4 Procedimiento en caso de discrepancias	116
VIII.5 Penalizaciones al pago tardío	117
Capítulo IX: Inversión de los fondos de pensiones	119
IX.1 Instrumentos elegibles	121
IX.2 Clasificación de riesgo	124
IX.2.1 Instrumentos financieros de oferta pública para las inversiones de los fondos de pensiones	125
IX.3 Límites de inversión	127
IX.3.1 Por tipo de instrumento	127
IX.3.2 Por emisor	127
IX.4 Mercados autorizados	128
IX.5 Custodia de títulos	129
IX.6 Regulación de conflictos de intereses	130
IX.7 Rentabilidad mínima y reserva de fluctuación de rentabilidad	130
IX.8 Valoración de los instrumentos	131
Capítulo X: Beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones	133
X.1 Prestaciones del régimen contributivo	135
X.1.1 Pensión por vejez	136
X.1.2 Pensión por discapacidad	138
X.1.3 Pensión por cesantía por edad avanzada	140
X.1.4 Devolución de saldo CCI por enfermedad terminal	140
X.1.5 Pensión de sobrevivientes	141
X.2 Prestaciones del régimen subsidiado	142
X.2.1 Pensión por vejez	144
X.2.2 Pensión por discapacidad	144
X.2.3 Pensión para madres solteras	144
X.2.4 Pensión de sobrevivientes	145
X.3 Prestaciones del régimen contributivo subsidiado	145
X.3.1 Pensión por vejez	145
X.3.2 Pensión por discapacidad	146
X.3.3 Pensión de sobrevivientes	146
Capítulo XI: Análisis del Sistema de Pensiones	151
XI.1 Afiliados y cotizantes	153
XI.2 Inversiones	154
XI.3 Otorgamiento de beneficios	157
Capítulo XII: Desafíos del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP)	159
XII.1 Ampliación de la cobertura y beneficios	162
XII.2 Aumento de las tasas de reemplazo	164
XII.3 Afiliación de los trabajadores independientes/informales	167
XII.4 Diversificación de las inversiones	169
XII.4.1 Fondos de pensiones y desarrollo del sector vivienda	171
XII.4.2 Impacto económico de los fondos de pensiones	172
XII.5 Fomento de la cultura previsional	175
Referencias	179
Glosario	183

Tablas y cuadros

Tabla 1.1 Principales indicadores de los regímenes de reparto en República Dominicana (2000)	24
Tabla 1.2 Comparación de datos generales de los sistemas de pensiones de capitalización individual de países de América Latina (2016)	29
Tabla 1.3 Esquema de comisiones de las AFP vigente en países de América Latina (2016)	30
Tabla 3.1 Distribución de los aportes como porcentaje del salario cotizante	47
Tabla 3.2 Principales elementos de regulación y marco regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones	54
Tabla 5.1 Documentación requerida a las AFP para autorización de inicio de operaciones	71
Tabla 6.1 Referencias normativas destacadas	90
Tabla 6.2 Postulados estratégicos, política de la calidad y objetivos institucionales de la SIPEN	100
Tabla 10.1 Comparación modalidades de pensión: Retiro Programado vs. Renta Vitalicia	138
Tabla 10.2 Regímenes del Sistema Dominicano de Pensiones	146
Tabla 10.3 Características de las pensiones según régimen previsional	147

Gráficos

Gráfico 1.1 Evolución y tasa de crecimiento del PIB (2003-2016)	25
Gráfico 1.2 Tasa de ocupación y desocupación ampliada (2000-2016)	26
Gráfico 1.3 Tasa de inflación anual (2003 - 2016)	27
Gráfico 1.4 Porcentaje de empleo informal en países de América Latina	28
Gráfico 1.5 Porcentaje de aporte a la cuenta individual en países de América Latina (2016)	30
Gráfico 1.6 Proceso para estructuración y colocación de una emisión en el Mercado de Valores	32
Gráfico 4.1 Organigrama Institucional del Sistema Dominicano de Pensiones	61
Gráfico 8.1 Proceso de recaudación en el SDP	116
Gráfico 11.1 Evolución de la cantidad de afiliados y cotizantes (2007-2017)	153
Gráfico 11.2 Distribución de afiliados y cotizantes según AFP al 31 de diciembre de 2017	154
Gráfico 11.3 Relación del patrimonio de los fondos de pensiones respecto al PIB (2007-2017)	155
Gráfico 11.4 Composición de la cartera de inversiones de los fondos de pensiones al 31 de diciembre de 2017	156
Gráfico 11.5 Comparación de la rentabilidad nominal de los fondos de pensiones y la tasa de interés pasiva del sistema financiero (2009-2017)	156
Gráfico 11.6 Rentabilidad nominal de los últimos 12 meses de las AFP al 31 de diciembre de 2017	157
Gráfico 11.7 Cantidad de pensiones por discapacidad y sobrevivencia otorgadas (2007-2017)	158
Gráfico 12.1 Desafíos actuales del Sistema Dominicano de Pensiones	161
Gráfico 12.2 Círculo virtuoso de las inversiones de los fondos de pensiones	174



Prólogo

Tengo el enorme agrado de presentar la segunda edición del libro *El Sistema de Pensiones: A 16 años de la reforma*, publicación institucional de la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), que tiene como fin contribuir a elevar el nivel de cultura previsional de la población dominicana.

El texto nos presenta claramente los sistemas de pensiones, como entes que forman parte de la política de protección social de un país, definiendo sus objetivos básicos: garantizar el consumo a lo largo del ciclo de vida, asegurar ingresos en casos de discapacidad y sobrevivencia y sobre todo disminuir la pobreza en la vejez.

Sobre su diseño, en esta segunda edición queda claramente evidenciada la necesidad de que dichos sistemas deben adaptarse a diferentes contextos o realidades, que esencialmente se distinguen por aspectos demográficos, las condiciones laborales de los afiliados, el rol que desempeña el Estado como garante final del adecuado desempeño de los mismos, y más que nada por el nivel de desarrollo económico e institucional en el país donde se aplican.

Como parte del Sistema Dominicano de Seguridad Social, nuestro Sistema de Pensiones está sustentado en trece principios incluidos en la propia Ley núm. 87-01, sin los cuales perdería identidad y razón de ser: universalidad, obligatoriedad, solidaridad, integralidad, equidad, libre elección, pluralidad, gradualidad, separación de funciones, flexibilidad, participación, unidad y equilibrio financiero.

Y es que el Sistema Dominicano de Pensiones, como se indica de manera detallada en este libro, representa una de las mejores y más modernas construcciones institucionales de la región, ya que ha tomado la experiencia de los sistemas previsionales existentes y mejorado su capacidad, adaptándolo al contexto demográfico, socioeconómico y laboral dominicano; en firme apego a los principios rectores de la Seguridad Social.



De igual modo, el texto describe con mucha objetividad, además de los logros alcanzados durante el desarrollo del Sistema Previsional Dominicano, los principales desafíos que enfrenta nuestro sistema de pensiones, al igual que otros sistemas de naturaleza similar, tales como: el envejecimiento poblacional y sus repercusiones para la sostenibilidad financiera y provisión de beneficios; la ampliación de la cobertura; el aumento de las tasas de reemplazo, la afiliación de los trabajadores independientes o informales, y la diversificación de las inversiones de los fondos de pensiones.

La lectura de este libro, sin temor a equivocarme, permitirá al lector adentrarse en el estudio de un pilar fundamental para el desarrollo del país y para el bienestar de sus trabajadores y familias.

Felicito a la Superintendencia de Pensiones de la República Dominicana y a su distinguido Superintendente el Lic. Ramón E. Contreras Genao, por la importante contribución a la sociedad a través de la publicación de este libro, obra que reconocemos de gran valor en el desarrollo de la educación previsional de la República Dominicana.

Lic. José Ramón Fadul

Ministro de Trabajo y Presidente del
Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)



Introducción

Una de las conquistas sociales de mayor trascendencia que ha experimentado el país en las últimas décadas es, sin lugar a dudas, la creación del Sistema Dominicano de Pensiones. Conquista que ha dotado al país de un esquema previsional financieramente sostenible, bajo una estructura de mercado en la que las inversiones son realizadas por empresas especializadas en la administración de fondos de pensiones, al tiempo que se ha diseñado para incluir, bajo un marco de gradualidad, a los trabajadores del sector formal, a los trabajadores independientes y a los sectores de menores ingresos de la población.

El Sistema Previsional instituido con la Ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, se enmarcó dentro del proceso de reforma a los sistemas de pensiones que desde décadas atrás se evidenciaba en todo el mundo. La alternativa innovadora de reforma de pensiones escogida por la República Dominicana ha mostrado ser un modelo eficaz, debido a que ha incorporado integralmente la sostenibilidad financiera de los esquemas de capitalización individual con la experiencia mexicana de centralización del proceso de recaudo y pago, así como del procesamiento de la información.

Con la segunda edición de este libro, se pretende comunicar la relevancia y el impacto que ha tenido la reforma al Sistema Dominicano de Pensiones a 16 años de iniciada su implementación. Asimismo, expone las principales características del mismo, con especial énfasis en el Régimen Contributivo, sin dejar de destacar también los aspectos fundamentales de los regímenes cuya implementación a futuro representa un desafío para las autoridades del Sistema Dominicano de Seguridad Social, en aras de garantizar un mejor bienestar a la población dominicana.

En tal sentido, en los doce capítulos de la presente publicación se exponen los objetivos de los sistemas previsionales y la participación que debe tener el Estado en este importante pilar de protección social; también los principales antecedentes que caracterizaron el proceso de reforma del Sistema Dominicano de Pensiones, sobre todo la situación de los antiguos regímenes previsionales de reparto, así como un panorama post reforma, que recoge el contexto socioeconómico después de la reforma y cómo han



impactado los fondos de pensiones en el inicio y desarrollo del mercado de capitales en el país, al tiempo que se realiza una comparación con otros sistemas previsionales de la región, proyectando a grandes rasgos las principales tendencias que han motivado las actuales reformas en América Latina.

De igual modo, se explican las características más relevantes del Sistema Dominicano de Pensiones, presentando las instituciones que lo conforman, la implementación y desarrollo de la industria de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), así como la orientación estratégica y el rol de la SIPEN en la conformación del Sistema Previsional Dominicano.

Igualmente, se analizan los procesos de afiliación, traspaso y recaudo, críticos del Sistema, pues revelan la historia de los cotizantes del mismo. Se ilustra de modo similar, la inversión de los fondos de pensiones, la diversificación del portafolio y los avances en la creación de instrumentos de inversión. De la misma manera, se presentan los derechos previsionales que garantizan el otorgamiento de los beneficios previstos en la Ley núm. 87-01.

Finalmente, se examina la evolución de las estadísticas previsionales, y por último, se abordan los principales desafíos del Sistema Previsional Dominicano, siendo en efecto uno de los retos más trascendentales la falta de conocimiento de los derechos previsionales por parte de los afiliados y sus beneficiarios, situación que nuestra entidad se ha propuesto disminuir a su mínima expresión, a través de iniciativas educativas como la Escuela Previsional SIPEN, por la cual son impartidas charlas, cursos, talleres, diplomados y seminarios, tanto en la modalidad presencial, como en su Aula Virtual. Y como no, la puesta en circulación de esta publicación es otro esfuerzo enmarcado con el propósito de fortalecer el conocimiento sobre el Sistema Dominicano de Pensiones.

Insistimos en que la falta de educación en materia previsional es un fenómeno que debe ser abordado de forma amplia y que implica grandes esfuerzos por parte de los entes públicos y privados que conformamos el Sistema, a fin de hacer llegar a la ciudadanía información veraz y oportuna sobre la protección social que le ha sido garantizada por ley.

Es nuestro mayor interés que el contenido de este libro sea de utilidad para todos los usuarios y que el mismo contribuya apropiadamente al fortalecimiento de la cultura previsional de la población dominicana.

Ramón E. Contreras Genao

Superintendente de Pensiones





Capítulo I

**Panorama post reforma
del Sistema de Pensiones**

1.1 Objetivos de los sistemas de pensiones

El objetivo fundamental de un sistema de pensiones es garantizar el mayor bienestar a la población durante el período de retiro laboral, a través del ahorro durante su vida productiva, sea este obligatorio o voluntario. Las dos dimensiones fundamentales del objetivo de bienestar son la reducción de la pobreza y la nivelación del consumo a través del horizonte de vida.

En lo relacionado con la reducción de la pobreza, los sistemas de pensiones constituyen una herramienta elemental para incorporar a los grupos de menores ingresos, que normalmente ahorran una proporción muy mínima de su ingreso en un plan de ahorro para el retiro, a fin de que el consumo en la vejez esté garantizado y que las personas en la tercera edad que ya no sean productivas o queden fuera de la fuerza laboral no estén desamparadas. En adición, distintos modelos contemplan elementos de solidaridad en el ahorro, con el propósito de que las personas de menores ingresos reciban beneficios que les permitan tener una vejez digna, como es el caso del Sistema Dominicano de Pensiones, el cual incorpora un Fondo de Solidaridad Social en el Régimen Contributivo.

Igualmente, un sistema de pensiones busca mantener el consumo de los individuos, a través de su horizonte de vida, de modo que el mismo no difiera considerablemente entre períodos. La teoría del consumidor señala que un mayor nivel de utilidad estaría asociado con el máximo nivel de consumo alcanzable durante cada período de su horizonte de vida o, equivalentemente, con un consumo relativamente constante entre períodos. Por tanto, el individuo maximizaría su función de utilidad para que no existieran años con excesivo consumo y otros con un consumo nulo o muy reducido.



Un sistema de pensiones logra este objetivo a través del ahorro obligatorio, exigiendo a los individuos que ahorren una pequeña porción de sus salarios durante todos sus años activos, designando a empresas para que administren estos fondos y tomen las mejores decisiones de inversión de los mismos. Estas medidas permiten que las personas dispongan de un ingreso suficiente para garantizar su consumo en la vejez, ingreso que será superior en un sistema de contribuciones definidas como es el dominicano, mientras mayores hayan sido los aportes.

De igual forma, el incremento sustancial del ahorro interno a largo plazo, generado por los aportes de empleadores y trabajadores al Sistema Previsional impulsa el desarrollo del mercado de valores y propicia la asignación eficiente de los recursos hacia los sectores productivos de la economía. De esta manera, los fondos de pensiones se convierten en uno de los principales inversionistas institucionales en el mercado de valores, a través de su participación en las transacciones de compra y venta de instrumentos financieros autorizados y emitidos para tales fines. Asimismo, representan una alternativa eficiente de financiamiento de nuevos proyectos de inversión en sectores identificados como claves para el crecimiento económico de nuestro país, como vivienda, pequeña y mediana empresa, infraestructura y desarrollo de nuevas empresas de tecnología.

Dada la naturaleza de los fondos de pensiones, es de esperarse que la acumulación de activos por parte de los fondos incida en una mayor profundidad y liquidez, inclinados a invertir en activos líquidos de largo plazo que generen un mayor retorno y, por tanto, provean una oferta de recursos de largo plazo a los mercados de capitales.

Otros impactos de los fondos de pensiones al mercado de valores incluyen el incentivo a la innovación financiera, la mejora en las regulaciones financieras, la modernización de su infraestructura y un impulso sustancial a la eficiencia y transparencia dentro de este mercado.

1.2 Participación del Estado

Algunos podrían alegar que no hace falta la participación estatal o la obligatoriedad para garantizar que los individuos ahorren, sino que por sí mismas las personas deberían tomar la decisión de nivelar su consumo. Sin embargo, en la práctica existen individuos que no ahorran para el retiro y quienes lo hacen no siempre tienen un amplio conocimiento de

los instrumentos de inversión.¹ A continuación se presentan distintos argumentos que justifican la participación del Estado para establecer con carácter obligatorio que los individuos ahorren cierta proporción de su salario.

- **Los individuos carecen de una visión de largo plazo:** Primordialmente se atribuye esta planificación cortoplacista de los individuos a la alta tasa de descuento que le asignan al consumo futuro, o lo que es lo mismo, a la menor valoración que le asignan a dicho consumo en comparación con el consumo presente.

Este comportamiento tiende a ser el resultado de restricciones en el mercado crediticio, así como de distintos riesgos que se convierten en situaciones de urgencia, como lo son enfermedad, discapacidad y desastres naturales, entre otros, que implican que los individuos se vean forzados a disponer de más recursos en el presente. Asimismo, influye en países en vías de desarrollo el bajo nivel de ingreso de una alta proporción de la población, como consecuencia de una desigual distribución del mismo.

- **Reducción de la pobreza y equidad:** La participación del Estado se justifica también por los principios de equidad y reducción de la pobreza. Se busca entonces que los regímenes previsionales sean obligatorios para que los individuos que normalmente no tomarían la decisión de ahorrar realicen aportes al sistema y cuenten con ingresos durante su retiro laboral, reduciendo así la proporción de adultos que en la tercera edad no poseen ingresos y se convierten en una carga para la sociedad. Por tanto, un sistema de pensiones obligatorio tiende a reducir los niveles de pobreza en la vejez. Más aún, la participación gubernamental es fundamental para garantizar la redistribución del ingreso que permita lograr una mayor equidad.
- **Solidaridad:** De manera similar al punto anterior, se persigue que los sistemas de pensiones contemplen componentes

1. Es preciso aclarar que algunos individuos tal vez no ahorran para el retiro mediante la inversión en instrumentos financieros, sino que lo hacen a través de otras modalidades, tales como la adquisición de bienes inmobiliarios y de los ingresos por alquileres que estos pueden generar, asimismo la tendencia a procrear muchos hijos, en sociedades de muy bajos ingresos en las que las personas tratan de garantizar su ingreso en los años no productivos a través del cuidado por parte de su descendencia. Por otro lado, aquellos individuos que realizan ahorros, sea en instrumentos financieros o no, podrían realizar buenas inversiones, pero tal vez no se resguardan frente a riesgos de pérdidas en su inversión (incendio de la vivienda en alquiler, desastres naturales, entre otros). Los sistemas de pensiones, en cambio, trabajan para garantizar que los fondos estén disponibles para los individuos bajo cualquier eventualidad.

de solidaridad hacia los contribuyentes de menor ingreso. Para garantizar la regulación y la correcta aplicación de estos programas de solidaridad es necesaria la participación estatal.

- **Ausencia de productos financieros adecuados:** Aun si los individuos ahorraran para el retiro con la finalidad de nivelar su consumo, necesitarían contar con instrumentos financieros adecuados que sean consistentes con el ahorro de largo plazo que amerita el ahorro previsional. Además, es necesaria la creación de mercados de rentas vitalicias² para que los pensionados puedan contar con un ingreso seguro frente a la incertidumbre del momento de fallecimiento. Esto último es primordial para que los individuos en retiro no lleguen a la etapa del fallecimiento con un monto de herencia elevado mientras vivieron durante sus años pasivos con un ingreso mínimo.
- **Necesidad de regulación y supervisión:** A fin de que los mercados financieros funcionen de forma estable y transparente, es necesaria la regulación y supervisión gubernamental. Asimismo, la participación del Estado es crucial para garantizar que se generen instrumentos de ahorro de largo plazo y se desarrollen mercados de rentas vitalicias y retiros programados³ que suplan las necesidades de los individuos y que muy probablemente no serían creados si el mercado financiero se dejara trabajar por sí solo.

1.3 Situación de los antiguos regímenes previsionales de reparto

El contexto vigente en República Dominicana antes de la reforma al Sistema Dominicano de Pensiones fue la principal motivación para que el país se abocara a una reestructuración de su sistema previsional.

Previo a la aprobación del actual Sistema, existían cuatro tipos fundamentales de regímenes previsionales de reparto:

2. Renta vitalicia: modalidad de pensión que contrata un afiliado al momento de pensionarse con una compañía de seguros, en la que esta se obliga al pago de una renta mensual desde el momento en que se suscribe el contrato hasta su fallecimiento (Resolución núm. 306-10 de la Superintendencia de Pensiones).

3. Retiro programado: modalidad de pensión que contrata con una AFP el afiliado al momento de pensionarse con cargo al saldo que mantiene en su cuenta individual, recibiendo una pensión mensual en función del monto de su Cuenta de Capitalización Individual (CCI) y de su expectativa de vida (Resolución núm. 306-10 de la Superintendencia de Pensiones).

- (i) uno obligatorio, ofrecido por el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) para los empleados del sector privado, que excluía a quienes percibían salarios superiores a un mínimo establecido;
- (ii) el Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Estado Dominicano para los funcionarios y empleados públicos;
- (iii) un esquema previsional para las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional;
- (iv) cajas y fondos de pensiones que operaban con carácter complementario sectorial, creados por leyes especiales. Adicionalmente, algunas empresas contaban con planes de pensiones corporativos como beneficio colateral para sus trabajadores, sobre la base de sus reglamentaciones internas.

La cobertura previsional a través del IDSS se efectuaba bajo el amparo de la Ley núm. 1896, del año 1948. Esta ley contemplaba un sistema de reparto y proveía de una pensión de vejez y de discapacidad. El Sistema se caracterizaba por ser de beneficios definidos, en el que la mayoría de los trabajadores recibía apenas la pensión mínima, debido a sus características estructurales. Para fines de ilustración, se puede indicar que, en 2001, el 97 % de los beneficiarios del IDSS recibieron tan solo la pensión mínima.

La Ley núm. 1896 reglamentaba un sistema considerablemente excluyente, pues solo ofrecía cobertura a los trabajadores privados, siempre que estos no percibieran ingresos superiores a un techo determinado,⁴ y el monto de la pensión no era indexado automáticamente. A medida que evolucionaban los precios y salarios en la economía y la Ley núm. 1896 no incorporaba ajustes a este respecto, iban quedando fuera de la cobertura aquellos trabajadores cuyos salarios excedían el techo que había sido determinado varios años atrás y que ya no era consistente con el contexto económico vigente. De esta forma, no solo quedaba excluido de los beneficios otorgados por el IDSS un gran número de trabajadores, sino que también se reducía cualquier posibilidad redistributiva en dicho esquema previsional.

Los trabajadores del sector público estaban afiliados a un régimen previsional particular, regido por la Ley núm. 379, de 1981, que modificó

4. El techo para las cotizaciones al IDSS fue fijado en \$4,004 pesos dominicanos desde el año 1997.

el hasta entonces existente Sistema de Pensiones para los empleados públicos.⁵ En la Ley núm. 379-81 se establecieron beneficios en función del salario promedio de los últimos tres años cotizados. Este tipo de esquema, al no considerar el salario de toda la vida laboral, tiende a presentar un sesgo en beneficio de los trabajadores que perciben un elevado salario en sus últimos años de vida activa y en perjuicio de aquellos que perciben salarios menores en sus últimos años laborables. Adicionalmente, el Sistema de Pensiones para los empleados públicos constituía un régimen de reparto financieramente insostenible, debido a problemas administrativos y de financiamiento que enfrentan los esquemas de este tipo, a medida que se eleva la expectativa de vida y se incrementa la relación de afiliados pasivos a activos, al mantener inalterado el nivel definido de beneficios.

Más aún, cuando se analizan los diferentes indicadores de los regímenes previsionales de reparto vigentes al año 2000, poco antes de la reforma que creó el Sistema Dominicano de Seguridad Social, y consiguientemente el Sistema Dominicano de Pensiones, se concluye que estos esquemas se caracterizaban por una baja cobertura –apenas el 30.9% de la fuerza laboral del sector formal estaba cubierta por estos regímenes– y que además proyectaban una insostenibilidad en el largo plazo, a consecuencia de la alta acumulación de obligaciones no financiadas que, según proyecciones del Banco Mundial, ascendían en el año 2000 al 55 % del producto interno bruto (PIB) (ver Tabla 1.1).

Tabla 1.1
Principales indicadores de los regímenes de reparto
en República Dominicana (2000)

Principales regímenes de reparto	Cobertura de la fuerza de trabajo (%)	Población con más de 60 años pensionada (%)	Pensión promedio como % del PIB per cápita	Gasto en pensiones (% PIB)	Obligaciones no financiadas* (% PIB)
IDSS	18.1	4.4	42	0.16	15.0
Gobierno Central	9.0	5.2	51	0.29	33.5
Instituciones públicas descentralizadas y autónomas	2.6	1.7	105	0.14	6.6
Fuerzas Armadas y Policía Nacional	1.2	5.2	70	0.23	N/D
No contributivas	N/D	1.6	10	0.01	N/D
Total	30.9	18.1	N/D	0.83	55.1

Fuente: *Pension Reform in the Dominican Republic* de Robert Palacios (2003); Banco Mundial.

*Descontado a valor presente de proyecciones de gasto a 2075.

5. La Ley núm. 379-81 derogó y sustituyó a las leyes 5185, de 31 de julio de 1959; 5105, de 20 de marzo de 1959; 5563, de 28 de junio de 1961; 68, de 12 de septiembre de 1963; 316, de 10 de junio de 1964; 2, de 14 de junio de 1966; 55, de 17 de noviembre de 1966, y 45, de 30 de octubre de 1970.

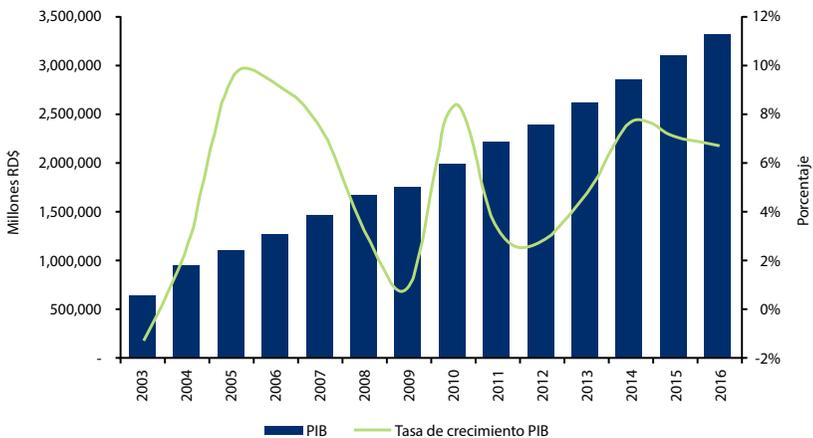
En cuanto al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, este funcionaba también dentro de un esquema de reparto, pero con una fórmula de beneficios definidos más generosa que los esquemas anteriores, al amparo de las leyes orgánicas y los decretos que rigen su funcionamiento.

1.4 Contexto económico y social post reforma

Los regímenes de capitalización individual, por su naturaleza, inciden directa e indirectamente en el desenvolvimiento económico de los países, principalmente porque los recursos de las cuentas individuales se invierten prolongadamente en instrumentos de sectores productivos y del sector público. Por esta razón, cobra relevancia el análisis del entorno económico y otras variables sociales luego de la entrada en vigencia del actual sistema de pensiones.

La entrada en vigencia del Sistema de Pensiones bajo el esquema de capitalización individual coincidió con el estallido de una de las crisis financieras internas más pronunciadas de las últimas décadas, que contrajo a cifras negativas el crecimiento del producto interno bruto (PIB). No obstante, desde entonces el desempeño de la actividad económica nacional, medida con el PIB, ha evolucionado positivamente, con cambios coherentes con el ciclo económico y la evolución de la economía mundial (ver Gráfico 1.1). Durante el período 2003 - 2016 el PIB per cápita se multiplicó por 4.5, pasando de \$71,882 a \$327,386 pesos dominicanos.

Gráfico 1.1
Evolución y tasa de crecimiento del PIB (2003-2016)



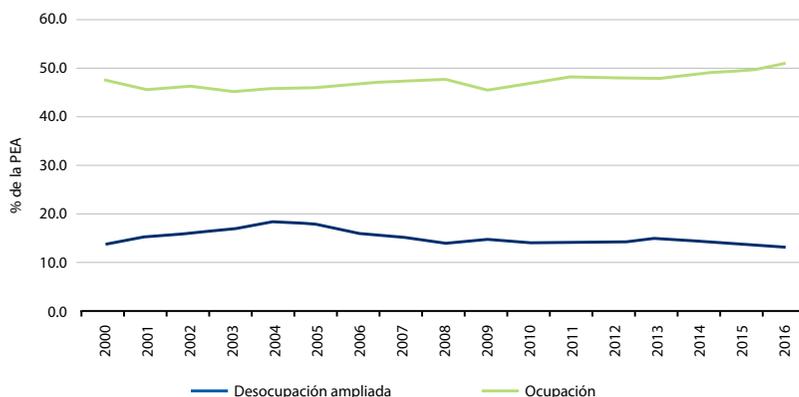
Fuente: Banco Central de la República Dominicana.

El mercado laboral y su evolución son el centro de la existencia de los sistemas de pensiones, diseñados para propiciar que los trabajadores pospongan consumo presente en la etapa activa para crear consumo futuro en la etapa de retiro.

Las condiciones generales del mercado laboral en el país no han sufrido variaciones considerables en los últimos años. Desde el año 2003, la tasa de desocupación ampliada⁶ se ha mantenido rígida en un nivel cercano a 14 % y la tasa de ocupación rondando el 48 % de la población económicamente activa (PEA) (ver Gráfico 1.2). La realidad del mercado laboral siembre ha sido uno de los principales retos para el sistema de pensiones, por el desempleo estructural elevado y los altos niveles de informalidad que reducen la probabilidad de que haya mayores y mejores pensiones en el futuro.

Gráfico 1.2

Tasa de ocupación y desocupación ampliada (2000-2016)



Fuente: Banco Central de la República Dominicana.

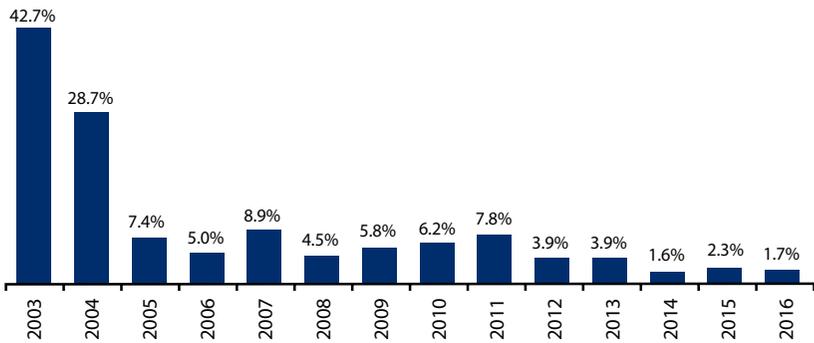
La inflación, como variable macroeconómica que afecta negativamente los ahorros previsionales y todas las variables monetarias de la economía –reduciendo la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir con cada peso–, se ha mantenido estable durante el tiempo de operaciones

6. Según la Organización Internacional del Trabajo la definición de desocupados ampliados incluye tanto a los desocupados abiertos (aquellos individuos sin trabajo que se encuentran buscando activamente un empleo), como a los desempleados ocultos o desalentados, que son los que han decidido no buscar empleo porque en el pasado buscaron sin éxito; o bien porque se dedican a quehaceres domésticos; o porque están estudiando; o están recibiendo rentas de alquiler, remesas, intereses, entre otros.

del actual sistema de pensiones, sobre todo luego de la adopción nacional del esquema de política monetaria basado en metas de inflación en el año 2012. Excluyendo los años 2003 y 2004, años en los que los registros de inflación fueron atípicos por la incidencia de la crisis financiera que atravesaba el país, la inflación promedio anual en el período 2003 - 2016 fue de 4.9 %, propiciando la obtención de altas tasas de rentabilidad real a las inversiones de los fondos de pensiones.

Gráfico 1.3

Tasa de inflación anual (2003-2016)



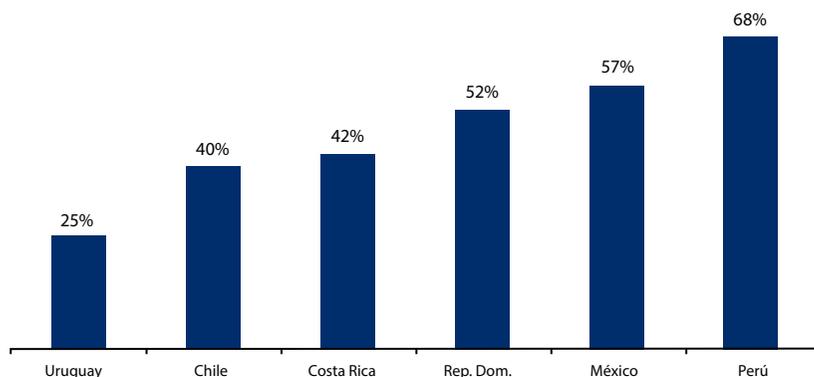
Fuente: Banco Central de la República Dominicana.

1.5 Comparación regional

Los países de América Latina comparten características similares en cuanto a la estructura poblacional, los niveles de desempleo, tasas de empleo informal, cobertura de los sistemas previsionales, etc.; lo que permite la comparación de las principales variables de contexto y de desempeño de los sistemas de pensiones.

En lo referente al mercado laboral, en la mayoría de los países de la región la penetración del empleo informal es alta, alcanzando hasta 68 % del empleo total, como es el caso de Perú. En este aspecto, República Dominicana mantiene niveles de empleo informal de 52 % (ver Gráfico 1.4).

Gráfico 1.4
Porcentaje de empleo informal en países de América Latina



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La alta penetración del empleo informal en los países de la región redonda en la obtención de bajas tasas de reemplazo en las pensiones y en una baja cobertura, por la inexistencia o no aplicación de mecanismos para que los empleados informales coticen a los sistemas de seguridad social.

Junto a los altos niveles de empleo informal, otro elemento que representa un reto para los sistemas previsionales en América Latina es la alta tasa de desempleo que enfrentan las economías. En este aspecto, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), República Dominicana registró la mayor tasa de desempleo ampliado en 2016 (14.4 %), superando por cinco (5) puntos porcentuales a Costa Rica, el más próximo de los países consultados con una tasa de desempleo ampliado de 9 %. Paralelamente, Uruguay registró una tasa de 8.2 %, Chile de 6.6 %, Perú de 4.9 % y México de 4.0 %.

Acorde con los datos de la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), en términos de cobertura, importantes proporciones de la población económicamente activa (PEA) están afiliadas a los sistemas de pensiones de estos países, pero la proporción de afiliados que efectivamente cotiza es en promedio menor al 50 %. (AIOS, 2016)

En la Tabla 1.2 se presentan datos que comprueban lo anterior. De los países con estadísticas disponibles, Costa Rica y Uruguay tienen la mayor

proporción de afiliados que cotizan: 60.2 y 59.4 %, respectivamente, a pesar de ser los países con la menor cantidad de afiliados.

De todos los países, Perú resalta por lo negativo de sus cifras: con cerca de 6.4 millones de personas afiliadas al sistema de pensiones, solo alcanza el 37.9 % de la PEA, y de estos afiliados solo 2.7 millones cotizan regularmente (16.9 % de la PEA).

Tabla 1.2
Comparación de datos generales de los sistemas de pensiones de capitalización individual de países de América Latina (2016)

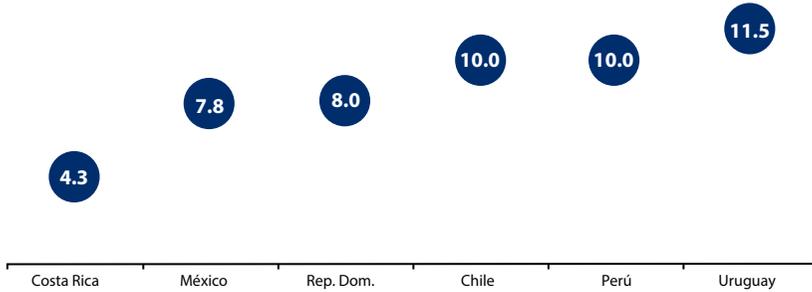
Indicador	Chile	Costa Rica	México	Perú	Uruguay	Rep. Dom.
Afiliados	10,273,778	2,514,966	50,172,153	6,357,025	1,351,020	3,529,068
Cotizantes	5,704,315	1,083,281	18,288,807	2,710,620	813,597	1,588,537
Afiliados que cotizan (%)	55.90	60.20	31.91	42.86	59.40	48.10
Cotizantes / PEA (%)	64.80	69.40	33.82	16.85	44.10	34.00
Afiliados / PEA (%)	116.00	115	106.00	37.97	74.30	70.80

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

Fuera de los elementos estadísticos y de desempeño de los sistemas previsionales de los países de la región, también se pueden comparar aspectos normativos como las tasas de aportes que se aplican, la forma en que se distribuye el aporte entre los afiliados, los empleadores y el Estado, y el esquema de comisiones vigente en estos países.

De acuerdo a la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), las tasas de aportes a la cuenta individual en la mayoría de los países es cercana al 10 % del salario, resaltando el caso de Costa Rica, cuya tasa de aporte es de 4.3 %. La referida tasa representa una variable de primer orden en la región, ya que tiende a ser incrementada para contrarrestar en las pensiones los efectos negativos derivados de la transición demográfica y el incremento de la esperanza de vida.

Gráfico 1.5
Porcentaje de aporte a la cuenta individual
en países de América Latina (2016)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de FIAP.

En los diferentes países de la región se utilizan diferentes esquemas de comisiones: comisiones sobre el salario, sobre el saldo administrado y sobre la rentabilidad de las inversiones. Muchos tienen esquemas mixtos, que aplican comisiones a más de uno de los componentes mencionados, como el caso dominicano –cuyo esquema de comisiones aplica cargos sobre el salario de los cotizantes y sobre la rentabilidad de los fondos. Costa Rica y México, por su parte, aplican comisiones solo al saldo administrado y Uruguay y Perú tanto al salario como al saldo administrado (ver Tabla 1.3).

Tabla 1.3
Esquema de comisiones de las AFP vigente
en países de América Latina (2016)

	Bolivia	Chile	Costa Rica	México	Perú	Uruguay	Rep. Dom.
Comisión sobre el salario (%)	0.5	1.23	-	-	1.61 - Comisión por Flujo 1.10 - Comisión Mixta	3.37	0.5
Comisión sobre el saldo administrado (%)	-	-	0.7	1.05 (Promedio ponderado de los activos netos de las Afores)	1.22 - Comisión Mixta	0.001532 (Refiere a la comisión de custodia. La comisión sobre el saldo es anual)	-
Comisión sobre la rentabilidad (%)	-	-	-	-	-	-	25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AIOS.



1.6 Desarrollo del mercado de capitales

Poco antes de la creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social, en el año 2000 se promulgó la Ley núm. 19-00, del Mercado de Valores, modificada en diciembre de 2017 por la Ley núm. 249-17, con el fin de regular, supervisar y promover de manera formal el mercado de valores, para lo cual se crea la Superintendencia de Valores.

La creación y formalización de este mercado ha sido uno de los pasos más importantes para la profundización del sistema financiero y el crecimiento de la economía. Acorde con uno de los objetivos principales de los sistemas de pensiones, que es impulsar el desarrollo del mercado de valores, los fondos de pensiones se han convertido en uno de sus principales actores, fundamentalmente por el volumen de transacciones que involucran a dichos fondos. En la actualidad, de los valores transados en el mercado secundario de renta fija de la Bolsa de Valores de la República Dominicana (BVRD) –que en el mes de diciembre de 2017 ascendieron a \$11,308.7 millones de pesos–, el 70.85 % correspondía a transacciones realizadas por los fondos de pensiones.⁷

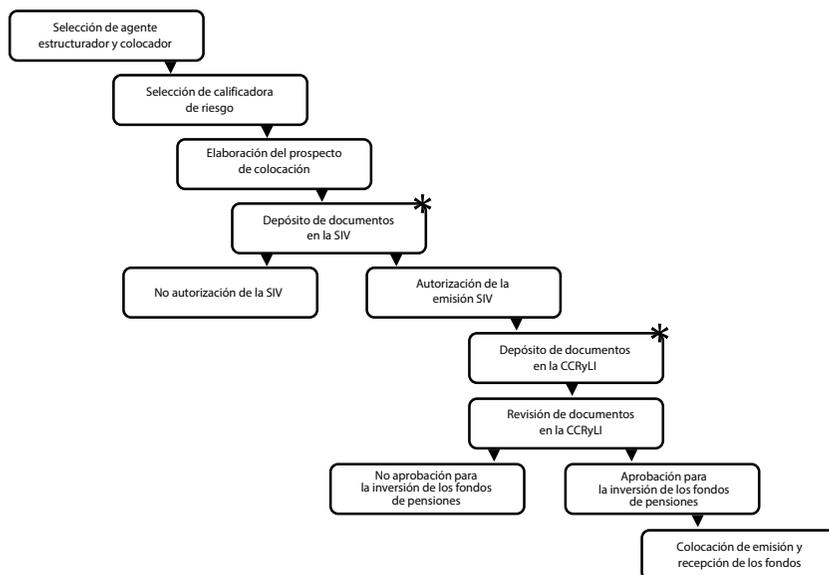
Si bien es cierto que identificar el impacto de los fondos de pensiones en los mercados de capitales es importante, cabe destacar que el mismo dependerá del nivel de desarrollo los mercados financieros de cada país.

Países con diferentes niveles de desarrollo económico tendrán diferentes climas en los mercados financieros que pueden afectar el desempeño de los fondos de pensiones. Estas diferencias incluyen regulaciones a la inversión, eficiencia de mercado, transparencia, marco legal, actividades de mercado y condiciones macroeconómicas y financieras. Los países que cuenten con un mercado financiero bien desarrollado pueden esperar beneficios significantes del desarrollo de sus fondos de pensiones, mientras que los países que no tengan un mercado bien desarrollado no podrán beneficiarse al máximo de sus fondos. Es necesario que estos mercados alcancen un tamaño adecuado, que sus normas permitan una amplia variedad de inversiones y que se persigan inversiones óptimas.

A propósito del aspecto normativo, es preciso destacar que para acceder a los fondos de pensiones y para llevar a cabo este tipo de emisiones, existe un proceso que debe ser completado. El referido proceso de estructuración y colocación de una emisión en el mercado de valores se muestra en el Gráfico 1.6.

7. De acuerdo a datos del Boletín Bursátil de 29 de diciembre de 2017 publicado por la BVRD.

Gráfico 1.6
Proceso para estructuración y colocación
de una emisión en el Mercado de Valores



* El depósito de documentos se puede realizar simultáneamente. La Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) considerará estos documentos preliminares hasta tanto la Superintendencia de Valores (SIV) apruebe la emisión.

Fuente: Elaboración propia.

Todo lo anterior permite apreciar que en materia bursátil se han dado pasos significativos en el país, no solo con la creación formal del mercado de valores, sino también con la oportunidad de que los fondos de pensiones participen en dicho mercado. Por ello, se hace necesario que las empresas decidan aprovechar la existencia de este mercado y sus bondades, contribuyendo de esta manera a crear las condiciones para ampliar su diversificación y propiciar una mayor profundización del sistema financiero existente.

En este sentido, es primordial para el desarrollo del país, la presencia de un mercado de valores más profundo y robusto, con más emisiones del sector privado que a su vez sirvan para dinamizar la economía local. De esta forma, se contribuye a que los fondos de pensiones se conviertan en un verdadero motor de desarrollo, impulso y crecimiento, y al mismo tiempo, asegurando para estos el mejor retorno posible para el nivel de riesgo asumido.



Capítulo II

**Una mirada a los sistemas
previsionales en América Latina**

II.1 Introducción

Los sistemas previsionales nacen como una medida para compensar la pérdida del ingreso que provocan los riesgos asociados a la vejez, discapacidad y cesantía por edad avanzada, así como la inseguridad que constituye el fallecimiento del trabajador afiliado para los dependientes que le sobreviven.

Para su diseño, legislación y aplicación exitosa, estos modelos deben responder a la idiosincrasia y particularidades de cada país, tales como el nivel y la distribución de los ingresos, la composición demográfica, la esperanza de vida, las características del mercado de trabajo, la cultura de tributación, la fortaleza de las instituciones públicas y los flujos migratorios, así como la capacidad del gobierno de asumir determinados costos fiscales, entre otros factores.

Es por esto que implementar y sostener un sistema previsional adecuado a las necesidades de los trabajadores de un país resulta una ardua tarea, bajo la perspectiva de que el mismo debe ofrecer los incentivos apropiados para que tanto los trabajadores como sus hogares resulten beneficiados, todo esto sin causar mayores distorsiones en el mercado laboral.

II.2 Reformas de pensiones en América Latina

En América Latina los sistemas previsionales han evolucionado significativamente en los últimos años, evidenciando modificaciones y transformaciones de los distintos esquemas vigentes de acuerdo con criterios de sostenibilidad e incremento del bienestar, con las características de cada país y con la factibilidad de aplicación de reformas previsionales.



En el año 1981, Chile inició el proceso de reforma de los sistemas de pensiones de la región con la incorporación del modelo de ahorro obligatorio bajo un esquema de capitalización individual administrado por empresas especializadas. En este tipo de esquema las administradoras de fondos de pensiones invierten los recursos en distintos instrumentos de los mercados de capitales locales e internacionales.

A partir de la década de los años 90, el modelo de reforma chileno se extendió a otros países de América Latina, adoptando características propias de acuerdo con las peculiaridades de los diseños de cada país. De esta manera, en 1993, Perú puso en funcionamiento el Régimen de Capitalización Individual; en 1994, Colombia y Argentina; en 1996, Bolivia, México y Uruguay; en 1997, El Salvador; en 2000, Costa Rica; en 2016, Honduras; y en 2003, República Dominicana.

Estas reformas previsionales se implementaron en su momento para superar las crisis nacionales de los sistemas existentes hasta ese momento. Entre los principales problemas se destacaban los desequilibrios financieros de los sistemas y una cobertura previsional menor a la deseada. A su vez, existieron otros elementos que condujeron al proceso de reforma y fueron específicos para cada uno de los países que iniciaron esta evolución.

En América Latina, estas reformas implementadas han continuado evolucionando a partir de los sistemas de pensiones instaurados, produciendo diversos cambios de suma importancia e impacto en el objetivo general de mejorar la eficiencia en la administración de las pensiones, por medio de la modificación de determinados parámetros intrínsecos de los sistemas –tasa de cotización, años de cotización, edad mínima para alcanzar los beneficios–, y a través de la implementación de verdaderas transformaciones estructurales que han conllevado la sustitución, integración o complementación de los antiguos esquemas de reparto con los nuevos regímenes de capitalización individual.

Asimismo, en dichas reformas ha predominado una competencia entre dos objetivos: primero, incrementar la cobertura a través de las llamadas “pensiones no contributivas”; segundo, asegurar la cobertura futura a partir de ampliar la participación a la seguridad social contributiva (por ejemplo, en algunos países haciendo que los trabajadores independientes coticen, o como en el caso de Colombia, buscando reducir los impuestos a la formalidad).

Sobre este aspecto, Chile continuó siendo pionero entre los países de la región, al poner en marcha el proceso evolutivo de los sistemas de capitalización individual instaurados. En el año 2008, sus autoridades hicieron una reforma integral al sistema con el fin de aumentar la cobertura de la población, los beneficios y mejorar los rendimientos del mercado de las AFP. Los principales elementos de esta reforma fueron:

- i) implementación del mecanismo de licitación para los nuevos afiliados;
- ii) la separación de la licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia según género (estableciendo una prima para las mujeres inferior a la de los afiliados hombres, debido a que estas tienen menor grado de siniestralidad);
- iii) simplificación de la estructura de comisiones de las AFP;
- iv) instauración de la cotización obligatoria para los trabajadores independientes;
- v) creación de un nuevo pilar solidario que busca otorgar una pensión básica solidaria de vejez e invalidez a las personas que no hayan podido cotizar y un complemento solidario para los que sí lograron acumular saldo, pero este es menor que la pensión máxima con aporte solidario.

Durante el año 2017, el gobierno chileno introdujo al Congreso un nuevo paquete de reformas, con el objetivo de equilibrar el sistema previsional, pasando de uno basado en la contribución individual a uno que combina el ahorro junto al aporte del Estado y del empleador.

En contraste, en 2008, el Régimen de Capitalización Individual de Argentina resultó absorbido y sustituido por el Régimen de Reparto, a partir de la Ley núm. 26425 y su Decreto Reglamentario núm. 2099/2008. La Ley dispuso la unificación del sistema, que se denomina Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y es financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la fecha, idéntica cobertura y tratamiento que el brindado por el antiguo régimen previsional público.



En Bolivia, en el año 2010 se promulgó la Ley núm. 065 de Pensiones, que estableció la creación de una entidad estatal denominada Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo, que estaría a cargo de la administración del Sistema Integral de Pensiones (SIP), estableciendo un período de transición para el inicio de actividades de esta empresa estatal, durante el cual las administradoras de fondos de pensiones (AFP) continuarían realizando todas sus funciones hasta que esta se constituya formalmente e inicie operaciones. Dicha ley establece que el SIP esté compuesto por el Régimen Contributivo, Semiccontributivo y No Contributivo. Algunos de sus cambios fueron:

- i) creación de un pilar solidario financiado por los aportes de las personas que devenguen un salario mayor a un límite específico, además de un 0.4 % de todos los asegurados;
- ii) inclusión de políticas de protección de género a través de las cuales se reconoce el aporte social de las mujeres, donde una madre trabajadora podrá acceder a la prestación solidaria de vejez con reducción de edad o podrá solicitar la adición de 12 períodos cotizados por cada hijo nacido vivo (máximo hasta tres hijos);
- iii) se da la oportunidad a los asegurados cuya calificación del grado de invalidez es mayor o igual al 80 %, de acceder al derecho a un suplemento adicional a su pensión de invalidez consistente en un salario mínimo nacional vigente a la fecha de pago del beneficio denominado "Gran Invalidez". (Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros, mayo de 2013)

Por otra parte, en 2012 el Congreso peruano aprobó la Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones (SPP), con fines de contribuir al desarrollo y fortalecimiento de su sistema de seguridad social en pensiones. Esta norma introdujo el esquema de licitación de nuevos afiliados, la inclusión de trabajadores independientes que reciben altos ingresos por concepto de remuneraciones y la creación del Sistema de Pensiones Sociales, de carácter obligatorio, para los trabajadores y conductores de la microempresa que no superen los 40 años de edad y que se encuentren bajo los alcances de la Ley. Asimismo, reformuló el esquema de comisiones de las AFP por una comisión sobre saldo.



La antigüedad y direcciones de las reformas ejecutadas en la región son muy variadas, lo cual es de esperarse, dado que los sistemas, así como sus pueblos y realidades no son estáticos, sino que han de seguir evolucionando, adaptándose y respondiendo a la idiosincrasia y particularidades de cada país como clave de su éxito.

Según estadísticas de la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), a junio de 2017 los fondos de pensiones de América Latina acumularon más de \$503,000 millones de dólares, equivalentes al 25.2 % del PIB de la región. En los últimos diez años, se ha verificado un incremento de 9.4 % en la referida relación fondos/PIB.

II.3 Tendencias actuales en las reformas previsionales

Las reformas de pensiones que se llevaron a cabo en gran parte de América Latina durante las décadas de los ochenta y los noventa permitieron mejorar la posición fiscal de los países que las implementaron. Fueron reformas que partieron de los sistemas de reparto y transitaron a sistemas de contribución definida en cuentas individuales. Estos países se dieron cuenta de que los sistemas de reparto mantenían primas medias actuarialmente insuficientes y además, presentaban muchos problemas de desvinculación de los beneficios con las contribuciones. A medida que la tasa de crecimiento poblacional de los países ha tendido a decrecer, la razón de trabajadores activos a pasivos ha caído, provocando la insostenibilidad del sistema y un compromiso fiscal para el Estado, convirtiéndolo en fiscalmente insostenible; así, la transición hacia sistemas de contribuciones definidas renovó la posición fiscal de los países.

Sin embargo, el costo de transición de reparto a capitalización individual deja una deuda implícita con los trabajadores por parte del Estado, que debe garantizar el monto de las pensiones al momento del retiro. En el momento en que inicia un sistema de capitalización individual finaliza el financiamiento para los trabajadores pensionados proveniente de los trabajadores activos, convirtiendo así la deuda implícita en una deuda explícita. Para el caso de República Dominicana, los costos de transición no fueron tan altos como para representar un elevado monto de deuda previsional para el Estado, lo que facilitó la reforma hacia un sistema pleno de capitalización individual.

Aunque todavía no se han realizado en el país cálculos oficiales sobre el costo fiscal estimado para el pago del bono de reconocimiento,¹ dado a que no existe una medición certera del volumen de la población beneficiaria, un estudio independiente estimó el costo fiscal del referido bono en alrededor de 1.03 % del PIB.²

El bono de reconocimiento es para los trabajadores que se trasladen al nuevo sistema de pensiones, así como para el pago de las pensiones a los trabajadores pensionados y por pensionarse en el antiguo sistema de reparto, el cual estará vigente hasta que fallezca el último pensionado del mismo. El costo de transición del Sistema de Reparto de República Dominicana ha facilitado que se llevara a cabo una reforma integral al Sistema de Pensiones, eligiendo una modalidad autosostenible para el Régimen Contributivo, como es el esquema de capitalización individual.

Por consiguiente, dependiendo de los costos de transición del traslado desde un sistema de reparto hacia uno de capitalización individual y de las características intrínsecas de cada país, se recomiendan distintos tipos de reformas con la intención de dotar a los países de sistemas previsionales adecuados y sostenibles. Sin embargo, se observa que actualmente los sistemas de pensiones no tienen un solo pilar para el financiamiento de las pensiones, sino que están conformados por distintos componentes. Hoy en día, en la mayoría de los países que acuñaron la capitalización individual se presenta una combinación entre planes de contribución definida y programas de beneficios definidos (públicos y privados, obligatorios y voluntarios); por lo tanto, cada vez más se ve una diversificación en la fuente de financiamiento de las pensiones.

Otros dos desafíos relevantes para el funcionamiento de los sistemas de pensiones son: (1) los cambios poblacionales y (2) la senda de crecimiento. Los aspectos demográficos, por un lado, determinan las presiones que irán imponiendo una mayor esperanza de vida y una mayor tasa de natalidad a los regímenes de reparto. En 1950 en América Latina, por cada 100 jóvenes había 13.6 adultos mayores, los que aumentaron a 42.8 en 2015 y serán 106

1. El bono de reconocimiento es el instrumento utilizado para reconocer los años cotizados en sistemas previsionales anteriores a la Ley núm. 87-01 y deberá ser otorgado a los trabajadores que optaron por trasladarse al actual Sistema Dominicano de Pensiones.

2. PIB proyectado a 2016, sin capitalizar ni indexar. Estudio realizado por Luis Reyes Henríquez, titulado *Bonos de reconocimiento: perspectiva fiscal dentro del Sistema Previsional Dominicano, 2016*.

en el año 2040. La edad mediana era de 19.9 años en 1950, llegó a 28.9 en el año 2015 y superará los 37 años en 2040. La relación de apoyo potencial indica que en 1950 por cada adulto mayor había 9.7 personas en edad de trabajar; en 2015 se había reducido a casi la mitad (4.9) y solo habrá 2.6 en el año 2040. Chile y Brasil –junto con Argentina, Cuba y Uruguay– se ubican entre los países con más rápido descenso de la fecundidad y fuertes manifestaciones del envejecimiento en América Latina. (Uthoff, 2016)

Es importante indicar que los sistemas privados también se verán afectados, pues una mayor longevidad significará que gradualmente, las futuras generaciones tendrán que trabajar por más tiempo y ahorrar una proporción mayor de los ingresos, a fin de poder mantenerse cuando no formen parte del mercado laboral activo. La expectativa de 60 años de vida de los países latinoamericanos aumentará desde 20.2 a 21.1 años en el caso de los hombres y desde 23.4 a 24.4 años para las mujeres. En Chile, lo hará desde 20.9 a 21.6 años para los hombres y desde 25.0 a 25.9 años para las mujeres. (CELADE, 2011)

Por otro lado, la estabilidad económica y los determinantes del crecimiento económico son variables centrales que determinarán los niveles de ahorro necesarios para la etapa de jubilación. (BBVA Research, 2011)

Las reformas a los sistemas de pensiones significaron importantes avances en líneas generales; sin embargo, aún existen desafíos latentes por resolver. Las realidades estructurales de cada país generan desafíos que deben abordarse de manera particular, atendiendo a las diferencias laborales, demográficas, financieras y normativas de cada uno. Las debilidades de cada sistema se deben considerar como línea de acción central para lograr garantizar la sostenibilidad financiera y político-social de los países.



Capítulo III

**Características del Sistema
Dominicano de Pensiones**

La característica fundamental del Sistema Dominicano de Pensiones es que se trata de un sistema mixto, en el cual coexisten los siguientes tipos de fondos:

1. fondos de capitalización individual, manejados por las administradoras de fondos de pensiones (AFP);
2. el Sistema de Reparto (Instituto Dominicano de Seguros Sociales, IDSS);
3. el fondo de reparto a cargo de la Dirección de Jubilaciones y Pensiones del Ministerio de Hacienda para los funcionarios y empleados públicos;
4. un fondo de solidaridad social;
5. los planes de reparto individualizado (Fondo Sustitutivo del Banco de Reservas, Fondo Sustitutivo del Banco Central, el Fondo del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, INABIMA), que es un híbrido de aportes definidos con prestaciones definidas;
6. los planes especiales de los miembros de las Fuerzas Armadas (FFAA) y la Policía Nacional;
7. algunos planes complementarios, en su mayoría de reparto y sujetos a ciertos lineamientos establecidos en la Ley núm. 87-01, el Reglamento de Pensiones y resoluciones de la SIPEN (14-02 y 383-16);
8. las cajas y fondos de pensiones que operan con carácter complementario sectorial, creados por leyes especiales.



III.1 Regímenes de financiamiento y cobertura

El Sistema Dominicano de Pensiones tiene cobertura universal, pues ha sido estructurado de forma tal que se constituye en un instrumento idóneo para garantizar un mejor nivel de vida de la población dominicana, a través de la integración de tres regímenes: Contributivo, Subsidiado y Contributivo Subsidiado.

El Régimen Contributivo abarca a todos los trabajadores asalariados públicos y privados y a sus empleadores, y se financia por medio de los aportes realizados por estos. Los recursos recaudados son administrados por empresas administradoras de fondos de pensiones (AFP), bajo el esquema de cuentas de capitalización individual (CCI), así como por entidades administradoras dentro del Sistema de Reparto Individualizado. En este régimen se ha creado un fondo de solidaridad social, financiado con los aportes de los empleadores para garantizar a todos los afiliados el derecho a una pensión mínima.

El Régimen Contributivo se financia con aportes de un 30 % por parte de los trabajadores y 70 % proveniente de los empleadores, incluyendo al Estado como empleador. A partir del año 2007, el porcentaje a retener del salario cotizante mensual comenzó en 9 % y se ha ido incrementando gradualmente hasta llegar a 9.97 %, siendo el salario cotizante aquel percibido por los trabajadores con un límite de 20 salarios mínimos nacionales.¹ La escala de cotizaciones para el Régimen Contributivo es la siguiente:

1. El salario mínimo nacional será igual al promedio simple de los salarios mínimos legales del sector privado establecidos por el Comité Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo. A diciembre de 2017, dicho salario fue de RD\$11,826.00, por lo que el límite superior para el salario cotizante (20 salarios mínimos nacionales) fue de RD\$236,520.

Tabla 3.1
Distribución de los aportes como porcentaje del salario cotizable

Partidas	Año 5 (Agosto de 2007)	Año 6	Año 7
Total	9.00	9.47	9.97
Cuenta personal	7.00	7.50	8.00
Seguro de vida	1.00	1.00	1.00
Fondo de Solidaridad Social	0.40	0.40	0.40
Comisión de la AFP	0.50	0.50	0.50
Operación de la Superintendencia	0.10	0.07	0.07
Distribución del aporte			
Afiliado	2.58	2.72	2.87
Empleador	6.42	6.75	7.10

Además de las aportaciones obligatorias, los afiliados tienen la opción de realizar aportes voluntarios, que son aquellos que deciden hacer por su propia iniciativa, a fin de incrementar el saldo de su cuenta de capitalización individual y poder disfrutar de una mejor pensión al final de su vida productiva. Estos aportes voluntarios se clasifican en dos tipos:

(i) Ordinarios: se efectúan con periodicidad definida mediante retención a través de nómina al afiliado, con el propósito de obtener una prestación superior o complementaria a las previstas en la Ley núm. 87-01. Estas cotizaciones son reportadas en valor absoluto, de manera independiente por el empleador y se destinan íntegramente a la Cuenta de Capitalización Individual del trabajador.

(ii) Extraordinarios: se efectúan esporádicamente y su monto también se aplica totalmente a la Cuenta de Capitalización Individual. El trabajador podrá realizar aportes voluntarios extraordinarios de manera independiente a través de la Red Financiera Nacional,² tan pronto como la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) desarrolle las aplicaciones necesarias para este proceso.

2. La Red Financiera Nacional corresponde al conjunto de instituciones bancarias o entidades financieras autorizadas por la Tesorería de la Seguridad Social a participar en el proceso de recaudación del Sistema Dominicano de Pensiones.

El Régimen Subsidiado constituye el pilar solidario del Sistema Dominicano de Pensiones, cuyo financiamiento está enteramente a cargo del Estado. Por consiguiente, estará integrado por tres grupos socio-económicamente vulnerables: las personas de cualquier edad con discapacidad severa, las personas mayores de sesenta años de edad que carezcan de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades esenciales y las madres solteras desempleadas con hijos menores de edad y que carezcan de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades esenciales y garantizar la educación de sus hijos. Asimismo, beneficiará a los trabajadores con ingresos inestables inferiores al salario mínimo nacional. A la fecha, este régimen aún no ha podido comenzar en el Sistema Dominicano de Pensiones.

El Régimen Contributivo Subsidiado, que aún no ha entrado en vigencia, es el llamado a cubrir los profesionales y técnicos independientes, así como a los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio iguales o superiores a un salario mínimo nacional. Los aportes serían realizados por los trabajadores y el Estado otorgaría un subsidio para compensar la ausencia de aportes de los empleadores.

En cuanto al esquema previsional aplicable a los dominicanos residentes en el exterior, al igual que el Régimen Contributivo Subsidiado pendiente de entrar operación, se espera que la implementación de esta extensión de cobertura del Sistema Previsional Dominicano permita que los aportes voluntarios sean distribuidos hacia la cuenta de capitalización individual del afiliado, la comisión de la AFP y las operaciones de la Superintendencia de Pensiones.

Como ha quedado de manifiesto, el Sistema Dominicano de Pensiones contempla la cobertura de los trabajadores asalariados, de los dominicanos residentes en el exterior, de los trabajadores independientes, del sector informal y de grupos vulnerables de la sociedad. A pesar de que aún hay componentes pendientes de aplicar, se puede afirmar que el Sistema ha sido diseñado para lograr la cobertura universal de la población, y por ende propiciar un mayor bienestar para la sociedad dominicana.

En efecto, desde febrero de 2003 el Sistema ha venido incorporando a los trabajadores asalariados a través de la afiliación al Régimen Contributivo, pero también ha dispuesto un mecanismo para compensar el ingreso

tardío de los trabajadores mayores de 45 años. Es así como el 29 de agosto del año 2014, el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) aprobó un régimen de excepciones para la devolución de saldo acumulado en las cuentas de capitalización individual (CCI) de los afiliados que ingresaron al Régimen contributivo del Sistema Dominicano de Pensiones con 45 años de edad o más.

Esta resolución dio respuesta al reclamo de los afiliados al referido sistema que empezaron a cotizar al Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia del Régimen Contributivo con 45 años de edad o más, y que, debido al limitado tiempo de cotizaciones al Sistema Dominicano de Pensiones, no alcanzarían un saldo suficiente en sus CCI para recibir el pago de una pensión, o por el contrario, el monto de las pensiones resultante del saldo de dichas CCI no se correspondería con el nivel de vida de estos trabajadores.

Con la aprobación de la Resolución núm. 350-02, el CNSS logró establecer la modalidad de Pensión por Vejez por Renta Vitalicia para los referidos afiliados de ingreso tardío, reivindicando el derecho de los trabajadores dominicanos de seleccionar la forma en que desean recibir el pago de su pensión por vejez, en apego a lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley núm. 87-01.

Igualmente, y tomando en consideración que ya existen pensionados por Retiro Programado que ingresaron al Sistema Dominicano de Pensiones de forma tardía, la referida resolución permite a dichos pensionados beneficiarse con el nuevo régimen de excepciones dispuesto, por lo que podrán solicitar que se les devuelva el saldo restante acumulado en sus cuentas de capitalización individual o modificar la modalidad de sus pensiones de Retiro Programado a Renta Vitalicia, en caso de que aplique.

Otro paso significativo es que, a partir de 2014, también se cuenta con un mecanismo adicional para beneficiar a los afiliados al Sistema de Pensiones que, sin importar la edad, no cuentan con una protección dentro del Sistema de Seguridad Social que les permita solventar los costos que conlleva una enfermedad terminal, así como cualquier otro gasto que le permita aliviar su condición médica, mejorando su calidad de vida.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución núm. 350-02 del CNSS, la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) aprobó la Resolución núm. 363-14,

que establece los requisitos y documentos a ser solicitados a los afiliados del Sistema Dominicano de Pensiones para la devolución del saldo de la Cuenta de Capitalización Individual por enfermedad terminal. Este proceso beneficia a los trabajadores cesantes que estén afectados por una enfermedad terminal, previamente evaluada y calificada por las comisiones médicas regionales del Sistema de Seguridad Social, y certificada por la Comisión Técnica sobre Discapacidad (CTD).

III.2 Tratamiento impositivo

Las cotizaciones y contribuciones al Sistema Previsional, así como los rendimientos de las inversiones de los fondos de pensiones de los afiliados, están exentos de todo impuesto o carga directa o indirecta. De igual forma, están exentas de impuestos las pensiones cuyo monto mensual sea inferior a cinco salarios mínimos nacionales. Los aportes extraordinarios están exentos del pago de impuestos y en el caso de los mayores de 45 años, hasta tres veces el monto de la contribución ordinaria que realiza el trabajador. Las utilidades y beneficios obtenidos por las AFP están sujetas al pago de los impuestos correspondientes.

III.3 Garantías de los derechos previsionales

En el Sistema Dominicano de Pensiones se ha establecido el derecho a la garantía de pensión mínima para todos los afiliados, sea ésta financiada por los aportes al Fondo de Solidaridad Social en el Régimen Contributivo, o por aportes del Estado a los Regímenes Subsidiado y Contributivo Subsidiado.

En el caso del Régimen Contributivo, se ha creado el Fondo de Solidaridad Social en favor de los afiliados de ingresos bajos, mayores de 65 años de edad, que hayan cotizado por lo menos durante 300 meses y cuya cuenta personal no acumule lo suficiente para brindar una pensión mínima. En tales casos, dicho fondo aportará la suma necesaria para completar la pensión mínima, la cual será de un monto igual al cien por ciento (100 %) del salario mínimo legal más bajo.³

3. Corresponde a la tarifa mínima de los tres salarios establecidos por el Comité Nacional de Salarios para el sector privado no sectorizado.

En el Régimen Subsidiado, las pensiones solidarias tendrán un monto equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario mínimo público e incluirán un pago extra de Navidad. A fin de preservar su poder adquisitivo, las mismas serán actualizadas de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumidor. (Art. 65, Ley núm. 87-01, 2009)

La pensión mínima del Régimen Contributivo Subsidiado equivaldrá al setenta por ciento (70 %) del salario mínimo privado, indexada de acuerdo con el incremento del salario mínimo privado. El Estado dominicano garantizará la pensión mínima a aquellos trabajadores por cuenta propia que, habiendo cumplido con los requisitos de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias, no hayan acumulado en su cuenta personal el monto necesario para alcanzarla. En esos casos, la pensión será efectiva al momento de su retiro, sujeta a las posibilidades del Estado dominicano. (Art. 74, Ley núm. 87-01, 2009)

III.4 Criterios de regulación

El proceso de regulación de un sistema de pensiones conlleva los fundamentos legales que gobiernan la estructura y la operación de los fondos de pensiones. La necesidad de regulación de los sistemas previsionales obedece a los objetivos de fomento de la movilización de recursos y su asignación dentro de un esquema que garantice transparencia, seguridad y estabilidad, a la vez que minimice costos y promueva una eficiente toma de decisiones de inversión.

La regulación de un sistema de pensiones persigue un objetivo social: garantizar el mayor ingreso en los años de retiro laboral del trabajador, por lo que los procesos de regulación tienden a fijar normas que garanticen los derechos previsionales de los afiliados. Estos procesos normativos surgen con la identificación y evaluación de los principales riesgos que enfrentan los fondos de pensiones: los sistémicos y los de portafolio.

El riesgo sistémico es aquel que se refiere a las pérdidas que podrían originarse, incluso para todo el sistema financiero, por la generación de un clima de desconfianza que afecte el desenvolvimiento normal de la actividad financiera. Este riesgo surge del vínculo entre la industria de pensiones y otras áreas del sistema financiero y del contexto económico.

Por tanto, el riesgo sistémico no puede reducirse a través de la diversificación del portafolio, pues obedece a cómo los fondos de pensiones son afectados por su entorno económico y financiero. Valdés (2002) clasifica los riesgos sistémicos en tres grupos:

- (i) económicos, que corresponden al riesgo de baja rentabilidad o aumento del desempleo, entre otros;
- (ii) demográficos, que corresponden a los riesgos de caída en la fertilidad, aumento de la emigración neta y reducción de la tasa de participación de la población en edad de trabajar en el mercado laboral;
- (iii) políticos, que se refieren a cómo las autoridades gubernamentales omiten adoptar medidas oportunas para restaurar completamente la solvencia de un plan.

Por otra parte, el riesgo de portafolio es aquel riesgo de una cartera de inversión que puede reducirse al diversificar el portafolio. Uno de los principales objetivos de la regulación es asegurar que el portafolio de inversión esté adecuadamente diversificado, de forma tal que se reduzca el riesgo y se garanticen los mayores niveles de rentabilidad.

Las inversiones de los fondos de pensiones al inicio de los sistemas se canalizan a través de instrumentos tradicionales del sistema financiero, extendiendo las opciones de inversión a medida que el sistema se desarrolla y se generan nuevos instrumentos de inversión en el mercado financiero, pues en general, los sistemas de pensiones tienden a fomentar la creación de nuevas alternativas de inversión y a profundizar los mercados de valores.

El marco regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones toma como referencia los lineamientos básicos de regulación previsional, establecidos por el Comité de Basilea y las regulaciones de países de América Latina que han reformado sus sistemas previamente a la reforma dominicana, así como los principios de regulación y supervisión de fondos de pensiones establecidos por la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS). Dicho marco regulatorio es,

por tanto, un esquema idóneo para la garantía de seguridad, transparencia y confiabilidad que amerita el manejo de los fondos de pensiones.

En respuesta a la evolución del Sistema Previsional Dominicano, el marco regulatorio se va ampliando cada vez más, a través del apoyo de especialistas en áreas específicas y del resultado de la evaluación de experiencias internacionales. Los aspectos correspondientes a la regulación de las administradoras de fondos de pensiones, los procesos de afiliación y traspaso, la recaudación del sistema, al igual que la inversión y la provisión de beneficios, exhiben un marco idóneo para el correcto funcionamiento del Sistema Previsional.

En los capítulos siguientes se discute a profundidad cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, así como su marco regulatorio correspondiente. A continuación, se presenta una síntesis del marco regulatorio del Sistema Dominicano de Pensiones, en concordancia con los criterios de regulación recomendados por el Comité de Basilea y AIOS.

Tabla 3.2
Principales elementos de regulación y marco regulatorio
del Sistema Dominicano de Pensiones

Elemento de regulación	Marco regulatorio ¹
Criterios de autorización	<p>Tanto en la Ley núm. 87-01 como en el Reglamento de Pensiones se establecieron los criterios mínimos exigidos para la constitución y autorización del funcionamiento de las AFP. Posteriormente, se elaboraron resoluciones tendientes a dictar un marco regulatorio complementario y para las AFP en funcionamiento al momento de entrada en vigencia de la Ley núm. 87-01, mientras que para las AFP que fueron creadas posteriormente, se emitieron las correspondientes resoluciones de habilitación, así como las resoluciones de autorización de constitución y autorización de inicio de operaciones.</p>
Reglas de gobernabilidad	<p>En el Reglamento de Pensiones se establecen exigencias de estatutos sociales y demás documentos constitutivos (artículo 21). Adicionalmente, las AFP deben informar periódicamente a la SIPEN acerca de las modificaciones y actualizaciones realizadas a su documentación legal corporativa y reglamentaria, y remitir, asimismo, las actas de sus asambleas ordinarias y extraordinarias, así como la información relativa a cambios en sus accionistas (Resolución núm. 316-11). De igual forma, está la Resolución SIPEN núm. 355-13, que establece los principios y lineamientos que sirven de apoyo a las AFP y la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD) para la adopción e implementación de sanas prácticas de gobierno corporativo, conforme a las mejores prácticas nacionales e internacionales en la materia y acordes con la naturaleza, complejidad y escala de sus actividades.</p>
Reglas de separación de activos	<p>Desde la preparación de la legislación se contempló la exigencia de reglas de separación de activos, por cuanto se establece contabilidad independiente para las administradoras de fondos de pensiones y los fondos de pensiones que administran (artículo 83, Ley núm. 87-01). Además de esto, el marco regulatorio ha continuado reforzando las reglas de separación de activos a través del establecimiento del Manual de Cuentas para las AFP, del Manual de Cuentas para los Fondos de Pensiones y de la exigencia del informe diario para los fondos de pensiones, mediante el cual la SIPEN es informada de las operaciones contables y financieras relativas a los fondos de pensiones que administran las AFP.</p>
Reglas de custodia externo	<p>Con la finalidad de salvaguardar los intereses de los afiliados al Sistema Dominicano de Pensiones, en todo momento, los títulos e instrumentos financieros, físicos, electrónicos o de cualquier otra modalidad, equivalentes a por lo menos el noventa y cinco (95 %) del valor invertido del fondo de pensiones, deben estar bajo custodia del Banco Central de la República Dominicana. Para fiscalizar este procedimiento, diariamente el Banco Central remite información a la SIPEN respecto a los instrumentos de los fondos de pensiones mantenidos en custodia.</p>

Elemento de regulación	Marco regulatorio ¹
Requerimientos de divulgación de la información	Según lo establecido en las normas vigentes, las AFP deben brindar información a la SIPEN acerca de la valuación diaria de los instrumentos. Asimismo, se requiere que las AFP publiquen anualmente sus estados financieros y los correspondientes a los fondos de pensiones que administran. Con la finalidad de que los afiliados conozcan información relevante acerca de su AFP, estas deben mantener en sus oficinas información relacionada con los antecedentes de la empresa, el monto del capital suscrito y pagado, su patrimonio, el valor de las cuotas de los fondos de pensiones, el monto de las comisiones que cobra, el nombre de la empresa aseguradora, la prima de discapacidad y sobrevivencia, el monto y composición de la cartera de inversión del fondo y la rentabilidad promedio de los últimos doce meses del fondo de pensiones que administra.
Auditorías externas	Para garantizar que el procedimiento sea adecuado y realizado por firmas auditoras reconocidas, la SIPEN ha establecido los criterios para el registro de estas firmas y ha emitido las resoluciones correspondientes, otorgando la autorización para su operación como auditoras externas para las AFP.
Regulaciones de inversión	El marco regulatorio establece los instrumentos en los que está permitido invertir los fondos de pensiones, así como los límites por instrumento y los mecanismos de control de las inversiones.
Garantías	De acuerdo con la Ley núm. 87-01, el Reglamento de Pensiones y las resoluciones dictadas por la SIPEN, todos los afiliados tienen derecho a una garantía de rentabilidad mínima real de su cuenta de capitalización individual. Esta rentabilidad mínima garantizada equivale a la rentabilidad promedio ponderada de todos los fondos de pensiones menos dos puntos porcentuales. En adición a esto se ha establecido también garantía de pensión mínima para los afiliados que habiendo cotizado un determinado número de años no alcancen a acumular para una pensión igual a la mínima.
Requerimientos de capital o reservas	Se ha exigido que las AFP presenten un capital mínimo para su funcionamiento, el cual se incrementa en 10 % por cada 5,000 afiliados en exceso de 10,000 y es anualmente indexado por inflación.
Restricción a las comisiones	Se ha establecido un límite máximo de 0.5 % del salario cotizable para las comisiones mensuales que cobran las AFP. Asimismo, una comisión anual complementaria aplicada únicamente cuando la rentabilidad de los fondos de pensiones sobrepase a la de los certificados de depósitos de la banca comercial, y que deberá ser como máximo un 25 % del exceso de rentabilidad.
¹ En total, la SIPEN ha emitido 397 resoluciones y 100 circulares a diciembre de 2017. Todo el marco regulatorio dictado por la SIPEN puede encontrarse en la página web: www.sipen.gob.do	

III.5 Supervisión previsional

La supervisión hace referencia al carácter de fiscalización y obligatoriedad del cumplimiento del marco regulatorio. La regulación y la supervisión son las funciones primordiales de toda institución supervisora de pensiones. Si bien ambas son de notable relevancia, un marco regulatorio adecuadamente estructurado no puede garantizar el correcto funcionamiento de un sistema previsional sin la adecuada fiscalización y supervisión del cumplimiento a las disposiciones establecidas en dicho marco. La supervisión previsional es, por tanto, una fase crucial de todo el proceso y parte importante del éxito de un sistema de pensiones.

La Superintendencia de Pensiones, tomando en consideración las funciones que la Ley núm. 87-01 pone a su cargo, ha venido desarrollando un modelo de supervisión apegado a las técnicas más modernas y efectivas en cuanto a las normas de gobierno corporativo y riesgo operativo, relativas al control de instituciones que administran fondos de pensiones, en consonancia, además, con los principios de regulación y supervisión de fondos de pensiones aprobados por la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), de la cual la SIPEN es miembro pleno desde el año 2002.

Para realizar la labor de supervisión, la Superintendencia de Pensiones cuenta con mecanismos eficaces que le permiten monitorear las operaciones y procesos ejecutados por las entidades del Sistema, tanto desde el punto de vista normativo como desde el enfoque de riesgo operativo, constituyéndose, junto a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones de Argentina, en las primeras en aplicar este modelo de supervisión de manera integral. Para esto, posee un sistema automatizado que permite la verificación de indicadores operativos, financieros y contables, remitidos por las entidades de manera continua y/o periódica, arrojando reportes de cruces de información y señalando posibles irregularidades y/o situaciones de alerta.

Este sistema permite detonar acciones correctivas o sanciones en los casos donde se produzcan transgresiones a la normativa vigente; identificar tendencias que permitan a la SIPEN analizar el funcionamiento y estrategias de las entidades; llevar registro de las operaciones en la base de datos de la SIPEN y mantener una supervisión recurrente y vigilancia permanente de

todos los procesos relacionados con las operaciones y la administración de los recursos previsionales.

En adición, se realiza una evaluación periódica de las AFP, en la cual se analiza el riesgo operativo de cada una de ellas, identificando los factores de riesgo asociados a los procesos más importantes que forman parte de la administración de los fondos de pensiones. Este análisis de riesgo operativo es un modelo de control preventivo en el cual se incorpora un proceso de puntuación para calificar a cada entidad a través de la revisión de tres componentes esenciales: la gestión, el desempeño y el control interno. La evaluación y análisis de estos indicadores refleja la situación de los procedimientos operativos de las AFP, su apego a la normativa establecida y los niveles de riesgo resultantes de los procesos críticos⁴ llevados a cabo en el desarrollo de sus funciones.

El análisis del riesgo operativo ejerce un poderoso efecto sobre el Sistema, al inducir a las AFP a reducir los riesgos asociados a sus procesos operativos y a su propio desempeño como empresa. De ese modo, las AFP buscarán ser más eficientes y tener controles internos más eficaces, así como mejores procedimientos y políticas de gestión de la empresa.

Igualmente, el análisis del riesgo operativo permite a la SIPEN asignar más eficientemente sus recursos de supervisión. Partiendo de la premisa de que el personal y tiempo disponibles para el control son limitados, la evaluación del riesgo de los procesos de las AFP ayuda a focalizar dichos recursos, preferentemente hacia los procesos y empresas que representen un mayor riesgo para el Sistema y los recursos previsionales de los trabajadores.

De esta evaluación con base en riesgo operativo resulta un tercer elemento fundamental en el proceso de supervisión: la fiscalización del Sistema con base en los resultados obtenidos en el análisis de riesgo operativo. Estos resultados permiten identificar los procesos que requieren una mayor fiscalización por parte de la SIPEN, garantizando así que los aspectos que ameriten mejoras en su ejecución reciban una supervisión focalizada y especializada hasta obtener los resultados esperados.

4. Los procesos críticos son: afiliación y traspaso; recaudación, individualización y dispersión; administración de la CCI; inversiones; beneficios; sistemas y tecnología.

La meta de la fiscalización es asegurar que cada administradora reciba el nivel de seguimiento requerido, de manera que permita prevenir, identificar y enfrentar los problemas en su etapa inicial. Esto se logra a través de contactos frecuentes de la Superintendencia con las AFP, en los cuales la SIPEN monitorea y analiza la situación de las mismas, tanto por el levantamiento de información in situ, como por la vigilancia a los procesos críticos.

Por consiguiente, los elementos de supervisión utilizados por la SIPEN conforman un sistema integrado de monitoreo que se caracteriza por ejercer un control de naturaleza preventiva, evaluando a las AFP sobre la base del riesgo asociado a los procesos que describen la administración del ahorro previsional y desarrollando una política de control con criterios homogéneos. Esto es logrado al fomentar la aplicación de procesos de mejora continua, cuyos resultados e indicadores retroalimentan el modelo de control a través de la recepción de información, evaluación, supervisión y fiscalización, aplicando en última instancia, las acciones correctivas y sanciones necesarias.



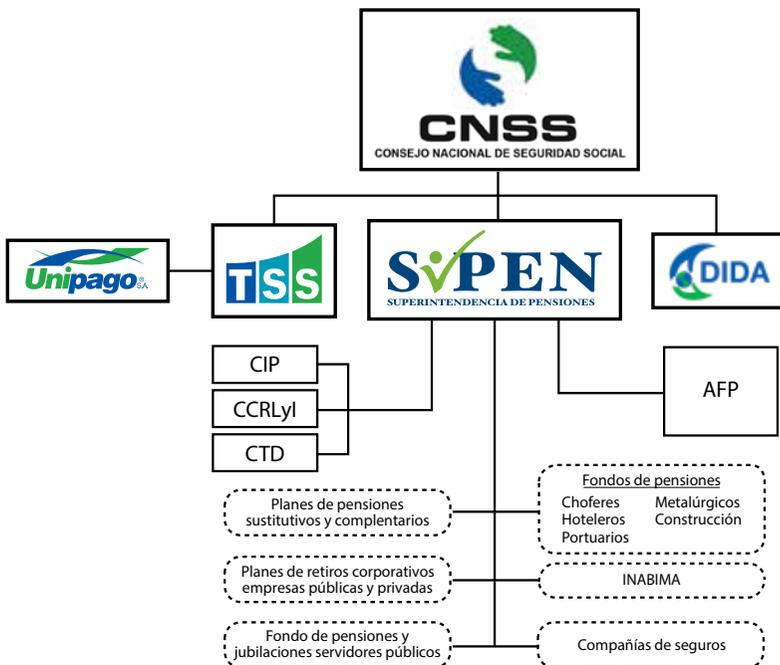
Capítulo IV

**Estructura institucional
del Sistema Dominicano
de Pensiones**

El Sistema Dominicano de Pensiones se ha concebido sobre la base de experiencias internacionales exitosas, dando como resultado una adecuada estructura que garantiza un funcionamiento idóneo. Este sistema está integrado por el Consejo Nacional de Seguridad Social, la Superintendencia de Pensiones, la Tesorería de la Seguridad Social, la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA), la Empresa Procesadora de la Base de Datos, las administradoras de fondos de pensiones (AFP), planes de pensiones sustitutos y complementarios y compañías de seguros.

Gráfico 4.1

Organigrama Institucional del Sistema Dominicano de Pensiones



A continuación, se exponen las principales características de las instituciones que intervienen en el Sistema Dominicano de Pensiones.

IV.1 El Consejo Nacional de Seguridad Social

El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) tiene a su cargo la dirección y conducción del Sistema Dominicano de Seguridad Social. En este sentido, es la entidad responsable de establecer las políticas, regular el funcionamiento del Sistema y de sus instituciones, garantizar la extensión de la cobertura, defender a los beneficiarios, así como de velar por el desarrollo institucional, la integración de sus programas y el equilibrio financiero del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Este consejo está integrado por 18 miembros titulares:

- El Ministro de Trabajo, quien lo preside.
- El Ministro de Salud Pública, vicepresidente.
- El Director General del Instituto Dominicano de Seguros Sociales.
- El Director del Instituto de Auxilios y Viviendas.
- El Gobernador del Banco Central.
- Un representante del Colegio Médico Dominicano.
- Un representante de los demás profesionales y técnicos de la salud.
- Tres (3) representantes de los empleadores, escogidos por sus sectores.
- Tres (3) representantes de los trabajadores, también escogidos por sus sectores.
- Un representante de los gremios de enfermería.
- Un representante de los profesionales y técnicos, escogido por sus sectores.
- Un representante de los discapacitados, indigentes y desempleados.

- Un representante de los trabajadores de microempresas.
- Y el Gerente General del CNSS, quien es miembro permanente y funge como secretario, con voz, pero sin voto.

IV.2 La Superintendencia de Pensiones

La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) es el organismo responsable de la supervisión y regulación de todo el Sistema Previsional Dominicano. Es una entidad estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que de acuerdo con lo establecido en la Ley núm. 87-01 está encargada de proteger los derechos de los afiliados y sus beneficiarios, vigilar la solvencia financiera de las AFP y contribuir a fortalecer el Sistema Previsional Dominicano.

Por considerar de especial importancia el papel de la SIPEN dentro de la regulación y supervisión del Sistema Dominicano de Pensiones, se ha dedicado el capítulo VI exclusivamente a la descripción de sus funciones.

IV.3 La Tesorería de la Seguridad Social

La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) es un organismo técnico dependiente directo del Consejo Nacional de Seguridad Social; su objetivo fundamental es tener a su cargo el Sistema Único de Información y el proceso de recaudo, distribución y pago de las aportaciones de empleadores y trabajadores, para asegurar la solidaridad social, evitar la selección adversa, contener los costos y garantizar la credibilidad y eficiencia del Sistema.

IV.4 La Empresa Procesadora de la Base de Datos

UNIPAGO es la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD) del Sistema Dominicano de Seguridad Social. Es una empresa privada, cuyos accionistas son las administradoras de fondos de pensiones (AFP) y las administradoras de riesgos de salud (ARS).

El papel de UNIPAGO dentro del Sistema Dominicano de Pensiones se enmarca dentro del modelo centralizado adoptado en República Dominicana, por considerar que este mecanismo garantiza mayor eficiencia y mayor seguridad en el manejo de las informaciones. UNIPAGO

gestiona los procesos de afiliación, traspaso, retiros y recaudación, a través de las entidades financieras y movimientos de fondos hacia las cuentas particulares; estos últimos procesos previa aprobación de la TSS.

La Tesorería de la Seguridad Social fiscaliza las operaciones de la EPBD, en tanto que a la Superintendencia de Pensiones le corresponde supervisar a la TSS en lo relativo a la distribución de las cotizaciones dentro de los límites y procedimientos establecidos en la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias. Igualmente, la SIPEN está facultada para realizar inspecciones y labores de vigilancia a la TSS y la EPBD.

IV.5 La Dirección de Información y Defensa de los Afiliados

La Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA) es una dependencia técnica directa del Consejo Nacional de Seguridad Social que tiene autonomía operativa y se encarga de promover el desarrollo permanente del Sistema Dominicano de Seguridad Social, orientado hacia la satisfacción con equidad de las necesidades de los afiliados, ejerciendo la defensa y orientación efectiva de los usuarios del Sistema.

Entre las atribuciones de la DIDA se encuentran: (1) promover el Sistema Dominicano de Seguridad Social e informar a los afiliados sobre sus derechos y deberes; (2) recibir reclamaciones y quejas, tramitarlas y darles seguimiento hasta su resolución final; (3) asesorar a los afiliados en sus recursos contenciosos por denegación de prestaciones, mediante los procedimientos y recursos establecidos por la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias; (4) realizar estudios sobre la calidad y oportunidad de los servicios de las AFP y difundir sus resultados, a fin de contribuir en forma objetiva a la toma de decisiones del afiliado.

IV.6 Las administradoras de fondos de pensiones

Las administradoras de fondos de pensiones (AFP) son sociedades financieras dedicadas exclusivamente a la administración de fondos de pensiones, conforme a los requisitos estipulados en la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias. Las AFP tienen como objetivo principal: (i) administrar las cuentas individuales de los afiliados; (ii) invertir adecuadamente los fondos de pensiones para garantizar los mayores niveles de rentabilidad dadas las alternativas de inversión establecidas y (iii) otorgar y administrar las prestaciones del Sistema Previsional. En el capítulo V se profundiza todo lo relativo a la industria de las AFP.



IV.7 Otros planes y fondos de pensiones

Como se mencionaba en capítulos anteriores, el Sistema Dominicano de Pensiones se caracteriza por ser un sistema mixto, en el que no solo están presentes los fondos de capitalización individual administrados por las AFP, sino también el Sistema de Reparto, que incluye los planes de pensiones instituidos mediante leyes específicas y otros planes corporativos, que existían previo a la reforma de 2001.

Entre estos planes se encuentran el del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), el Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Estado Dominicano para los funcionarios y empleados públicos, manejado por la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (DGJP) del Ministerio de Hacienda. También los planes complementarios del Grupo León Jimenes, administrado por AFP Siembra; el Fondo de Pensiones del Central Romana, administrado por AFP Romana, y el de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), autoadministrado; los denominados “planes de reparto individualizado”, compuestos por el Fondo Sustitutivo del Banco de Reservas, el Fondo Sustitutivo del Banco Central, el Fondo del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA). Recientemente se han incorporado los planes especiales de los miembros de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) y la Policía Nacional.

IV.8 Compañías de seguros

Son empresas dedicadas a la venta de pólizas de seguros que suelen proporcionar sus servicios a instituciones o particulares. Una de sus principales funciones es ofrecer protección ante imprevistos que puedan representar una importante pérdida monetaria para el asegurado. En el Régimen Contributivo del Sistema Dominicano de Pensiones, estas tienen a su cargo ofrecer a los afiliados el Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia y las rentas vitalicias de pensiones por vejez.



Capítulo V

Industria de las AFP

La industria de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) surge con anterioridad a la promulgación de la Ley núm. 87-01, pues estas se constituyeron al amparo de principios constitucionales y disposiciones del derecho común, para administrar fondos de pensiones personales y planes previsionales y de jubilación existentes.

De conformidad con la Ley núm. 87-01, las AFP pueden ser públicas, privadas o mixtas y deben tener por lo menos una oficina o agencia a escala nacional para ofrecer servicios al público y atender sus reclamos. Además, pueden instalar oficinas y agencias utilizando la infraestructura de otras entidades del sector financiero y comercial y abrir agencias u oficinas de operación en el extranjero para prestar sus servicios a los ciudadanos dominicanos residentes en el exterior.

La Ley núm. 87-01 ha previsto que el Estado Dominicano cuente, por lo menos, con una AFP pública, la cual debe ser gestionada con criterios gerenciales de acuerdo a la Ley y sus normas complementarias. Actualmente el Sistema Dominicano de Pensiones cuenta con una sola AFP pública, AFP Reservas, que administra los fondos de pensiones de sus afiliados y, en adición, administra el Fondo de Solidaridad Social, así como su propio fondo de reparto individualizado. La AFP Reservas, por su característica de AFP pública y siguiendo el mandato del artículo 76 de la Ley núm. 87-01, administrará también los fondos de pensiones del Régimen Contributivo Subsidiado, cuando este entre en vigencia.

Es preciso destacar que, de conformidad con las resoluciones sobre "Habilitación Provisional y Definitiva", así como de "Autorización de Constitución e Inicio de Operaciones de Administradoras de Fondos de Pensiones", emitidas por la SIPEN, en la actualidad, siete entidades cumplen con los requisitos para operar como AFP: AFP Siembra, AFP Reservas, Scotia Crecer AFP, AFP Popular, AFP Romana, AFP Atlántico y AFP JMMB-BDI.

El Sistema Dominicano de Pensiones presenta, por tanto, una estructura que permite garantizar la competencia en la provisión de los servicios previsionales por parte de las AFP, al contar con un número apropiado de empresas administradoras de fondos de pensiones.¹

La Superintendencia de Pensiones ha realizado una ardua labor de regulación y supervisión continua en todo lo concerniente al Sistema Dominicano de Pensiones, lo cual incluye a la gestión de las AFP, procurando la solvencia y un manejo eficiente de las mismas. A continuación se presentan los principales aspectos de regulación y las características generales del funcionamiento de estas entidades, fundamentales en la gestión de los fondos y los servicios previsionales para los afiliados.

V.1 Constitución y autorización de una AFP

Para que una AFP pueda ser parte del Sistema Dominicano de Pensiones, su constitución e inicio de operaciones deben ser aprobados por la Superintendencia de Pensiones (SIPEN), previo cumplimiento de todo el proceso requerido, según establece el Reglamento de Pensiones y las resoluciones correspondientes. La SIPEN es la entidad encargada de la evaluación de los requisitos exigidos por la Ley núm. 87-01 antes de autorizar el funcionamiento de las AFP y tiene además la facultad de establecer los requisitos y condiciones que estime convenientes a los fines de garantizar la solvencia de las entidades que administran los recursos previsionales de los trabajadores.

1. De acuerdo a la AIOS, en América Latina el promedio de AFP por país es de cinco, con países como El Salvador, que solo posee dos AFP y México, con 11 AFP.

Tabla 5.1
Documentación requerida a las AFP para autorización
de inicio de operaciones

Accionistas y directivos <ul style="list-style-type: none">Datos generales de los accionistas, gerentes y miembros del Consejo Directivo: nexos patrimoniales y familiares, declaraciones juradas de patrimonio, referencias bancarias y crediticias, perfiles profesionales, y declaración jurada respecto de las incompatibilidades o conflictos de intereses.
Estudio de factibilidad <ul style="list-style-type: none">Definición del negocio y objetivos de la AFP, estudio de mercado, evaluación y proyección económica y financiera de los primeros años.
Operación y funcionamiento <ul style="list-style-type: none">Manual de organización, organigrama de la AFP, descripción de puestos, cronogramas de actividades, número de sucursales y puntos de venta, plan de desarrollo informático, plan de capacitación de los agentes promotores y estrategia de cobertura de servicios.
Esquemas de seguridad lógica y física <ul style="list-style-type: none">Descripción de los sistemas informáticos desarrollados, infraestructura de cómputo y telecomunicaciones, esquemas de respaldos (backup) y plan de contratación de servicios externos.
Documentos constitutivos y corporativos <ul style="list-style-type: none">Estatutos sociales, actas de asamblea ordinarias y extraordinarias, y estados financieros auditados de la AFP.
Políticas de inversión <ul style="list-style-type: none">Metodología de valoración de la cartera y del cálculo del valor cuota, así como el detalle de los instrumentos de inversión y sus emisores.

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, las empresas que deseen constituirse como AFP proveerán a la SIPEN la documentación siguiente: solicitud de autorización, proyecto de estatutos sociales y acuerdo firmado de los socios de constituir la AFP en un plazo de seis meses, contados a partir de la aprobación de la solicitud que expida la SIPEN; lista de los accionistas y principales ejecutivos de la AFP; perfil profesional de los principales ejecutivos y plan general de operaciones.

Para ser autorizada por la SIPEN, de conformidad con la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias, una AFP debe contar con un capital mínimo. Este capital fue establecido inicialmente por la Ley núm. 87-01 en diez millones de pesos (\$10,000,000) en efectivo, totalmente suscrito y pagado, el cual debe ser indexado anualmente, con referencia al Índice de Precios al Consumidor. El capital mínimo requerido también debe ser incrementando en diez por ciento (10 %) por cada 5,000 afiliados en exceso de 10,000.



En el caso de que una AFP tenga un capital inferior al mínimo requerido, la Ley núm. 87-01 otorga un plazo no mayor de noventa (90) días para completarlo, siendo durante este plazo objeto de una supervisión permanente. En caso de no cumplir con este requisito, la SIPEN revocará su autorización para operar y ordenará su disolución y liquidación.

V.2 Separación de patrimonio

Los fondos de pensiones pertenecen exclusivamente a los afiliados y se constituyen con las aportaciones obligatorias y voluntarias, así como con sus rendimientos. Estos fondos constituyen un patrimonio independiente y distinto del patrimonio de las AFP, sin que estas tengan dominio o facultad de disposición sobre dichos fondos, salvo en las formas y modalidades consignadas expresamente por la Ley núm. 87-01. Es preciso destacar que los fondos de pensiones son inembargables y las cuentas que los constituyen no son susceptibles de retención o congelamiento judicial.

Las AFP mantienen cuentas corrientes bancarias a nombre del fondo de pensiones de que se trate, de acuerdo con su Registro Nacional de Contribuyentes (RNC), dedicadas exclusivamente a la administración del mismo, las cuales están certificadas por la SIPEN y separadas de las cuentas relativas a las AFP. Las cotizaciones del afiliado, así como el producto de sus inversiones y cualquier otra modalidad de ingreso en su favor, son registradas en las cuentas personales de los afiliados y depositadas en el fondo de pensiones.

V.3 Publicidad e información

Las AFP pueden realizar publicidad solo cuando hayan recibido una resolución de la Superintendencia de Pensiones autorizándoles a operar, luego de haber cumplido con las disposiciones de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias, siempre y cuando la SIPEN haya aprobado dicho material publicitario. La Superintendencia es la encargada de que las informaciones proporcionadas por las AFP sean precisas y no induzcan a confusión o equívocos sobre los fines y fundamentos del Sistema Previsional, sobre la situación institucional de la AFP o sobre los costos reales de los servicios.

En lo relativo a la información al usuario, se establece que en toda oficina de una AFP en la que se atienda al público en general debe estar

colocado a la vista un extracto informativo con la información siguiente: antecedentes de la empresa, monto del capital social suscrito y pagado, patrimonio de la AFP, valor cuota de los fondos, monto de las comisiones que cobra, nombre de la empresa aseguradora y la prima de discapacidad y sobrevivencia, monto y composición de la cartera de inversión de los fondos de pensiones que administra y rentabilidad promedio de los últimos doce meses de los mismos.

Por su parte, los afiliados recibirán información, al menos semestralmente, sobre el estado de su cuenta individual, indicando con claridad los aportes efectuados, las variaciones de su saldo, la rentabilidad del fondo y las comisiones cobradas.

V.4 Comisiones

Las comisiones que perciben las administradoras de fondos de pensiones por sus servicios de administración e inversión de los fondos son deducidas de los aportes individuales y dispersadas por la TSS hacia las AFP. Existen cuatro conceptos por los cuales las AFP pueden percibir ingresos:

1. Comisión mensual por administración del fondo, la cual es independiente de los resultados de las inversiones y no podrá ser mayor del cero punto cinco por ciento (0.5 %) del salario mensual cotizabile.
2. Comisión anual complementaria, aplicada al fondo administrado de hasta un treinta por ciento (30 %) de la rentabilidad obtenida por encima de la tasa de interés de los certificados de depósitos de la banca comercial.²
3. Cobros por servicios opcionales, siempre que estos hayan sido solicitados expresamente por los afiliados.
4. Intereses cobrados al empleador por retrasos en la entrega de la comisión por administración.

Las AFP deben informar a la Superintendencia de Pensiones y publicar en dos diarios de circulación nacional el monto de las comisiones establecidas.

2. Luego de un acuerdo entre las propias AFP de reducir cinco puntos porcentuales a dicha comisión, a partir de 2013 la comisión ha estado fija en 25 %.

Los contratos firmados entre la AFP y el afiliado consignan claramente el monto y las modalidades de las comisiones a cobrar, las cuales deben contar con la autorización previa de la Superintendencia de Pensiones. Las AFP pueden reducir las comisiones por administración como incentivo por permanencia, siempre que sean aplicadas de manera uniforme e indistinta a todos los afiliados que reúnan las mismas condiciones.

V.5 Fusiones de AFP

La Ley núm. 87-01 permite que las empresas administradoras de fondos de pensiones puedan realizar fusiones. Para que dos o más AFP se fusionen deben cumplir con las disposiciones de la Ley General de Sociedades Comerciales, núm. 479-08 y sus modificaciones; los requisitos de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias; y contar con la autorización de la Superintendencia de Pensiones.

La Ley núm. 87-01 exige que la AFP resultante informe al público de la fusión de las AFP mediante publicación en dos diarios de circulación nacional, dentro de los cinco (5) días a partir de la correspondiente autorización por parte de la SIPEN. En la publicación de la fusión se debe informar sobre el monto de las comisiones que cobrará la AFP resultante. Es importante destacar que la fusión de las AFP no puede disminuir su patrimonio, ni el de los fondos de pensiones administrados. Para garantizar esto, la SIPEN vela por el correcto cumplimiento de todo el proceso de fusión.

Hasta la fecha, el Sistema Dominicano de Pensiones cuenta con cuatro fusiones: 1) BBVA Crecer AFP y AFP Porvenir (octubre de 2004), 2) AFP Siembra y AFP Camino (enero de 2005), 3) AFP Siembra y AFP Caribatico (mayo de 2007) y AFP Siembra-AFP León (junio de 2007). Las empresas así fusionadas se denominan actualmente Scotia Crecer AFP y AFP Siembra, respectivamente. Ambos procesos de fusión cumplieron con los requerimientos dictados por la Ley núm. 87-01, siendo supervisados por la SIPEN.

En cuanto a la disolución y liquidación voluntaria de una AFP, esta requerirá de la autorización previa y por escrito de la SIPEN. En el caso de que la disolución sea solicitada como consecuencia de un proceso de fusión de entidades, ya sea para constituir una nueva AFP o porque una AFP absorbe a otra, dicho proceso debe contar con una autorización especial de la SIPEN, conforme los requerimientos del marco regulatorio

del Sistema Dominicano de Pensiones, en adición a lo dispuesto en las leyes de comercio, cuando esto corresponda.

V.6 Quiebra de una AFP

En la Ley núm. 87-01 también se contempló la eventualidad de la quiebra de una AFP, por lo que se estableció el marco regulatorio para garantizar que, de ocurrir esta eventualidad, los fondos de pensiones no fuesen afectados.

De producirse la quiebra de una AFP, los trabajadores afiliados deberán elegir una nueva AFP dentro de un plazo de treinta (30) días desde la quiebra de dicha empresa. En el caso de que los afiliados no escogiesen la AFP de su preferencia en dicho plazo, la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD) transferirá a las demás AFP existentes los saldos de las cuentas personales en forma proporcional, en un período no mayor de diez (10) días. De igual forma y en igual proporción, la EPBD procederá a traspasar a las AFP existentes las demás cuentas de los fondos de pensiones, incluyendo la reserva de fluctuación de rentabilidad.



Capítulo VI

**Superintendencia de Pensiones
de la República Dominicana**

La Superintendencia de Pensiones fue creada en el año 2001 como una entidad estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargada –en virtud de la Ley núm. 87-01– de proteger los derechos de los afiliados, vigilar la solvencia financiera de las AFP y contribuir a fortalecer el Sistema Previsional Dominicano.

La SIPEN tiene distintas funciones entre sus roles como organismo regulador y supervisor del Sistema Dominicano de Pensiones. A continuación se enumeran las que realiza según lo establece la Ley núm. 87-01:

- Supervisar la correcta aplicación de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias, así como de las resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) y de la propia superintendencia, en lo concerniente al Sistema Previsional del país.
- Autorizar la creación y el inicio de las operaciones de las administradoras de fondos de pensiones que cumplan con los requisitos establecidos por la Ley núm. 87-01 y el Reglamento de Pensiones; y mantener un registro actualizado de las mismas y de los promotores de pensiones.
- Supervisar, controlar, monitorear y evaluar las operaciones financieras de las AFP y verificar la existencia de los sistemas de contabilidad independientes.
- Determinar y velar porque los directivos y accionistas de las AFP reúnan las condiciones establecidas por la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.



- Fiscalizar a las AFP en lo concerniente a las inversiones de los fondos de pensiones, según los riesgos y límites de inversión dictados por la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRyLI) en lo relativo a la entrega de los valores bajo custodia del Banco Central de la República Dominicana.
- Fiscalizar a las AFP en cuanto a su solvencia financiera y contabilidad, a la constitución, mantenimiento, operación y aplicación de la garantía de rentabilidad; al fondo de reserva de fluctuación de rentabilidad, a las carteras de inversión y al capital mínimo de cada AFP.
- Requerir de las AFP el envío de las informaciones sobre inversiones, transacciones, valores y otras, con la periodicidad que estime necesaria.
- Fiscalizar a las compañías de seguros y al Autoseguro del Instituto Dominicano de Seguridad Social (IDSS) en todo lo concerniente al seguro de discapacidad y sobrevivencia de los afiliados y a la administración de las rentas vitalicias de los pensionados, con la colaboración de la Superintendencia de Seguros.
- Regular, controlar y supervisar los fondos y cajas de pensiones existentes.
- Solicitar a los emisores de valores y de la bolsa de valores la información que considere necesaria.
- Fiscalizar los mercados primarios y secundarios de valores en lo que concierne a la participación de los fondos de pensiones, sin perjuicio de las facultades legales de otras instituciones.
- Disponer el examen de libros, cuentas, archivos, documentos, contabilidad, cobro de comisiones y demás bienes físicos de las AFP.
- Imponer multas y sanciones a las AFP, mediante resoluciones fundamentadas, cuando estas no cumplen con las disposiciones de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.
- Cancelar la autorización y efectuar la liquidación de una AFP en los casos establecidos por la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.

- Velar por el envío a tiempo y veraz de los informes semestrales a los afiliados sobre el estado de situación de su cuenta personal.
- Proponer al CNSS la regulación de los aspectos no contemplados sobre el Sistema de Pensiones, dentro de los principios, políticas, normas y procedimientos establecidos por la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.
- Someter a la consideración del CNSS las iniciativas necesarias en el marco de la Ley y sus normas complementarias, orientadas a garantizar el desarrollo del Sistema, la rentabilidad de los fondos de pensiones, la solidez financiera de las AFP y la libertad de selección de los afiliados.

La Superintendencia de Pensiones está encabezada por un Superintendente, quien vela porque la entidad cumpla cabalmente con sus funciones. A su cargo está:

- Ejecutar las decisiones del CNSS relativas al seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia.
- Velar por el cabal cumplimiento de los objetivos y metas, por el desarrollo y fortalecimiento, así como por el equilibrio financiero a corto, mediano y largo plazo del seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia.
- Desarrollar proyectos y programas orientados al pleno ejercicio de las funciones, atribuciones y facultades de la Superintendencia de Pensiones.
- Organizar, controlar y supervisar las dependencias técnicas y administrativas de la Superintendencia de Pensiones.
- Someter al CNSS el presupuesto anual de la institución en base a la política de ingresos y gastos establecida por este.
- Someter a la aprobación del CNSS los proyectos de reglamentos consignados en el artículo 2 de la Ley núm. 87-01, así como los reglamentos sobre el funcionamiento de la propia superintendencia.



- Realizar, dentro de los plazos establecidos por la Ley núm. 87-01, los estudios previstos sobre los regímenes Contributivo Subsidiado y Subsidiado.
- Preparar y presentar al CNSS dentro de los primeros quince (15) días del siguiente trimestre, un informe sobre los acuerdos y su grado de ejecución, una evaluación trimestral sobre los ingresos y egresos, sobre la cobertura de los programas, así como sobre las demás responsabilidades de la Superintendencia.
- Preparar y presentar al CNSS dentro de los primeros quince (15) días de abril de cada ejercicio, la memoria y los estados financieros auditados de la Superintendencia.
- Resolver, en primera instancia, las controversias en su área de incumbencia que susciten los asegurados, empleadores y las AFP sobre la aplicación de la ley y sus reglamentos.
- Convocar y consultar regularmente a la Comisión Clasificadora de Riesgos, al Comité Interinstitucional de Pensiones (CIP) y a la Comisión Técnica sobre Discapacidad (CTD).
- Tomar las iniciativas necesarias para garantizar el desarrollo y fortalecimiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social, y en especial, del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia.

VI.1 Estructura de la SIPEN

La estructura organizacional de la Superintendencia de Pensiones está conformada por las diferentes áreas funcionales establecidas en su organigrama, el cual describe los niveles jerárquicos y la línea de mando de las diversas áreas de la entidad, las cuales son responsables de llevar a cabo las actividades orientadas al cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales.

En la página siguiente se presenta el organigrama de la Superintendencia de Pensiones, seguido de una breve descripción de las direcciones y unidades que la conforman.

Despacho del Superintendente: El Superintendente de Pensiones es la persona responsable de velar porque la SIPEN cumpla cabalmente con las funciones y atribuciones que establece la Ley núm. 87-01, sus modificaciones y sus normas complementarias, ostentando la representación legal de esta entidad supervisora. El Superintendente está a cargo de supervisar las actividades que ejercen las unidades de la Institución, encaminadas a mantener una labor de regulación, fiscalización y supervisión permanente, eficiente y oportuna sobre las AFP y demás entes del Sistema Dominicano de Pensiones.

De igual manera, forman parte de esta unidad el coordinador técnico y el coordinador administrativo y financiero, quienes tienen como objetivo dar seguimiento a los compromisos y actividades encomendados por el Superintendente, así como dar apoyo y coordinar la planificación, organización y ejecución de sus funciones y proyectos asignados a las direcciones y departamentos sustantivos u operativos y de apoyo administrativo de la SIPEN, respectivamente.

En adición a las funciones señaladas al inicio de este capítulo, conforme lo establece la Ley núm. 87-01, el Superintendente de Pensiones preside un comité y dos comisiones fundamentales para el desarrollo del Sistema Dominicano de Pensiones: el Comité Interinstitucional de Pensiones, la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión y la Comisión Técnica sobre Discapacidad.

El **Comité Interinstitucional de Pensiones** tiene como finalidad analizar, consultar y validar los proyectos, propuestas e informes de la Superintendencia de Pensiones que serán sometidos al Consejo Nacional de Seguridad Social. Este comité está integrado además por un representante del Ministerio de Hacienda, un representante de los empleadores, un representante de los trabajadores, un representante de la AFP pública, un representante de las AFP privadas, un representante de los planes de pensiones existentes y un representante de los profesionales y técnicos.

Entre las funciones de la **Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión** están establecer los procedimientos específicos de clasificación y aprobación de instrumentos susceptibles de ser adquiridos por los fondos de pensiones que se transen en los mercados formales nacionales, atendiendo a la categoría de riesgo de los instrumentos de deuda

señalados en el artículo 97 de la Ley núm. 87-01 y sus modificaciones, y aprobar o rechazar los instrumentos representativos de capital. Además del Superintendente de Pensiones, que preside la Comisión, la integran también el Gobernador del Banco Central, el Superintendente de Bancos, el Superintendente de Seguros, el Superintendente de Valores y un representante técnico de los afiliados.

Finalmente, el tercer órgano presidido por el Superintendente de Pensiones es la **Comisión Técnica sobre Discapacidad**. Esta comisión se encarga de establecer las normas, criterios y parámetros para evaluar y calificar el grado de discapacidad; la misma también se encuentra integrada por el Presidente de la Comisión Médica Nacional, el Director de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados, un representante del Colegio Médico Dominicano, un representante de las administradoras de fondos de pensiones, un representante de las administradoras de riesgos de salud, un representante de las compañías de seguros que ofrecen el seguro de discapacidad y sobrevivencia, un representante del Centro de Rehabilitación y un representante de los profesionales de enfermería.

La estructura orgánica de la SIPEN está conformada por las siguientes unidades asesoras y consultivas, direcciones sustantivas u operativas y unidades de apoyo o auxiliares:

Dirección Jurídica: Está encargada de estudiar, analizar y resolver todos los casos que en materia jurídica sean tratados en la Superintendencia, incluyendo las consultas que le realicen todas las demás direcciones de la Institución. Funge como consultora legal de la SIPEN para todo lo relacionado al Sistema Dominicano de Pensiones. Asimismo, el consultor jurídico es responsable de examinar las reformas legales y normativas que correspondan, así como ejercer las funciones del Superintendente, en ausencia de este, de conformidad con el Reglamento de Pensiones. Está conformada por los departamentos de Litigios y de Elaboración de Documentos Legales.

Oficina de Acceso a la Información Pública: Unidad encargada de recibir y tramitar las solicitudes de información institucional, dar el apoyo y la orientación requeridos por los solicitantes, así como realizar los trámites necesarios, dentro de la SIPEN, para entregar la información solicitada. Además, asegura el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la información y una adecuada comunicación entre la Superintendencia de Pensiones y los ciudadanos.



Departamento de Comunicaciones: Su objetivo es coordinar y gestionar las estrategias comunicacionales que deben llevarse a cabo en la Institución para mantener las buenas relaciones y la buena imagen con sus diferentes públicos, tanto internos como externos.

Contraloría: Es la responsable de planear y verificar el cumplimiento del control interno en las operaciones, información e interpretación de los resultados operacionales y financieros, así como velar por la adecuada gestión tecnológica, y la transparencia de la gestión administrativa y financiera institucional.

Departamento de Recursos Humanos: Tiene a su cargo implantar y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que garantice la permanencia de empleados y funcionarios motivados, honestos e idóneos, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Dirección de Planificación y Desarrollo: Es la encargada de dirigir, coordinar y supervisar la elaboración y aplicación de políticas, planes, programas y proyectos que se realizan en la Institución, así como también de propuestas de desarrollo y aprendizaje institucional, gestión y aseguramiento de la calidad, reingeniería de procesos y gestión de cooperación internacional. De igual manera, evalúa el impacto de los mismos para la toma de decisiones vinculadas y el establecimiento de alternativas.

Por otra parte, tiene como responsabilidad suministrar las informaciones que requieran el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo para el cumplimiento de sus funciones, conforme lo establece el reglamento de aplicación de la ley que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, así como cumplir las resoluciones e instrucciones de la misma. Esta unidad está integrada por los departamentos de Desarrollo Institucional; Calidad en la Gestión; Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos; y Cooperación Internacional.

Dirección de Control de Beneficios: Entre sus funciones se encuentra velar por el correcto otorgamiento y tramitación de los beneficios establecidos en la Ley núm. 87-01, sus modificaciones y normas complementarias, a fin de contribuir a garantizar la credibilidad y sostenibilidad del Sistema Dominicano de Pensiones, incluyendo la supervisión de los procesos relacionados con el otorgamiento de los beneficios de solicitudes de

pensiones por vejez, sobrevivencia, discapacidad, cesantía por edad avanzada, pensión a cargo del Fondo de Solidaridad Social (FSS) y solicitudes de beneficios por ingreso tardío. Está compuesta por los departamentos de Prestaciones y de la Secretaría de la Comisión Técnica sobre Discapacidad.

Dirección de la Secretaría Técnica de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión: Su objetivo general es cumplir la función de Secretaría Técnica de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (conformada por representantes de las instituciones miembros, según lo establecido en el artículo 99 de la Ley núm. 87-01); instancia que toma las decisiones relativas a la clasificación de riesgos de instrumentos financieros que constituyan alternativa de inversión de los fondos de pensiones, a la inclusión de nuevos tipos de instrumentos financieros en la lista de alternativas de inversión para los fondos de pensiones y establecimiento de los límites de inversión aplicables a los mismos. En su estructura se encuentran los departamentos de Análisis de Riesgos; de Diversificación de Inversiones; y de Renta Variable y Patrimonio Separado.

Dirección de Control Operativo: Tiene la responsabilidad de supervisar los entes fiscalizados en materia de su desempeño operacional, asegurándose que cumplan con el marco legal y regulatorio; así como los procesos críticos de afiliación, traspaso, recaudación, dispersión y administración de cuentas de capitalización individual (CCI). Esta dirección está conformada por los departamentos de Inspección y Fiscalización, Vigilancia y Seguimiento, y Control de Gestión.

Dirección de Finanzas e Inversiones: Es la encargada de fiscalizar y supervisar que las inversiones que se realicen con los recursos de los fondos de pensiones cumplan con lo establecido en la Ley núm. 87-01, sus modificaciones, el Reglamento de Pensiones y demás normas complementarias. Asimismo, verifica las políticas y procedimientos que las administradoras de fondos de pensiones (AFP) aplican en el proceso de inversiones con la finalidad de identificar los riesgos operativos inherentes al mismo. En adición, elabora y remite diariamente el vector de precios con el cual las AFP valoran los instrumentos financieros adquiridos a favor de los fondos de pensiones. En su estructura se encuentran los departamentos de Control de Inversiones y de Desarrollo de Mercados y Normativas.

Dirección de Estudios: Entre sus funciones están la de evaluar y proyectar el funcionamiento del Sistema Previsional y realizar estudios en esta

materia. Asimismo, está encargada de elaborar y difundir las estadísticas sobre el Sistema Dominicano de Pensiones, así como coordinar y desarrollar actividades de índole informativo en materia previsional, con las escuelas, universidades, organizaciones y diferentes partes interesadas de la institución. Está conformada por los departamentos de Análisis y Estadísticas, Investigación y la Escuela Previsional SIPEN.

Dirección Administrativa Financiera: Es la responsable de dirigir las actividades administrativas y financieras de la institución, a los fines de disponer el presupuesto necesario, para lograr el buen desempeño de la Superintendencia, velando por el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos administrativos establecidos, y asegurando el uso racional de los recursos financieros.

Tiene a su cargo la adquisición de bienes y servicios, el archivo de toda la documentación interna y externa recibida o enviada, así como la determinación y control de los sistemas de custodia y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles de la SIPEN. Está compuesta por los departamentos de Contabilidad, Compras y Contrataciones, Correspondencia y Servicios Generales, este último con una sección de Mantenimiento bajo su dependencia.

Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación: Su objetivo es proveer y fortalecer a la Superintendencia de Pensiones con el desarrollo, innovación e investigación en materia de tecnología de la información y comunicación; evaluar y mantener los procesos automatizados que operan en cada una de las direcciones de la institución. Así como garantizar el buen funcionamiento de toda la red informática y medios de comunicación digital. Para estos fines se sustenta en los departamentos de Desarrollo e Implementación de Sistemas; Operaciones TIC; Administración del Servicio TIC; y Seguridad y Monitoreo TIC.

Departamento de Seguridad Física: Es responsable garantizar la integridad física de las instalaciones y la seguridad personal de los empleados, así como la protección del público en general que visita a la SIPEN.

VI.2 Normativa reguladora

La Ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), es la norma que rige el Sistema Dominicano de Pensiones; ha

sido el resultado del consenso entre diferentes sectores de la sociedad (gobierno, empleadores, trabajadores, salud, técnicos y profesionales independientes, entre otros), en un ambiente abierto y participativo, tomando como referencia la experiencia de otros países de Latinoamérica que reformaron sus sistemas previsionales.

Además de la Ley núm. 87-01, la Superintendencia de Pensiones se ampara en las siguientes leyes, reglamentos y normas para el ejercicio de sus funciones:

- La Constitución de la República, promulgada el 13 de junio de 2015.
- La Ley núm. 200-04, sobre Libre Acceso a la Información Pública, de 13 de julio de 2004.
- La Ley núm. 188-07, que introduce modificaciones a la Ley núm. 87-01, de 9 de agosto de 2007.
- La Ley núm. 177-09, que otorga amnistía a todos los empleadores públicos y privados, sean personas físicas o morales, con atrasos u omisiones en el pago de las cotizaciones relativas a los aportes del trabajador y las contribuciones del empleador al Sistema Dominicano de Seguridad Social, que hayan estado operando durante la vigencia de la Ley núm. 87-01, de 24 de junio de 2009.
- La Ley núm. 189-11, para el Desarrollo del Mercado Hipotecario y el Fideicomiso, de 16 de julio de 2011.
- La Ley núm. 107-13 sobre los derechos de las personas en sus relaciones con la administración y de procedimiento administrativo, de 6 de agosto de 2013.
- Las leyes vigentes a la entrada del Sistema, que crearon fondos de pensiones y jubilaciones en beneficio de sectores y grupos específicos.
- El Reglamento de Pensiones de la Seguridad Social, promulgado por Decreto núm. 969-02, de 19 de diciembre de 2002.

- El Reglamento de Sanciones del Sistema Dominicano de Pensiones, aprobado mediante Resolución núm. 61-03 del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), el 6 de febrero de 2003.
- El Reglamento del Régimen Subsidiado, promulgado por el Decreto núm. 549-03, de 6 de junio de 2003.
- El Reglamento que establece normas y procedimientos para las apelaciones ante el Consejo Nacional de Seguridad Social, aprobado por el CNSS en el año 2005.
- El Reglamento que establece el procedimiento para otorgar pensiones solidarias, promulgado por el Poder Ejecutivo, el 24 de diciembre del año 2013.
- Resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS).
- Resoluciones y circulares de la Superintendencia de Pensiones.
- Resoluciones de la Comisión Técnica sobre Discapacidad (CTD).
- Resoluciones de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI).

Tabla 6.1
Referencias normativas destacadas

Referencia	Componente Ley núm. 87-01	Reglamento de Pensiones de la Seguridad Social
Pensión por vejez	Seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia (Libro II: artículos del 35 al 117)	Artículos del 100 al 105
Pensión por cesantía por edad avanzada		Artículo 111
Pensión por discapacidad, total o parcial		Artículos del 106 al 108
Pensión por sobrevivencia		Artículos del 109 al 110
Fondo de Solidaridad Social		Artículos del 1 al 114
Inversión fondos de pensiones		Artículos del 82 al 95
Administradoras de fondos de pensiones (AFP)		Artículos del 17 al 69
Superintendencia de Pensiones		Artículos del 117 al 136

VI.3 Rol de la SIPEN en el desarrollo del Sistema Dominicano de Pensiones

En apenas cuatro años a partir de su inicio, el Sistema Dominicano de Pensiones ya se había convertido en financieramente sostenible brindando una adecuada provisión de beneficios, dentro de un marco regulatorio y de supervisión exitosamente estructurado.

Las actividades desarrolladas por la SIPEN han sido determinantes para los avances y evolución de nuestro actual sistema de pensiones. Hoy día, se tiene establecido y adaptado a las mejores prácticas todo el marco regulatorio y operativo, así como de supervisión, requerido para la garantía de la adecuada administración de los procesos, en la fase de acumulación y de la provisión de beneficios hacia los afiliados. De esta manera, se tiene un sistema de bases firmes para garantizar el bienestar de los afiliados.

A diciembre de 2017 la Institución había emitido 397 resoluciones y 100 circulares, habiendo realizado, además, inspecciones periódicas *in situ* a las AFP, a fin de supervisar la correcta aplicación de la Ley núm. 87-01, sus modificaciones y sus normas complementarias, de manera especial la correcta administración de las cuentas individuales y de los fondos de inversión.

El marco legal, regulatorio y de supervisión puesto en ejecución es el idóneo para garantizar la seguridad y eficiencia en el manejo de todos los procesos relacionados con el Sistema. El camino seguido hasta ahora por la SIPEN permite garantizar que esta institución continúe su adecuado desempeño hacia los retos del futuro, a medida que el Sistema Dominicano de Pensiones se aboque a los desafíos que ameritan el fortalecimiento, adaptación y evolución natural de un esquema como el escogido por nuestro país.

Para lograr estos objetivos, la SIPEN contó con el respaldo estatal a través de las primeras asignaciones presupuestarias, hasta que inició el proceso de cotización del Régimen Contributivo y esta entidad supervisora comenzó a ser autofinanciable, mediante el cobro de un 0.1 % del salario cotizable de los trabajadores asalariados hasta agosto de 2008 y, a partir de entonces, un 0.07 %.

Adicionalmente, parte del notable desarrollo del Sistema Dominicano de Pensiones durante estos años de funcionamiento debe atribuirse al apoyo



recibido del Poder Ejecutivo, el Consejo Nacional de Seguridad Social y del trabajo coordinado con las demás instituciones del Sistema Dominicano de Pensiones. Asimismo, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y del Banco Mundial, organismos internacionales que han colaborado con el Estado Dominicano en esta reforma, a través de préstamos de cooperación técnica para la implantación de la reforma pensional y de asistencia técnica al sector financiero.

Estos programas facilitaron el desarrollo y eficaz puesta en marcha del Régimen Contributivo y, a través del mismo, se realizaron diversas consultorías que permitieron enriquecer el marco operativo y la elaboración del marco regulatorio requerido para el adecuado funcionamiento del Sistema, así como el fortalecimiento institucional de una de las entidades más importantes para garantizar el éxito de esta reforma, como lo es la SIPEN.

A continuación se cita, de manera general, los principales logros de la SIPEN a lo largo de su trayectoria y que permiten exponer y evaluar su rol en la evolución del Sistema Previsional:

- Emisión del Reglamento de Pensiones y de la normativa previsional complementaria a la Ley núm. 87-01, requerida para el buen funcionamiento del Sistema, en consonancia con los estándares internacionales en la materia.
- Autorización para que iniciaran operaciones las AFP y demás entes participantes del Sistema Previsional, supervisando, controlando y evaluando en todo momento el funcionamiento de las mismas, con el objeto de garantizar su eficiencia y solvencia.
- Implementación exitosa de los sistemas de afiliación, recaudo e inversiones del Régimen Contributivo de pensiones.
- Creación de una plataforma tecnológica moderna, que ha permitido desarrollar los sistemas automatizados de información requeridos para ejercer una supervisión eficaz, oportuna y transparente.
- Conformación de una estructura orgánica-funcional, integrada por un equipo de profesionales altamente calificados y

especializados, que al mismo tiempo están comprometidos con elevados principios de integridad, ética y moral, que permiten lograr una mística institucional basada en la excelencia.

- Implementación de los procesos de supervisión preventiva de gabinete e *in situ*, así como de control y monitoreo permanente, que garantizan a los afiliados la existencia de un ente supervisor capaz de asegurar la eficiencia, solvencia, transparencia y estabilidad del Sistema Dominicano de Pensiones y sus entes participantes.
- Establecimiento de los mecanismos de fiscalización orientados a resguardar el adecuado riesgo-retorno de las colocaciones de los fondos de pensiones y de custodia de las inversiones, elementos fundamentales para garantizar la integridad de los aportes acumulados y su rentabilidad en el tiempo.
- Establecimiento de la nueva sede institucional de la SIPEN, cuyo diseño y construcción no solo ha resultado un ejercicio profesional ejemplar, sino que en términos corporativos y estatales, establece parámetros muy precisos de lo que es una práctica institucional transparente, fruto de un manejo escrupuloso de los recursos y el cabal cumplimiento de todos los procedimientos y requisitos que establecen las leyes vigentes en el país.
- Emisión de la Resolución núm. 251-05, que establece las normas y procedimientos para el funcionamiento del Sistema Previsional para los dominicanos residentes en el exterior.
- Implementación y desarrollo de un sistema integrado de evaluación basado en riesgo operativo. Este es un modelo de control preventivo, sobre la base del riesgo y el diseño e implantación de una política de supervisión integrada sobre procesos críticos, que permite priorizar los controles y monitorear el nivel de eficiencia en la gestión. Asimismo, establecimiento de las normas de gobierno corporativo para las AFP y la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD), a fin de promover un sistema de control interno eficiente y eficaz en los diferentes roles de consejo de administración, alta gerencia y comités directivos, de auditoría y operativos.



- Divulgación amplia y permanente de las informaciones y estadísticas atinentes al Sistema Dominicano de Pensiones, con la finalidad de promover un mercado competitivo y transparente, así como el fomento de una sólida cultura previsional, especialmente a través de las publicaciones trimestrales del Boletín Estadístico que emite la SIPEN.
- Dinamización de la actividad de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI), a fin de facilitar la ampliación significativa de las opciones de inversión para los fondos de pensiones y permitir crear portafolios más eficientes. Esta comisión ha desempeñado un rol importante en las revisiones de calificación de riesgos de instrumentos financieros de oferta pública para ser consideradas como alternativas de inversión para los fondos de pensiones, resultando en un incremento en la cantidad y el monto aprobado de emisiones y la optimización del proceso de revisión de calificación de riesgo de nuevas emisiones.
- En octubre de 2015, se otorgó la primera Pensión por Vejez a un trabajador “no afiliado de ingreso tardío”, en el Sistema de Capitalización Individual, creado mediante la Ley núm. 87-01. Este afiliado, a sus 57 años de edad, optó por la modalidad de Retiro Programado, convirtiéndose en el primer pensionado de un sistema en el que se esperaba que las primeras pensiones por vejez fueran otorgadas al cabo de 25 años, es decir, a partir del año 2028. Al 31 de diciembre de 2017, se han otorgado un total de siete pensiones de vejez en modalidad de Retiro Programado a trabajadores “no afiliado de ingreso tardío”.
- Modificación del contrato póliza del Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia, logrando el aumento de la edad de cobertura de la póliza contratada de 60 a 65 años; el aumento del período de prescripción para recibir los beneficios de dos (2) a siete (7) años y la inclusión de la cobertura de pensión por Sobrevivencia a hijos en gestación. Asimismo, se incorporaron definiciones y conceptos relacionados a la evaluación y calificación de la discapacidad, y los documentos requeridos a hijos beneficiarios mayores de edad que preserven estatus de solteros y estudiantes.
- Establecimiento de las excepciones para la devolución del saldo acumulado en la Cuenta de Capitalización Individual de los

afiliados que se encuentren en la etapa final de su vida por una enfermedad terminal.

- Incorporación de un régimen de excepciones para la devolución del saldo acumulado en las cuentas de capitalización individual de los afiliados que ingresaron al Régimen Contributivo del SDP con 45 años de edad o más, es decir, afiliados de ingreso tardío.
- Indexación bianual de las pensiones de discapacidad, sobrevivencia y renta vitalicia, consensuada entre el sector laboral y el sector empresarial de acuerdo al salario mínimo nacional.
- Inclusión de cobertura del Seguro Familiar de Salud para los pensionados por discapacidad.
- Incorporación de las AFP al Sistema de Pagos de Liquidación Bruta en Tiempo Real (LBTR) del país, administrado por el Banco Central.
- Acceso en tiempo real de SIPEN a las transacciones y posturas del mercado de valores, a través de una pantalla pasiva de la plataforma SIOPEL de la Bolsa de Valores de RD.
- Suscripción de acuerdo interinstitucional con el proveedor de precios privado (RD VAL), para evaluar la posibilidad de adoptar el vector de precios que proveen al mercado de valores.
- Implementación de mejoras a la estandarización, requerimientos y plazos para el intercambio de las informaciones requeridas a las compañías de seguros que otorgan los beneficios de discapacidad y sobrevivencia en el Sistema, así como fortalecimiento de la supervisión de los pagos de las pensiones y la eficientización de los instrumentos tecnológicos utilizados para supervisar en forma integral los trámites asociados.
- Incorporación al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) de los miembros de la Policía Nacional y las FFAA, dando lugar a la afiliación de activos policiales, asimilados, civiles y personal administrativo de dicha entidad, preservándose todas sus prerrogativas previsionales y derechos adquiridos en apego a las disposiciones de su Ley Orgánica núm. 590-16. La integración de la PN y FFAA ha dado origen al primer ejercicio de implementación



de multipilares en el SDSS, permitiendo que los miembros cotizantes de dichas entidades coticen al Sistema de reparto creado por sus leyes orgánicas y, si prestan servicios a otros empleadores, puedan ser afiliados a la AFP de su elección por esa segunda actividad contributiva, en apego al principio dispuesto en la Ley núm. 87-01, que establece el derecho del trabajador de recibir tantas pensiones como a planes contributivos haya cotizado.

- Obtención de la certificación de su Sistema de Gestión de Calidad, conforme a los requisitos de la Norma ISO 9001:2015. Asimismo, la institución ha sido galardonada en diferentes ocasiones con medallas de oro y plata en el Premio Nacional a la Calidad y Prácticas Promisorias del Sector Público, otorgadas por el Ministerio de Administración Pública (MAP), además de obtener las certificaciones NORTIC A2:2013, para la Creación y Administración de Portales Web del Gobierno Dominicano; NORTIC A3:2014, sobre Publicación de Datos Abiertos del Gobierno Dominicano; NORTIC E1:2014, para la Gestión de las Redes Sociales en los Organismos Gubernamentales y NORTIC A5:2015, sobre la Prestación y Automatización de los Servicios Públicos del Estado Dominicano.
- Creación de la Escuela Previsional SIPEN y del subportal web de Educación Previsional, con el objetivo de proveer a los afiliados y beneficiarios información confiable y oportuna en materia previsional mediante diversas acciones formativas como charlas, cursos y diplomados, logrando así que estos actúen como agentes sociales en la difusión del conocimiento previsional, promoviendo con esto la participación de otros actores sociales en la discusión de elementos centrales del Sistema de Seguridad Social.

VI.4 Orientación estratégica de la SIPEN

La Superintendencia de Pensiones realiza sus funciones dentro de un marco de desempeño eficientemente estructurado y planificado. Para tales fines, desde sus inicios, la institución ha utilizado su plan estratégico como herramienta de planificación para el logro de sus principales objetivos.



En el año 2008, la SIPEN adoptó el modelo de Cuadro de Mando Integral o Balanced Scorecard (BSC), con el fin de diseñar y ejecutar su planificación estratégica en base en mejores prácticas organizacionales. Dados los resultados y el éxito de su uso, en la actualidad la institución continúa utilizando este modelo para esbozar su planificación; su más reciente producto es el Plan Estratégico Institucional 2016-2020.

Este plan fue el resultado de los esfuerzos de la Superintendencia, en donde a partir de un proceso participativo, los miembros directivos y técnicos de la institución, de la mano de un equipo de expertos en gestión estratégica, plasmaron sus conocimientos, experiencias y aspiraciones, a fin de continuar impulsando la eficacia y eficiencia dentro de su rol regulador y supervisor, alineando las iniciativas estratégicas a la consecución de su misión, visión y objeto social.

Asimismo, el plan estratégico de la SIPEN está alineado con los instrumentos de planificación nacional, como la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP) y el Plan Estratégico del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). En ese sentido, el objeto social de la SIPEN, descrito en capítulos anteriores, persigue incidir en la igualdad social y la reducción progresiva de la pobreza.

Como base de su estructura estratégica la SIPEN ha establecido los objetivos institucionales y líneas de acción siguientes:

- O1. Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios.
- O2. Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del Sistema Previsional.
- O3. Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.
- O4. Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz.
 - L1. Regulación.
 - L2. Supervisión y fiscalización.
 - L3. Comunicación y atención a los afiliados y sus beneficiarios.



L4. Publicaciones sobre el Sistema Previsional.

L5. Fortalecimiento interno.

Una vez establecidos los postulados estratégicos de la institución y teniendo como base estos objetivos y líneas de acción, para la interpretación y construcción de la herramienta se diseñó el armado de relaciones causales y rutas estratégicas que permitan conducir en el tiempo a la organización al logro de su visión y objeto social.

Este plan estratégico de la SIPEN contempla cinco rutas estratégicas:

1. **Fomentar la educación previsional.** Esta iniciativa institucional persigue proveer información a distintos sectores de la sociedad acerca del funcionamiento del Sistema Dominicano de Pensiones (SDP); educar y crear conciencia sobre los derechos y deberes de los afiliados y beneficiarios; promover la inclusión del tema de la educación previsional en el sistema educativo nacional y crear una escuela previsional, con miras a mitigar las debilidades experimentadas en el SDP, producto del desconocimiento de la ciudadanía.
2. **Optimizar los beneficios de los afiliados y beneficiarios actuales y potenciales del SDP.** Esta ruta estratégica busca impulsar la mejora del otorgamiento de los beneficios del Sistema Previsional, optimizando las variables que inciden en la entrega de las prestaciones del Sistema, así como de los mecanismos operativos a través de los cuales se facilitan los beneficios adquiridos a los afiliados y sus beneficiarios.
3. **Fortalecer la supervisión Integral del Sistema Dominicano de Pensiones.** Este lineamiento estratégico busca fortalecer la supervisión integral del Sistema Dominicano de Pensiones, enfocándose en hacer más eficientes los procesos de supervisión y fiscalización del SDP, dentro del marco funcional de la SIPEN. En este aspecto, busca optimizar los mecanismos utilizados actualmente para vigilar y controlar la efectividad de la operatividad de las administradoras de los fondos de pensiones

(AFP), así como fortalecer la aplicación de las herramientas de control a los distintos planes de pensiones existentes del Régimen Contributivo y a las compañías de seguros en lo relativo al contrato póliza, rentas vitalicias de vejez y reservas técnicas.

4. **Actualizar y fortalecer el marco regulatorio del SDP.** Esta ruta estratégica está orientada a fortalecer el marco legal que rige el Sistema Dominicano de Pensiones, partiendo de la necesidad de revisar y adecuar los fundamentos establecidos en la Ley núm. 87-01, que crea el SDSS, y las normas complementarias que inciden en el cumplimiento de su aplicación. Además, persigue identificar áreas con oportunidades de mejora que permitan contribuir a obtener el alcance de este lineamiento estratégico, impactando en la consecución de la misión y visión de la SIPEN.

5. **Fortalecer la institución y el capital humano.** Este lineamiento estratégico es transversal, ya que brinda soporte a las demás rutas, siendo su máximo objetivo fortalecer la eficiencia de la plataforma operativa institucional, compuesta por los recursos humanos y tecnológicos, así como por los diferentes instrumentos de gestión de la SIPEN. La misma persigue continuar avanzando en la consolidación de las competencias y herramientas necesarias para responder a las exigencias del Sistema Dominicano de Pensiones, acorde a prácticas innovadoras para su gestión.

Una vez definidas las rutas estratégicas, la SIPEN ha diseñado proyectos orientados al cumplimiento de metas específicas, que guardan una correspondencia directa con los objetivos del Plan Estratégico, y por tanto, llevarán a la consecución de los mismos. Cada uno de estos objetivos cuenta con indicadores de desempeño que permiten evaluar la conducción de la estrategia, así como evidenciar y dar seguimiento al impacto que ejerzan los diferentes proyectos estratégicos en el cumplimiento de dichos objetivos.

El Plan Estratégico de la SIPEN es, por tanto, una herramienta que busca guiar a la institución de forma consistente con su propósito, para así elevar las probabilidades de éxito de la organización. Este plan está ideado para alinear los esfuerzos, pensamientos, actividades y recursos con la



estrategia definida, así como para aprovechar los diagnósticos y resultados de proyectos que se hayan realizado, considerando la infraestructura y cultura de la SIPEN, enfocadas siempre en el logro de la misión y visión institucional.

Tabla 6.2
Postulados estratégicos, política de la calidad
y objetivos institucionales de la SIPEN

Misión

- Resguardar los derechos previsionales de los afiliados y sus beneficiarios, aplicando las mejores prácticas de regulación, supervisión y fiscalización al Sistema Dominicano de Pensiones

Visión

- Ser modelo de excelencia en materia de regulación, supervisión y fiscalización entre las entidades homólogas, con reconocimiento nacional e internacional.

Valores institucionales

- Liderazgo
- Integridad
- Excelencia
- Compromiso Social
- Prudencia
- Transparencia
- Trabajo en equipo

Política de la calidad

- La Superintendencia de Pensiones (SIPEN) garantiza los derechos previsionales, cumpliendo con las leyes y normas complementarias, aplicando las mejores prácticas de regulación, supervisión y fiscalización al Sistema Previsional dominicano, a través de una gestión basada en la excelencia de los servicios y la mejora continua de nuestros procesos, así como la satisfacción de las expectativas de los afiliados y sus beneficiarios.

Objetivos institucionales

- Proteger los derechos previsionales de los afiliados y beneficiarios.
- Velar por la transparencia del mercado y el cumplimiento de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.
- Garantizar la solvencia y eficiencia de los entes del Sistema Previsional.
- Ser una superintendencia altamente competitiva, moderna y eficaz.

Objeto social

- Velar por la sostenibilidad del Sistema Previsional, garantizando el oportuno y correcto otorgamiento de pensiones y beneficios a los afiliados y sus beneficiarios, promoviendo el conocimiento sobre el Sistema Previsional e impulsando su desarrollo.



Capítulo VII

**Procesos de afiliación
y traspaso**

La afiliación al Sistema Dominicano de Pensiones inició el primero de febrero de 2003, con el período de noventa días fijado por ley para el proceso de afiliación masiva al Régimen Contributivo.

La afiliación es el proceso que da inicio a la entrada en operación del Sistema Previsional, con el cual se crea un compromiso legal entre el trabajador y una administradora de fondos de pensiones (AFP) para que esta última le administre sus recursos en un fondo de pensiones donde cada afiliado tiene una cuenta individual de su exclusiva propiedad.

El proceso de traspaso consiste en el derecho a transferir el manejo de su cuenta personal hacia una AFP distinta, al cumplir con ciertos requisitos, expuestos más adelante. Este derecho inició en junio de 2004. A continuación, se exponen los aspectos relacionados con los procesos de afiliación y traspaso.

VII.1 Afiliación

La afiliación es la relación jurídica que origina los derechos y obligaciones del afiliado y la AFP que administra su cuenta de capitalización individual (CCI). La Ley núm. 87-01 establece que la afiliación del trabajador asalariado y del empleador al régimen previsional es obligatoria, única y permanente, independientemente de que el beneficiario permanezca o no en actividad, ejerza dos o más trabajos de manera simultánea, pase a trabajar en el sector informal, emigre del país o cambie de AFP.

Esta afiliación se rige por el principio de la libre elección, el cual le confiere al trabajador asalariado el derecho de seleccionar libremente la AFP que desea maneje su cuenta personal. La libre elección de AFP se ha considerado en todos los países que han hecho reforma de pensiones hacia capitalización individual en los últimos años, debido a la importancia

que reviste que el trabajador, activo o pasivo, otorgue la administración de su cuenta individual a la AFP que mejor responda a sus intereses.

Al Sistema Dominicano de Pensiones (SDP) deben afiliarse todos los trabajadores que inicien un contrato de trabajo bajo relación de dependencia; también pueden optar por afiliarse al SDP aquellos trabajadores que hayan cotizado en otros sistemas y deseen trasladarse al Sistema de Capitalización Individual. Al momento de entrada en vigencia de la Ley núm. 87-01, debieron afiliarse de forma obligatoria al Sistema Dominicano de Pensiones:

1. Los trabajadores públicos y privados que se encontraban cotizando al IDSS y/o a cualquier otro fondo básico de pensión y tenían hasta 45 años de edad.
2. Los trabajadores asalariados de cualquier edad que no se encontraban amparados por las leyes núm. 379-81, 414-98 u otras leyes afines.
3. Los empleadores que recibían ingresos regulares de la empresa de su propiedad, ya sea en calidad de trabajadores, de directivos y/o propietarios.

La Ley núm. 87-01 les otorgó la opción de permanecer bajo el Sistema de Reparto a: los cotizantes del IDSS mayores de 45 años, los trabajadores del sector público y de las instituciones autónomas y descentralizadas de cualquier edad que al momento de la entrada en vigencia de la Ley estuvieran amparados por la Ley núm. 379 y otras leyes afines; los pensionados y jubilados del Estado, del Instituto Dominicano de Seguros Sociales, del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y la Policía y del sector privado que estuvieran disfrutando de una pensión de vejez, discapacidad o sobrevivencia; y los integrantes de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, quienes permanecerán en los Sistemas de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

A los afiliados a los planes de pensiones existentes, instituidos mediante leyes específicas y/o afiliados a planes corporativos a cargo de administradoras de fondos de retiro les fue permitido por la Ley núm. 87-01, permanecer en ellos, siempre que estos les garantizaran una pensión igual o mayor a la que disfrutarían bajo el nuevo sistema, le aseguren

la continuidad de sus prestaciones en caso de cambiar de empleo y/o actividad y se acojan a determinados requisitos.¹

La afiliación se realiza sobre la base de un contrato que el trabajador suscribe con la AFP de su elección, debidamente representada por un promotor² autorizado por la SIPEN. Esta afiliación se considera válida una vez la Empresa Procesadora de la Base de Datos (EPBD) aprueba su registro. Luego de este paso, la AFP incorpora al afiliado en sus archivos y crea CCI.

Es preciso destacar que la centralización del proceso de afiliación en la EPBD confiere mayor orden y transparencia al sistema y evita los inconvenientes de afiliaciones múltiples, derivadas de la suscripción de contratos por parte del trabajador con más de una AFP.

En caso de que un afiliado no elija libremente la AFP de su preferencia, la Ley núm. 87-01 ha instaurado un proceso que se denomina afiliación automática. Este mecanismo constituye una herramienta de protección a los trabajadores, para que no queden fuera de los beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones aquellos que no han ejercido el principio de la libre elección. El mecanismo se aplica a todos los trabajadores que no han elegido una AFP dentro de un plazo de 30 días, tras haber iniciado una relación laboral.

En la afiliación automática, la EPBD, actuando como mandataria del empleador, procede a afiliarse al trabajador en la AFP a la que se haya afiliado la mayor parte de los empleados de la empresa donde labora, dentro de un plazo de 10 días contados a partir de la fecha de vencimiento establecida. La afiliación automática implica que la AFP deberá posteriormente obtener la firma de los contratos por parte de los trabajadores así afiliados.

En el contrato de afiliación constan todos los derechos y obligaciones de la AFP y el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la Ley núm. 87-01, el Reglamento de Pensiones y demás disposiciones aplicables. La

1. Los requisitos incluyen: la exigencia de cotizaciones iguales o mayores a las establecidas en la ley, la exigencia de acumulación del ahorro personal en cuentas individuales exclusivas de los afiliados, la exigencia de inversión de los fondos de acuerdo a la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias, la obtención de rentabilidad mínima, la inclusión de seguro de vida y discapacidad, además de que estos planes estarán sujetos a la regulación, monitoreo y supervisión de la Superintendencia de Pensiones.

2. Los promotores de pensiones son agentes debidamente autorizados por la Superintendencia de Pensiones, que han suscrito un contrato de prestación de servicios con una AFP para ejercer las actividades de afiliación. El promotor tiene carácter de exclusividad con la AFP que lo ha contratado y constituye el vínculo entre los trabajadores y el sistema de pensiones. Su labor incluye también la provisión de información previsional básica a los afiliados.

estructura y contenido estándar de los contratos, así como la numeración aleatoria de los mismos, es regulada por la SIPEN, a fin de garantizar la seguridad del proceso de afiliación.

VII.2 Traspaso

El derecho a traspaso permite, tanto al trabajador que ha ejercido la libre elección de AFP como al que ha sido afiliado de forma automática, traspasar los recursos acumulados en su CCI, desde el fondo de pensiones que administra esa AFP hasta el fondo de la AFP de su nueva preferencia, denominadas AFP Origen y AFP Destino, respectivamente.

Desde el 1^{ro} de junio del año 2004, se habilitó el derecho anual a traspaso ordinario. A partir de entonces, todo trabajador que desee traspasarse de AFP, puede hacerlo, siempre que cumpla con los requisitos siguientes: (i) haber realizado un mínimo de seis cotizaciones en la AFP en la que está afiliado en el transcurso de los doce meses anteriores a la fecha en que solicita el traspaso y (ii) no haber realizado otro traspaso en ese mismo año calendario.

El afiliado puede además traspasarse si la AFP en la que se encuentra afiliado eleva su estructura de comisiones, o si esta AFP resulta disuelta o absorbida por otra en un proceso de fusión. Por último, la Ley núm. 87-01 permite también que los afiliados pensionados bajo la modalidad de Retiro Programado, puedan traspasarse de AFP una vez al año.

El proceso de traspaso es también tramitado a través de la EPBD, a la cual le corresponde procesar y certificar los traspasos. Lo anterior se realiza mediante el cruce de información recibida de las AFP Origen y Destino de cada afiliado que ha solicitado un traspaso. El traspaso de los recursos se realiza mediante un sistema de compensación de saldos a traspasar entre las AFP, bajo las instrucciones de la EPBD. Junto con el traspaso de los recursos, también la AFP Origen traspasa a la AFP Destino toda la información histórica de aportes del afiliado y los registros de su cuenta individual.

De acuerdo con lo expuesto en este capítulo, es evidente que los procesos de afiliación y traspaso en República Dominicana han sido cuidadosamente estructurados. Los mecanismos para la realización de ambos procesos se han basado en prácticas reconocidas internacionalmente para sistemas

previsionales del tipo centralizado como lo es el dominicano. Debido a esta adecuada estructura, el desempeño de los procesos ha sido exitoso en garantizar la administración, seguridad y eficiencia de todos los trámites relacionados con la CCI de los afiliados.



Capítulo VIII

**Recaudación en el Sistema
Dominicano de Pensiones**

La recaudación es el proceso que permite la captación de los recursos que se acumulan en las cuentas de capitalización individual de cada trabajador y que conforman el fondo de pensiones; estos recursos serán utilizados para la provisión de las prestaciones a los afiliados. A la luz del desempeño mostrado, República Dominicana ha probado tener uno de los procesos de recaudación más eficientes de América Latina, al disponer de un sistema estructurado de forma tal que reduce a dos días el tiempo de tránsito de los fondos, desde el pago del aporte por el empleador hasta la recepción de los fondos por las AFP, para su inversión en un plazo no mayor de 24 horas y su registro en las cuentas de destino final.

El diseño de tan eficiente sistema requirió la evaluación de los procesos de recaudación existentes en otros países de América Latina, los cuales habían previamente llevado a cabo procesos de reforma de capitalización individual. Luego de esta evaluación, se eligió seguir un modelo de recaudación centralizada similar al implantado en la reforma mexicana, pero con adaptaciones al contexto de República Dominicana, permitiendo así aprovechar aún más la rapidez de los procesos que brinda este tipo de modelo.

Entre las adaptaciones realizadas al diseño del proceso de recaudación al Sistema Dominicano de Pensiones se destaca la exigencia normativa de los tiempos límites para la realización de cada trámite. Esta exigencia de tiempo establecida en la Ley núm. 87-01 fue la referencia para establecer los límites operacionales y funcionales de cada entidad vinculada al proceso: Tesorería de la Seguridad Social, Empresa Procesadora de la Base de Datos, administradoras de fondos de pensiones y bancos comerciales autorizados para la captación de los pagos.

De esta forma se definieron límites factibles a cada etapa del proceso, contando así con un diseño idóneo para el esquema de capitalización

individual que permite un proceso de apenas dos días de duración. Esta situación nos coloca como el país que realiza dicho proceso en el menor tiempo, en cumplimiento con lo establecido en la Ley núm. 87-01.

A continuación, se exponen brevemente los principales aspectos relacionados con el proceso de recaudación en República Dominicana.

VIII.1 Instituciones involucradas en el proceso de recaudación

En el proceso de recaudación intervienen cuatro tipos de instituciones: la Tesorería de la Seguridad Social, la Empresa Procesadora de la Base de Datos, las administradoras de fondos de pensiones y los bancos autorizados para recibir los pagos.

La Tesorería de la Seguridad Social constituye la institución que centraliza el proceso de recaudación; esta gestiona, valida y aprueba cada etapa del referido proceso. Esta centralización garantiza el correcto funcionamiento del Sistema y la adecuada identificación de los aportes del empleador, atendiendo a su nómina de empleados.

La Empresa Procesadora de la Base de Datos (UNIPAGO) procesa las transacciones electrónicas relativas a la individualización y dispersión de los recursos del Sistema de pensiones, así como la identificación de los aportes con sus beneficiarios y su cuenta destino en la AFP correspondiente.

Por su parte, las AFP intervienen en el proceso de recaudación validando la información de sus afiliados con la enviada por UNIPAGO, para fines de la remisión de los aportes a las cuentas de cada afiliado. De esta forma, se garantiza que no existan errores en la recepción de los aportes.

Finalmente, los bancos autorizados para recibir los recursos captados en el proceso de recaudación permiten que los aportes sean tramitados hacia las cuentas destino. Estos bancos autorizados constituyen lo que se denomina “Red Financiera Nacional”, o lo que es lo mismo, el conjunto de instituciones bancarias o entidades financieras autorizadas por la Tesorería de la Seguridad Social a participar en el proceso de recaudación del Sistema Dominicano de Pensiones. En la actualidad existen 14 bancos autorizados para el depósito de las recaudaciones: Banco BHD-León, Banco del Progreso, Banco Popular, Banco de Reservas, Banco ADEMI, Banco BDI, Banco CITIBANK, Banco López de Haro, Banco Múltiple Caribe,

Banco Promérica, Banco Santa Cruz, Banco VIMENCA, Banesco Banco Múltiple y Scotiabank.

VIII.2 Inicios de la recaudación

Para dar inicio al proceso de recaudación en el Régimen Contributivo, la primera acción llevada a cabo por la Tesorería de la Seguridad Social fue la realización de un empadronamiento de los empleadores. Este empadronamiento procuró identificar el mayor número posible de empresas que pudieran reportar sus nóminas para el pago de las cotizaciones al Sistema Dominicano de Seguridad Social, tanto las cotizaciones previsionales como las correspondientes al Sistema de Salud. De esta manera se contó con un instrumento que permitió identificar las necesidades de gestión del proceso de recaudación.

Desde el inicio de la reforma, el proceso de recaudación exige que toda empresa que cotiza a la Seguridad Social reporte mensualmente su nómina de empleados, con la finalidad de permitir que la TSS obtenga información sobre la cantidad y el monto de cotizaciones a realizarse. Este reporte de nóminas se gestiona a través de un formato emitido por la TSS, en el cual los empleadores presentan información sobre el salario de sus empleados, así como su número de identificación de seguridad social, entre otros aspectos requeridos.

VIII.3 Etapas del proceso de recaudación

Como ha sido previamente discutido, el proceso de recaudación es una etapa crucial en el manejo de los aportes a las cuentas de capitalización individual. La recaudación conlleva distintas etapas; sin embargo, ha sido estructurada de forma tal que garantice un trámite rápido y eficiente de los fondos hacia los diferentes rubros definidos en la Ley núm. 87-01, esto es, Cuenta de Capitalización Individual, Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia, Fondo de Solidaridad Social, comisión de la AFP y operación de la SIPEN.

Este proceso inicia con la emisión de la notificación de pago correspondiente a la cotización de los empleadores y trabajadores, que realiza mensualmente la Tesorería de la Seguridad Social, y su posteriorenvío a los empleadores.¹

1. La TSS realiza esta notificación de pago sobre la base del reporte de nóminas que los empleadores le entregan.

Con esta notificación de pago, que la TSS envía por correo electrónico o postal, los empleadores realizan los aportes a través de la Red Financiera Nacional dentro de los primeros tres días hábiles de cada mes; estos aportes son depositados en las cuentas de la TSS que se encuentran registradas en los bancos recaudadores autorizados por la Tesorería.

Igualmente, los aportes voluntarios ordinarios, que constituyen un ahorro adicional que permite incrementar el monto de la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado, pueden efectuarse de manera voluntaria por el afiliado a través de su empleador. Como se ha expuesto anteriormente, estos aportes no están sujetos a límites ni al cobro de comisiones y son acreditados íntegramente a la CCI del afiliado.

Posteriormente, los bancos autorizados para recaudar las contribuciones transfieren los recursos a la cuenta de la TSS en el banco concentrador, remitiendo a la EPBD toda la información relativa a la recaudación. La EPBD procede a verificar, conciliar y validar que el total de los recursos acreditados en la cuenta concentradora de la TSS en el banco concentrador, se corresponda con el total de recursos que debieron ser pagados por los empleadores. Esta etapa es realizada por la EPBD a través de las notificaciones de pago, emitidas por la TSS y pagadas en los bancos recaudadores, y las contribuciones recibidas en la cuenta concentradora.

Cada AFP posee una cuenta bancaria para cada concepto de aporte, por lo que existe una cuenta destinada exclusivamente a recibir los aportes de cada tipo de fondo de pensiones, otra para recibir las transferencias por concepto de comisiones de administración y otra diferente para recibir las primas para cubrir el Seguro de Discapacidad y Supervivencia. De la misma forma, la AFP pública (AFP Reservas) posee una cuenta para el Fondo de Solidaridad Social y la Superintendencia de Pensiones posee una cuenta especializada para recibir los recursos por concepto del aporte para su operación. Es preciso destacar que todas estas cuentas deben estar previamente certificadas por la Superintendencia de Pensiones para que puedan recibir recursos del Sistema Previsional.

Tras verificar y conciliar que no existan aportes no realizados, incompletos o que haya ocurrido cualquier tipo de anomalía, la EPBD procesa la información relativa a la recaudación asignando los aportes a ser destinados a la CCI, Seguro de Discapacidad y Supervivencia, Fondo de

Solidaridad Social, comisión AFP y operación SIPEN.² Para confirmar que esta individualización haya sido correctamente realizada, la EPBD envía los correspondientes archivos de individualización a las AFP, a fin de que estas confirmen que los afiliados remitidos por la EPBD pertenecen a la misma y aclaren cualquier discrepancia.

Luego de verificar la información correspondiente a la individualización, las AFP le confirman a la EPBD el monto total de los recursos a ser depositados en las cuentas bancarias de los fondos de pensiones y en las cuentas correspondientes a las AFP por concepto de comisiones de administración y del pago de las primas para el seguro de discapacidad y sobrevivencia.

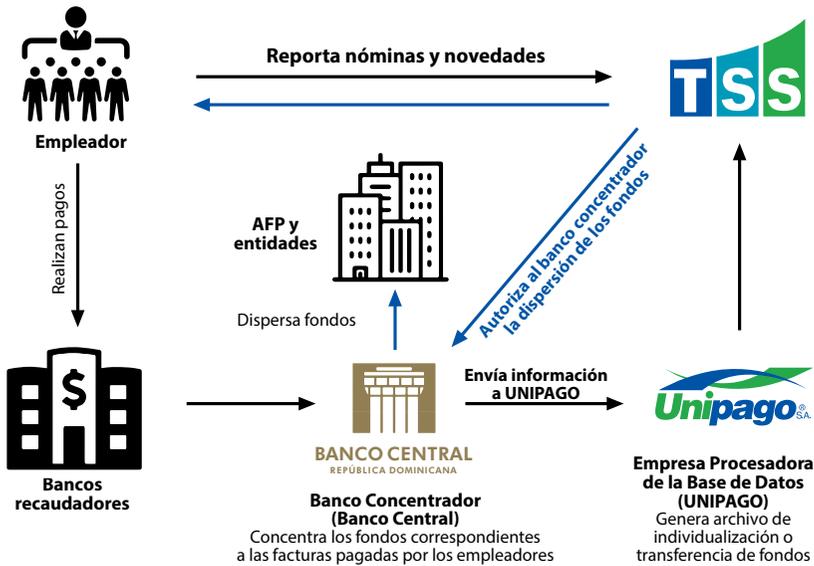
Una vez confirmados los datos por cada AFP, la EPBD instruye al banco concentrador y notifica a la TSS para que esta autorice la transferencia de los recursos desde la cuenta concentradora de la TSS hacia las cuentas bancarias de las AFP y de los fondos de pensiones. Igualmente, se autoriza la transferencia de los fondos hacia el Fondo de Solidaridad Social y la cuenta correspondiente a cubrir los costos operacionales de la SIPEN. La transferencia de los recursos hacia dichas cuentas dura un máximo de dos días hábiles a partir del recaudo de los fondos.

En el Gráfico 8.1 se presenta un esquema que describe el proceso desde la etapa inicial, en la que la TSS emite la notificación de pago, hasta la etapa final, cuando se dispersan los fondos hacia las cuentas correspondientes.

2. Se destaca nuevamente que los aportes voluntarios se destinan íntegramente a la CCI y no son individualizados hacia las demás cuentas.

Gráfico 8.1

Proceso de recaudación en el SDP



VIII.4 Procedimiento en caso de discrepancias

En el caso de que surjan discrepancias entre la EPBD y las AFP a partir de la conciliación y validación de la información relativa a los aportes, el monto de los recursos que no es conciliado y validado permanece en la cuenta concentradora de la TSS en el banco concentrador, hasta que las diferencias existentes sean aclaradas.

Los montos recaudados correspondientes a empleados que todavía no han seleccionado su AFP y que por encontrarse en el período de los primeros treinta (30) días de inicio en su trabajo no pueden ser afiliados de manera automática, son depositados en las cuentas de la TSS para aportes pendientes de dispersión (CCI, seguro de vida y comisión de la AFP). En el momento en que se identifica la AFP del empleado, estos montos son dispersados y acreditados en su CCI. Si el empleado se afilia antes de los treinta (30) días, los montos correspondientes a comisión por administración de la AFP y Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia se envían a la AFP elegida, pero si el empleado es afiliado después de los treinta (30) días, dichos montos se acreditan íntegramente a su CCI.

VIII.5 Penalizaciones al pago tardío

Como una forma de garantizar el cumplimiento del proceso de recaudación dentro de los límites de tiempo establecidos, los tres primeros días de cada mes, existen en el marco regulatorio penalizaciones al pago tardío, por parte del empleador, de las cotizaciones obligatorias en el Régimen Contributivo. Estas penalizaciones involucran el pago de recargos e intereses por mora,³ si se realiza el pago luego del tercer día de cada mes, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos para tales fines.

Los recargos son acreditados en las cuentas de capitalización individual de los afiliados, mientras que los intereses son transferidos en la proporción correspondiente a la CCI, al Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia, a la comisión de la AFP, a la operación de la SIPEN y al Fondo de Solidaridad Social.

Como ha sido expuesto en este capítulo, el proceso de recaudación permite la dispersión de los aportes de los afiliados hacia las distintas cuentas de destino. Por tanto, a través de la recaudación se gestiona la acumulación de los fondos en la CCI de los afiliados, para su posterior inversión y provisión de los beneficios previsionales al momento del retiro, así como la acumulación del Fondo de Solidaridad Social. Igualmente, la recaudación garantiza el pago del Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia, por medio del cual los afiliados cotizantes estarán cubiertos frente a los riesgos de una lesión o enfermedad y sus beneficiarios podrán recibir una pensión en caso de su fallecimiento. El proceso de recaudación permite también que se paguen los cargos correspondientes a la operación de la SIPEN como ente regulador y supervisor, y los cargos por gestión de los fondos por parte de las AFP.

3. Los recargos son los importes adicionales al pago de un tributo que debe pagar una persona física o jurídica, que es generado cuando el pago del tributo no se hace en el tiempo establecido. En el caso del SDSS la Tesorería de la Seguridad Social establece que el recargo será calculado sobre la base de un 5 % mensual del monto de las aportaciones retenidas, acumulable de forma mensual. El interés indemnizatorio es una penalidad establecida por ley que se aplica a los empleadores que presentan sus reportes fuera del plazo establecido, y asciende a un 0.99 %.



Capítulo IX

**Inversión de los fondos
de pensiones**

Uno de los procesos fundamentales dentro del Sistema Dominicano de Pensiones, es precisamente el de inversión de los recursos acumulados en las cuentas de capitalización individual. La inversión de los fondos de pensiones, al ser realizada por entidades especializadas en la gestión de portafolios de inversión, reguladas y supervisadas por el Estado a través de la Superintendencia de Pensiones, garantiza mayores niveles de seguridad para el ahorro previsional de los afiliados.

En este sentido, el artículo 96 de la Ley núm. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece que las administradoras de fondos de pensiones deben invertir los recursos de los fondos previsionales con el objetivo de obtener una rentabilidad real que incremente las cuentas individuales de los afiliados, dentro de las normas y límites establecidos en la referida ley, sus modificaciones y normas complementarias.

El objetivo de la legislación es avalar que los afiliados cuenten con el mayor nivel de recursos disponibles para el financiamiento de su pensión en los años de vida pasiva. Para lograr este objetivo, es vital una apropiada regulación y supervisión del proceso de inversión de los fondos de pensiones, de tal modo que se incentive a una adecuada diversificación de las carteras de inversión, condición necesaria para acotar el máximo nivel de riesgo tolerable y garantizar que las mismas retornen la mayor rentabilidad posible para cada nivel de riesgo.

IX.1 Instrumentos elegibles

La Ley núm. 87-01 establece los instrumentos financieros en los cuales se pueden invertir los recursos de los fondos de pensiones. En adición, la Ley núm. 188-07 que introduce modificaciones a la Ley núm. 87-01, y la Ley núm. 189-11 sobre el Desarrollo del Mercado Hipotecario y el Fideicomiso, modificaron el artículo 97 de la Ley núm. 87-01 para incluir

nuevos instrumentos financieros. Asimismo, esta última norma faculta al Consejo Nacional de Seguridad Social para aprobar nuevos instrumentos financieros, previamente ponderados y recomendados por la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI).

Los instrumentos financieros en los cuales se pueden invertir los recursos de los fondos de pensiones son los siguientes:

1. Depósitos a plazo y otros títulos emitidos por las instituciones bancarias, el Banco Central de la República Dominicana,¹ el Banco Nacional de las Exportaciones (BANDEX), el Instituto Nacional de la Vivienda (INVI) y las asociaciones de ahorros y préstamos reguladas y acreditadas.
2. Letras o bonos hipotecarios emitidos por las instituciones bancarias, el Banco Central de la República Dominicana¹, el Banco Nacional de las Exportaciones (BANDEX), el Instituto Nacional de la Vivienda (INVI) y por las asociaciones de ahorros y préstamos reguladas y acreditadas.
3. Títulos de deudas de empresas públicas y privadas.
4. Acciones de oferta pública.
5. Títulos de créditos, deudas y valores emitidos o garantizados por Estados extranjeros, bancos centrales, empresas y entidades bancarias extranjeras o internacionales, transadas diariamente en los mercados internacionales y que cumplan con las características que señalen las normas complementarias.
6. Títulos y valores emitidos por el Banco Nacional de las Exportaciones (BANDEX).
7. Fondos para el desarrollo del sector vivienda.
8. Títulos de deuda emitidos por los organismos multilaterales siguientes: Banco Mundial (BM), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), International Financial Corporation (IFC), Fondo

1. Incluidos en la Ley núm. 188-07, que introduce modificaciones a la Ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, de 9 de agosto de 2007.

Monetario Internacional (FMI), Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), Corporación Andina de Fomento (CAF), Banco Asiático de Desarrollo (BASD), Banco Caribeño de Desarrollo (CDB) y Banco Europeo de la Inversión (BEI); de los cuales República Dominicana es miembro, transados en el mercado local para financiar proyectos exclusivamente en República Dominicana. Estos proyectos tendrán que ser garantizados por el organismo multilateral correspondiente.²

9. Títulos y/o valores emitidos y/o garantizados por el Estado dominicano, en moneda local y extranjera.³
10. Cuotas de fondos cerrados de inversión y cuotas de fondos mutuos o abiertos.⁴
11. Valores emitidos por fideicomisos de oferta pública.
12. Valores titularizados en ocasión de ofertas públicas de valores, originados en procesos de titularización de carteras de crédito hipotecarios.
13. Cualquier otro instrumento aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), previa ponderación y recomendación de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI).

Es preciso destacar que las AFP podrán invertir en el extranjero los recursos de los fondos de pensiones, según lo establecido en el numeral 5 del párrafo anterior, una vez el CNSS emita el Reglamento de Inversión de los Fondos de Pensiones en el Extranjero, norma complementaria que reglamentará este tipo de inversión.

El objetivo de la regulación sobre los tipos de instrumentos permitidos o elegibles, es garantizar la estabilidad a los tipos de activos en los cuales pueden invertirse los recursos previsionales, cuya principal característica es su carácter de activos financieros de oferta pública. Los emisores de dichos

2. Instrumento incluido por la Resolución del Consejo Nacional de Seguridad Social núm. 232-02.

3. Instrumento incluido por la Resolución del Consejo Nacional de Seguridad Social núm. 304-01.

4. Los instrumentos mencionados en los numerales 10), 11) y 12), fueron incluidos por la Ley 189-11 sobre el Desarrollo del Mercado Hipotecario y el Fideicomiso.

instrumentos deben ser regulados y supervisados por la Superintendencia de Bancos o por la Superintendencia de Valores, según corresponda.

Los recursos de los fondos de pensiones no pueden ser invertidos en los siguientes instrumentos: (i) acciones ni títulos de deuda de las AFP, empresas aseguradoras ni de sociedades calificadoras de riesgo; (ii) valores que requieran constitución de prendas o gravámenes sobre los activos de los fondos de pensiones; (iii) otros valores o emisiones que originen conflicto de intereses.

IX.2 Clasificación de riesgo

Los fondos de pensiones solo pueden adquirir los instrumentos financieros nacionales mencionados anteriormente, una vez aprobados por la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión (CCRYLI), de acuerdo con lo establecido en la Ley núm. 87-01, sus modificaciones y normas complementarias. La CCRYLI está integrada por seis miembros:

- El Superintendente de Pensiones, quien la preside.
- El Gobernador del Banco Central.
- El Superintendente de Bancos.
- El Superintendente de Seguros.
- El Superintendente de Valores.
- Un representante técnico de los afiliados.

En el Sistema Dominicano de Pensiones, el requisito de clasificación de riesgo tiene dos objetivos principales:

- Proveer una medida de riesgo que permite a los agentes involucrados distinguir entre instrumentos elegibles y no elegibles.
- Hacer operativos los límites máximos de inversión para la composición del portafolio de los fondos de pensiones que están definidos en función de la categoría de riesgo de los instrumentos financieros.

Las sociedades calificadoras de riesgo, aprobadas por la Superintendencia de Valores remiten a la CCRyLI, todas las metodologías que aplican para la calificación de riesgo, así como las equivalencias entre sus categorías de calificación y las categorías definidas en el artículo 1 de la Resolución núm. 2 sobre “Clasificación de Riesgos de Instrumentos de Deuda y Aprobación de Acciones”, emitida por la CCRyLI, con la finalidad de que dicha comisión identifique a esas calificadoras como entidades reconocidas, cuyas calificaciones serán admitidas para efectos de elegibilidad de los instrumentos financieros que pueden adquirir los fondos de pensiones.

IX.2.1 Instrumentos financieros de oferta pública para las inversiones de los fondos de pensiones

Los instrumentos financieros susceptibles de ser adquiridos con los recursos de los fondos de pensiones, de acuerdo con su naturaleza, pasan por diferentes procesos de clasificación y/o aprobación. En esta sección nos concentraremos en detallar el proceso aplicable a los instrumentos financieros de oferta pública contemplados en el listado de tipos genéricos para que estos puedan ser adquiridos por los fondos de pensiones.

Como un primer paso, los emisores de los instrumentos financieros deben obtener una calificación de riesgo para sí y para los instrumentos de inversión. Esta calificación de riesgo es realizada por una sociedad calificadora de riesgo, autorizada a operar y supervisada en República Dominicana por la Superintendencia de Valores, de conformidad con la Ley de Mercado de Valores y sus normas complementarias.

Actualmente se encuentran registradas y autorizadas a operar en nuestro país, por parte de la Superintendencia de Valores y autorizadas por la CCRyLI para efectos de elegibilidad de los instrumentos financieros en los que pueden ser invertidos los recursos de los fondos de pensiones, las sociedades calificadoras de riesgo siguientes:

- Fitch Ratings Dominicana
- Feller Rate Dominicana
- Pacific Credit Rating PCR, S.R.L

La CCRyLI toma como información base los estados financieros del emisor el prospecto de colocación de la emisión y los informes de calificación de riesgo de los emisores y sus instrumentos financieros, elaborados por las sociedades calificadoras de riesgo.

De conformidad con la normativa establecida, los requisitos que se deben cumplir para constituirse alternativas de inversión de los fondos de pensiones y las equivalencias reportadas, la CCRyLI decide aprobar o no considerar los instrumentos financieros como objeto de inversión para los fondos de pensiones.

En el caso de las entidades de intermediación financiera y empresas de leasing, se analiza lo siguiente: (i) estados financieros auditados para un mínimo de tres (3) años, (ii) indicadores de solvencia y apalancamiento, (iii) indicadores de rentabilidad y calce de monedas y plazo, (iv) indicadores financieros, de utilidades y de endeudamiento, (v) características propias del instrumento, en términos de resguardos o garantías adicionales a la solvencia del emisor y su liquidez, entre otros.

Para el caso de instrumentos financieros emitidos por empresas, se analizan los estados financieros auditados para un mínimo de tres (3) años; indicadores de cobertura de gastos financieros, de rentabilidad, liquidez, garantías, calce de plazos, de utilidades y de endeudamiento; características propias del instrumento, en términos de resguardos o garantías adicionales a la solvencia del emisor, su liquidez, entre otros.

Las empresas que tengan el interés de que sus acciones sean adquiridas por los fondos de pensiones deben obtener una calificación de una empresa calificadora de riesgo, autorizada a operar y supervisada en República Dominicana por la Superintendencia de Valores, de conformidad con la Ley de Mercado de Valores y sus normas complementarias.

De acuerdo con las metodologías establecidas y las equivalencias reportadas, las acciones pueden ser aprobadas como alternativas de inversión para los fondos de pensiones por la CCRyLI, en consideración al cumplimiento de requisitos mínimos. Para el caso de acciones de entidades de intermediación financiera o empresas, se toman en consideración los estados financieros del emisor, factores e indicadores relacionados con resultados recientes, cobertura de gastos financieros, liquidez, entre otros.

Las inversiones de los fondos de pensiones en instrumentos de renta variable y patrimonio separado, aprobados mediante la Ley núm. 189-11 para el Desarrollo del Mercado Hipotecario y el Fideicomiso en República Dominicana, como son los fondos de inversión mutuos o abiertos y fondos cerrados, fideicomisos, valores titularizados, letras hipotecarias y bonos hipotecarios están sujetas a condiciones y parámetros mínimos establecidos para cada instrumento, mediante resoluciones de la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión.

Finalmente, se concluye si el instrumento es elegible o no para ser adquirido con los recursos de los fondos de pensiones, tomando como referencia que estos fondos solo podrán ser invertidos en instrumentos financieros que tengan una calificación de riesgo categoría BBB o superior, para instrumentos financieros de deuda de largo plazo, y C-3 o superior, para instrumentos financieros de deuda de corto plazo, lo que en ambos casos se conoce como “Grado de Inversión”.

IX.3 Límites de inversión

La Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias establecen que los fondos de pensiones deben ser invertidos con el propósito de asegurar una adecuada rentabilidad y seguridad, lo que se conoce como riesgo acotado. En el Sistema Dominicano de Pensiones esto se hace operativo a través de límites máximos de inversión, que aseguran un mínimo de diversificación en el portafolio de inversiones de los fondos de pensiones. Estos límites son fijados por la CCRyLI y existen dos tipos fundamentales: los límites de inversión por tipo de instrumento y los límites de inversión por emisor.

IX.3.1 Por tipo de instrumento

El objetivo de los límites de inversión por instrumento es lograr una adecuada diversificación de las carteras de los fondos de pensiones delimitando las combinaciones de retorno y riesgo que estos pueden alcanzar.

IX.3.2 Por emisor

1. Límites establecidos como porcentaje del valor del fondo: Se busca con estos límites acotar la concentración de las inversiones de los

fondos de pensiones en instrumentos emitidos o garantizados por una misma entidad.

2. Límites establecidos como porcentaje del activo o el patrimonio del emisor: Con estos límites se trata de evitar que el fondo de pensiones adquiera un peso significativo en las decisiones del emisor. De esta forma se evita que un fondo de pensiones controle a una entidad.
3. Límites como porcentaje de la emisión: Estos aseguran la colocación de los instrumentos de oferta pública en más de dos inversionistas, lo que redundará en una determinación de precios más eficiente y liquidez en el mercado. Asimismo, se evita que el fondo de pensiones adquiera un peso significativo en los precios de la emisión.

Del mismo modo, se establece un límite de un 5 % para la suma de las inversiones en los emisores relacionados a la administradora de fondos de pensiones.⁵ Este límite se aplica a la suma de todos los fondos de pensiones administrados por cada AFP.

IX.4 Mercados autorizados

Las administradoras de fondos de pensiones solo pueden efectuar transacciones de compra y venta de instrumentos financieros con recursos de los fondos de pensiones en mercados expresamente autorizados. Estos corresponden a mercados primarios y secundarios formales, los cuales están definidos, en resoluciones emitidas por la Superintendencia de Pensiones, como toda entidad establecida en República Dominicana como bolsa de valores, en el marco de la Ley de Mercado de Valores vigente, y bajo la regulación y supervisión de la Superintendencia de Valores. Esta regulación persigue garantizar que las transacciones de los fondos se realicen en mercados que cumplan ciertos requisitos mínimos, a saber:

- Concurrencia simultánea de compradores y vendedores para la determinación del precio.

5. Los límites para emisores relacionados a las AFP están sujetos a una disminución del 50 % y no podrá superar el 5 % de cada tipo de fondo de pensiones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 98 de la Ley núm. 87-01.

- Información pública disponible.
- Existencia de mecanismos transparentes de negociación de instrumentos.
- Disponibilidad de infraestructura y reglamentación interna.

Lo anterior garantiza la transparencia y equidad en las transacciones de instrumentos financieros con los recursos de los fondos de pensiones.

Todas las transacciones de instrumentos que sean vendidos con anterioridad a su vencimiento, así como la venta de opciones de suscripción preferente de acciones, se deben realizar en un mercado secundario formal.

Las personas jurídicas que constituyan o participen en el mercado de valores formal nacional, primario o secundario, y que realicen transacciones con los fondos de pensiones, deben proporcionar a la Superintendencia de Pensiones la información que esta requiera y bajo las condiciones que la misma establezca.

IX.5 Custodia de títulos

Los títulos e instrumentos financieros, físicos, electrónicos o de cualquier otra modalidad, equivalentes a, por lo menos, el noventa y cinco por ciento (95 %) del valor invertido del fondo de pensión, deben estar bajo la custodia del Banco Central de la República Dominicana, en las condiciones que este establezca. Para fines de la custodia, las AFP, el Banco Central y CEVALDOM (Depósito Centralizado de Valores, S. A.)⁶, firmaron un contrato tripartito de servicios de custodia, en el que se delega y establecen las condiciones de custodia para los títulos e instrumentos financieros de los fondos de pensiones. El citado contrato fue firmado con el fin de que CEVALDOM funja como intermediario entre las AFP y el Banco Central para el depósito y retiro de los títulos físicos. Adicionalmente, se realizó un adendum al mismo para establecer que los títulos desmaterializados sean custodiados de manera permanente por CEVALDOM.

6. Entidad autorizada por la Ley núm. 19-00, sobre el Mercado de Valores, para ofrecer los servicios de depósito centralizado de valores en el país y la que registra y custodia los valores negociados de todo el mercado de valores de República Dominicana.

Las AFP deben informar a la Superintendencia, en un plazo no mayor de un (1) día hábil, sobre cualquier compra o venta de títulos financieros, físicos, electrónicos o de cualquier otra modalidad. En adición, CEVALDOM, a través de la Superintendencia de Valores, entidad reguladora del mismo, remite diariamente los títulos en custodia correspondiente a cada fondo de pensiones. Esto se hace necesario para dar un destino seguro a los títulos representativos de las inversiones de los fondos de pensiones.

IX.6 Regulación de conflictos de intereses

Distintas resoluciones de la Superintendencia de Pensiones y la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión establecen los mecanismos para controlar los conflictos de intereses entre las administradoras de fondos de pensiones y los fondos de pensiones que estas administran.

Las disposiciones relevantes son las siguientes:

- Reducción de límites de inversión en instrumentos emitidos por emisores relacionados a las AFP.
- Obligatoriedad de invertir los recursos de la Cuenta de Garantía de Rentabilidad (propiedad de la AFP) en cuotas del fondo de pensiones que administra, para eliminar el conflicto de intereses en la administración de las carteras de inversión.
- Tipificación de las conductas y actividades prohibidas a las AFP.
- Regulación de las transacciones con instrumentos elegibles para los fondos de pensiones, realizadas por las AFP y/o las personas que en razón de su cargo o posición tengan conocimiento de las decisiones de adquisición o enajenación de títulos de los fondos de pensiones.

IX.7 Rentabilidad mínima y reserva de fluctuación de rentabilidad

La Ley núm. 87-01 establece el derecho de los afiliados a una rentabilidad mínima. En este sentido, las AFP son responsables de que mensualmente la rentabilidad real de los últimos doce meses de cada uno de los fondos de pensiones que administran no sea menor a la rentabilidad real promedio ponderada de los fondos de pensiones menos dos puntos porcentuales.

Los mecanismos de resguardo de la rentabilidad mínima son los siguientes:

- **Reserva de Fluctuación de Rentabilidad:** Es una reserva que se forma con los excesos de rentabilidad real de los últimos doce meses de un fondo de pensiones, que sobrepase la rentabilidad real promedio ponderada de los fondos de pensiones más dos puntos porcentuales (2 %).
- **Cuenta Garantía de Rentabilidad:** Es una cuenta que mantiene la AFP dentro del fondo de pensiones, equivalente al uno por ciento (1 %) del valor de dicho fondo de pensiones, que se utiliza para completar la rentabilidad mínima en caso de que la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad sea insuficiente.
- **Patrimonio de las AFP:** Si aplicados los recursos de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad y de la Cuenta Garantía de Rentabilidad no se logra llegar hasta la rentabilidad mínima, la AFP la completará con recursos de su propio patrimonio.

IX.8 Valoración de los instrumentos

El patrimonio de cada fondo de pensiones se expresa en cuotas, que constituyen su unidad de medida. El valor cuota de cada fondo de pensiones se determina diariamente como la división entre el patrimonio del fondo y el número de cuotas emitidas. El patrimonio del fondo de pensiones es la diferencia entre sus activos y pasivos totales. Los activos de los fondos de pensiones los componen en 99 % las inversiones realizadas, valoradas sobre la base del valor económico o de mercado de las inversiones, siguiendo el principio de valoración de mercado. Con esto se evitan transferencias indeseadas de riqueza entre afiliados del Sistema, como resultado de los ingresos y egresos de recursos de las cuentas individuales.

Los instrumentos representativos de deuda son valorados de acuerdo a su valor económico, esto es, al valor presente de sus flujos futuros descontados a la tasa interna de retorno (TIR) relevante. Por su parte, los instrumentos representativos de capital, como es el caso de las acciones, que serán valorados diariamente al precio promedio ponderado de los últimos diez días de transacciones válidas. En el caso de las cuotas de fondos de mutuos o abiertos, las mismas serán valoradas diariamente

con el precio publicado por la sociedad administradora de fondos de inversión emisora de dichas cuotas. Para las cuotas de los fondos cerrados de inversión, se valorarán diariamente al valor promedio ponderado de los últimos 10 días de transacción, sin embargo, cuando no se registren transacciones suficientes en el mercado, se tomará el valor de la cuota de la última fecha disponible publicada por la sociedad administradora de fondos de inversión.

En cualquier caso, la SIPEN determina y comunica en forma diaria a las AFP, los precios a los que se valoran los instrumentos financieros en que se pueden invertir los recursos de los fondos de pensiones.



Capítulo X

**Beneficios del Sistema
Dominicano de Pensiones**

La provisión de beneficios adecuados durante el retiro laboral de la población es el objetivo fundamental de la creación de los sistemas de pensiones, pues a través de esta provisión se incrementa el bienestar de los trabajadores y demás beneficiarios. En el Sistema Dominicano de Pensiones se ha establecido una estructura de beneficios para cubrir los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia y enfermedad terminal. Este sistema previsional contempla, por tanto, los aspectos fundamentales de riesgo, de forma tal que se garantice un nivel de consumo satisfactorio, dadas las distintas eventualidades que podrían distorsionar el ingreso de los trabajadores, a la vez que se provee de cobertura a las personas de escasos recursos, bajo el pilar solidario sobre el cual se ha estructurado el Régimen Subsidiado.

A continuación, se presentan los principales beneficios provistos dentro de cada uno de los regímenes que componen el Sistema Dominicano de Pensiones, iniciando con el Régimen Contributivo, el cual está en funcionamiento desde el año 2003. Posteriormente, se expone también la estructura de beneficios de los regímenes subsidiado y contributivo-subsidiado, así como los dispuestos para los dominicanos residentes en el exterior, los cuales entrarán en vigencia en la medida en que el sistema evolucione, permitiendo así una mayor cobertura.

X.1 Prestaciones del Régimen Contributivo

El Régimen Contributivo provee a los afiliados con prestaciones correspondientes a:

- (i) pensión por vejez;
- (ii) pensión por discapacidad total o parcial;

- (iii) pensión por cesantía por edad avanzada;
- (iv) pensión de sobrevivientes;
- (v) pensión o devolución de saldo de la CCI a afiliados de ingreso tardío;
- (vi) devolución de saldo CCI por enfermedad terminal.

En lo adelante se expone acerca de las características de cada una de estas prestaciones.

X.1.1 Pensión por vejez

La pensión por vejez comprende la provisión de ingresos al momento del retiro. Es la principal prestación o más bien la prestación básica de todo sistema de pensiones, pues se refiere al ingreso que recibirá un trabajador durante los años de vida pasiva, tras haber ahorrado para su retiro durante su vida laboral. Por tanto, esta pensión corresponde al objetivo de nivelación del consumo expuesto en el capítulo II, en cuanto a que garantiza un nivel de consumo satisfactorio en los años de retiro.

Para acceder a una pensión por vejez, se precisa que el afiliado acredite tener la edad de sesenta (60) años, y por lo menos tener un saldo en su CCI que le permita disfrutar de una pensión igual a la pensión mínima establecida. A este requisito de edad de retiro debe añadirse el requisito de cotización mínima de trescientos sesenta (360) meses, o 30 años. Por tanto, a partir de los sesenta años de edad, siempre que se haya cotizado en el sistema por un período de al menos tres decenios, todo afiliado al régimen contributivo puede optar por retirarse percibiendo una pensión que busque garantizar su subsistencia en la vejez.

Alternativamente, un afiliado al régimen contributivo puede optar por pensionarse cuando llegue a la edad de cincuenta y cinco (55) años, siempre que haya acumulado un fondo que le permita disfrutar de una jubilación superior a la pensión mínima en un cincuenta por ciento (50 %).¹

Se añade al beneficio de la pensión por vejez el grupo de afiliados de ingreso tardío, definidos como aquellos afiliados que al momento de realizar su primera cotización al Sistema Dominicano de Pensiones regido por la Ley núm. 87-01, tenían 45 años de edad o más. Este grupo de afiliados podrá optar por la pensión por vejez al haber cumplido 60 años y contar con un

1. Según lo establecido en la Ley núm. 87-01, la pensión mínima del régimen contributivo equivale al 100 % del salario mínimo legal más bajo.

fondo acumulado que le permita pensionarse con un monto superior a la pensión mínima del régimen contributivo.

En el régimen contributivo del Sistema Dominicano de Pensiones, el afiliado que califique para una pensión por vejez puede optar por dos modalidades de pensión: la modalidad de Retiro Programado o la modalidad de Renta Vitalicia. Bajo la modalidad de Retiro Programado los fondos de la CCI se mantienen en la administradora de fondos de pensiones, en cuyo caso el afiliado conserva la propiedad sobre los mismos y asume el riesgo de longevidad y rentabilidad futura.

Por el contrario, en el caso de la pensión bajo la modalidad de Renta Vitalicia, el saldo de la cuenta individual se traspasa a una compañía de seguros, por lo que el afiliado pierde su propiedad, a cambio de que dicha compañía asuma el riesgo de longevidad y rentabilidad, y garantice la Renta Vitalicia acordada, brindando una pensión al afiliado hasta el momento de su fallecimiento. Ambas modalidades incorporan un salario adicional en diciembre y en el caso de la Renta Vitalicia se contempla el ajuste bianual por inflación.

El monto de la pensión bajo la modalidad de Retiro Programado se calcula dividiendo el saldo acumulado en la CCI a la edad de retiro del trabajador, por el capital necesario para pagar una unidad de pensión, el cual es un factor actuarial que toma en cuenta la expectativa de vida del afiliado y una tasa de interés esperada sobre el saldo de dicha cuenta. Este cálculo se realiza cada año, de modo que el monto de la pensión se ajusta de tal forma que se distribuya el saldo de la cuenta a lo largo del período de vida del pensionado. En cambio, el monto de la pensión bajo la modalidad de Renta Vitalicia es un monto fijo que se calcula una sola vez y es indexado por la variación del índice de precio al consumidor cada dos años.

La decisión que tome un afiliado sobre la modalidad a escoger al momento de pensionarse va a depender de sus preferencias, expectativas y aversión al riesgo.

Entre las características principales del Retiro Programado se encuentran que el riesgo de longevidad y rentabilidad futura es asumido por el pensionado, tal y como se indicó anteriormente, así como la posibilidad de herencia y opción de cambio a Renta Vitalicia. En cambio, entre las características de la Renta Vitalicia destacan el monto fijo de pensión sin riesgo de longevidad y rentabilidad, la imposibilidad de dejar herencia y la irreversibilidad del contrato.

Para finalizar esta sección, se presenta una comparación entre las características de ambas modalidades de pensión.



Tabla 10.1
Comparación modalidades de pensión: Retiro Programado
vs. Renta Vitalicia

criterio	Retiro programado	Renta Vitalicia
Propiedad de los fondos	Propiedad del afiliado	Propiedad de la compañía de seguros
Opción de cambio	El afiliado puede optar por cambiar a renta vitalicia	La decisión de adquirir la renta vitalicia es irreversible
Garantías	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de que la pensión sea inferior a la pensión mínima, y dependiendo desde luego de las condiciones alcanzadas por el trabajador, este puede acceder al Fondo de Solidaridad Social para completar el monto de la pensión mínima. • No existe garantía de pensión si se sobrepasa la edad esperada de fallecimiento utilizada para el cálculo del monto de pensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe garantía de pensión hasta la edad de fallecimiento, independientemente de cuando sea esto. • Si la pensión es inferior a la mínima, el afiliado no puede optar por renta vitalicia y debe permanecer en retiro programado.
Estabilidad del monto de la pensión	Pensión variable en el tiempo, afectada por riesgo de rentabilidad futura y riesgo de longevidad.	Pensión mensual indexada. No está sujeta ni a riesgo de rentabilidad ni a riesgo de longevidad.
Riesgo de inversión	Está sujeta a riesgos de la rentabilidad futura de los fondos.	No está sujeta a variabilidad alguna, la compañía de seguros asume el riesgo de rentabilidad.
Herencia	Cuando fallece el pensionado, el saldo se otorga al cónyuge, hijos solteros menores de 18 años, hijos solteros menores de 21 que aún estén estudiando.	No hay herencia.
Costo	Se mantiene el cobro de la comisión complementaria	Comisión por gastos administrativos sobre el saldo de la CCL, al momento de la adquisición de la renta vitalicia.

X.1.2 Pensión por discapacidad

Estetipo de pensión asegura que aquellos afiliados al Régimen Contributivo que sufran una lesión o enfermedad que les impida realizar una actividad productiva, o que reduzca la misma, posean un ingreso que garantice un nivel de consumo satisfactorio durante sus años de vida activa, hasta ser elegibles para la pensión por vejez.

A través del pago del seguro de discapacidad y sobrevivencia, correspondiente al 1 % del salario cotizabile y financiado por el aporte del empleador y del trabajador, el trabajador asalariado está cubierto contra el riesgo de reducir su capacidad productiva o en su defecto quedar imposibilitado de realizar su trabajo habitual en un momento determinado. Por consiguiente, este seguro está estructurado de forma tal que otorgue una compensación destinada a proteger al afiliado en caso de que sufra una lesión o enfermedad que disminuya en al menos un cincuenta por ciento (50 %) su capacidad productiva. La compensación provista por este seguro está a cargo de la compañía de seguros contratada por la AFP del afiliado, así como por el Autoseguro del IDSS, para los afiliados al Sistema de Reparto, una vez cumplidos los procedimientos establecidos.

Un trabajador afiliado al Régimen Contributivo adquiere derecho a una pensión por discapacidad total cuando acredite sufrir una enfermedad o lesión crónica, que sea de origen común, que reduzca en dos tercios su capacidad productiva. En este caso, el beneficio equivale a sesenta por ciento (60 %) del salario base. Por su parte, se adquiere derecho a una pensión por discapacidad parcial cuando la capacidad productiva se reduce entre un medio y dos tercios; donde entonces el afiliado percibirá el treinta por ciento (30 %) del salario base. En ambos casos el salario base corresponde al promedio del salario cotizante indexado de los últimos tres (3) años anteriores a la concreción de la discapacidad, y el afiliado debe haber agotado su derecho a prestaciones por enfermedad no profesional o por riesgos laborales.

En caso de fallecimiento del afiliado con discapacidad durante el disfrute de la pensión, los beneficios de la pensión son otorgados a los sobrevivientes en las condiciones y límites que se establece para la pensión de sobrevivencia.

Del monto de la pensión por discapacidad, la compañía de seguros deduce los aportes a la seguridad social consignados en la Ley núm. 87-01, con la finalidad de que una vez este llegue a la edad de retiro y cesen las prestaciones por discapacidad a cargo de la compañía de seguros, el afiliado pase a pensionarse por vejez bajo la modalidad de su elección. De esta forma un trabajador asalariado que se incapacite, total o parcialmente, puede seguir cotizando en el Sistema y así acumular fondos en su cuenta personal hasta calificar para una pensión por vejez. La pensión por discapacidad es compatible con el trabajo remunerado.

Para poder acceder a los beneficios por discapacidad, se debe, en primer lugar, determinar el grado de discapacidad de un afiliado. Para esto se debe contar con una evaluación y/o calificación de la discapacidad a cargo de las Comisiones Médicas Nacional y/o Regionales, de acuerdo con las Normas para la Evaluación y Calificación del Grado de Discapacidad, elaboradas por la Comisión Técnica sobre Discapacidad.² Estas normas toman en cuenta la

2. La Comisión Técnica sobre Discapacidad es la encargada de establecer las normas, criterios y parámetros para evaluar y calificar el grado de discapacidad de los afiliados. Está compuesta por el Superintendente de Pensiones, el presidente de la Comisión Médica Nacional, el director de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados, un miembro designado por el Colegio Médico Dominicano, un representante de las administradoras de fondo de pensiones, un representante de las administradoras de riesgos de salud, un representante de las compañías de seguros, un representante del Centro de Rehabilitación y un representante de los profesionales de Enfermería.

profesión o especialidad del trabajo de la persona afectada, con base en los criterios y parámetros para evaluar y calificar el grado de discapacidad. Los afiliados tienen derecho a apelar las decisiones de las Comisiones Médicas Regionales en las AFP o en la Comisión Médica Nacional, entidad creada para realizar las funciones de revisión, validación o rechazo de los dictámenes emitidos por las Comisiones Médicas Regionales, y al igual que estas, se encuentra constituida por tres médicos designados por el CNSS.

X.1.3 Pensión por cesantía por edad avanzada

El Sistema Dominicano de Pensiones ha sido estructurado de forma tal que brinde el mayor nivel de beneficios en la tercera edad. Por consiguiente, se incorpora en la estructura previsional un tipo de beneficio que garantiza un nivel de ingreso mínimo para todos aquellos trabajadores asalariados que por encontrarse en una edad avanzada no pueden encontrar una ocupación laboral.

Para acceder a este beneficio, el cual otorga una pensión mínima, el afiliado que haya quedado privado de un trabajo remunerado debe haber cumplido cincuenta y siete (57) años de edad y cotizado en el sistema durante un mínimo de trescientos (300) meses, equivalente a 25 años.

Por su parte, el afiliado cesante mayor de cincuenta y siete (57) años que no haya cotizado un mínimo de trescientos (300) meses, recibe una pensión con base en los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual o puede seguir cotizando hasta cumplir con el mínimo de cotizaciones para calificar para la pensión mínima.

X.1.4 Devolución de saldo CCI por enfermedad terminal

Con este mecanismo se beneficiarán los afiliados al Sistema de Pensiones que, sin importar su edad, no cuentan con una protección dentro del Sistema de Seguridad Social que les permita solventar los costos que conlleva una enfermedad terminal, así como cualquier otro gasto que le permita aliviar su condición médica, mejorando su calidad de vida.

Las enfermedades terminales han sido definidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como aquellas que no tienen tratamiento específico curativo o con capacidad para retrasar la evolución, y que por ello conlleva a la muerte en un tiempo variable, generalmente inferior a

seis meses; es progresiva, provoca síntomas intensos, multifactoriales, cambiantes y un gran sufrimiento (físico, psicológico) en la familia y el paciente.

Los afiliados afectados de una enfermedad terminal deberán presentarse ante la AFP, a la que se encuentran afiliados y llenar el formulario de solicitud correspondiente, a la vez que deberán depositar su acta de nacimiento, copia de la cédula de identidad, así como la documentación médica original relacionada con la condición de salud que genera la solicitud de evaluación y calificación de enfermedad terminal.

Las AFP procederán a remitir a las Comisiones Médicas del Sistema, las solicitudes de evaluación a fin de evaluar y calificar la condición de salud del solicitante. El CNSS deberá establecer las normas necesarias para que las Comisiones Médicas cuenten con los parámetros que determinen la calificación de enfermedad terminal.

Finalizado el proceso de evaluación y calificación, la CTD procederá a certificar el dictamen emitido por las Comisiones Médicas, a fin de que las AFP procedan al pago del saldo acumulado en las cuentas individuales de los afiliados solicitantes.

X.1.5 Pensión de sobrevivientes

Este tipo de pensión beneficia a los familiares sobrevivientes de un afiliado fallecido. Por tanto, son beneficiarios de esta pensión: el cónyuge sobreviviente, los hijos solteros menores de 18 años, los hijos solteros mayores de 18 años y menores de 21 años que demuestren haber realizado estudios regulares durante los seis (6) meses anteriores al fallecimiento del afiliado, los hijos con discapacidad de cualquier edad, de acuerdo con el Reglamento de Pensiones³ y los hijos en gestación al momento del fallecimiento del afiliado.

En caso de fallecimiento del afiliado activo, los beneficiarios reciben una pensión de sobrevivencia no menor al sesenta por ciento (60 %) del promedio del salario cotizante indexado de los últimos tres (3) años o fracción, la cual es ajustada cada dos años según el índice de precios al consumidor (IPC). Si el cónyuge sobreviviente es menor de 50 años

3. El Reglamento de Pensiones fue aprobado mediante Decreto núm. 969-02 en diciembre de 2002.

recibe una pensión durante sesenta (60) meses. En caso de que el cónyuge sobreviviente sea menor o igual a 55 años tiene derecho a setenta y dos (72) meses de pensión, mientras que los cónyuges sobrevivientes mayores de 55 años tienen derecho a una pensión vitalicia.

En el evento de que el beneficiario lo constituya únicamente el cónyuge o compañero de vida, este recibirá el 100 % del monto de la pensión. Asimismo, recibirá el 100 % del monto de la pensión el hijo o los hijos en caso de ausencia de cónyuge o compañero de vida.

Las prestaciones establecidas benefician con el cincuenta por ciento (50 %) al cónyuge, o en su defecto, al compañero de vida, siempre que ambos no tuviesen impedimento jurídico para contraer matrimonio; y con el restante cincuenta por ciento (50 %) a los hijos menores de 18 años de edad, o menores de 21 si fuesen estudiantes, o mayores de edad cuando estuviesen afectados por una discapacidad absoluta y permanente.

La pensión de sobrevivencia es financiada con el monto acumulado de la cuenta personal del afiliado más el aporte del seguro de sobrevivencia. A falta de beneficiarios de estos grupos, el saldo de la cuenta se entrega en su totalidad a los herederos legales del afiliado. El afiliado tiene derecho a señalar sus herederos de acuerdo con las leyes dominicanas.

El derecho a pensión de sobreviviente se pierde: (i) por contraer matrimonio o nueva unión de hecho, (ii) por el cumplimiento de 18 años de edad, si son hijos solteros no estudiantes y (iii) por el cumplimiento de 21 años de edad, en el caso de los hijos solteros estudiantes.

X.2 Prestaciones del Régimen Subsidiado

El Régimen Subsidiado corresponde al pilar social del Sistema Dominicano de Pensiones; por tanto, se financiará con las aportaciones del Estado dominicano a través de la recaudación de los impuestos y fuentes de ingresos establecidos en la Ley núm. 87-01. Estas fuentes de ingresos están definidas que provendrán de:

- (i) las partidas del presupuesto del Ministerio de Salud Pública destinadas al cuidado de la salud de las personas,
- (ii) las partidas gubernamentales para programas de asistencia social,

- (iii) las partidas gubernamentales destinadas a contratar los seguros de salud y planes de pensiones de los departamentos de la Administración Pública,
- (iv) los ingresos de los impuestos especializados para el pago complementario de los recursos humanos del sector salud,
- (v) los impuestos a las ganancias de los premios mayores,
- (vi) los impuestos a los juegos de azar y
- (vii) los patrimonios sin herederos, entre otros.

Mediante este Régimen se establece una pensión solidaria en beneficio de la población con discapacidad, desempleada e indigente, como parte de una política social tendente a reducir los niveles de pobreza.

Se entenderá por personas de escasos recursos las que tengan ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50 %) del salario mínimo nacional, siempre que el promedio de los ingresos de su familia sea también inferior a dicho porcentaje, luego de dividir el ingreso total de la familia entre el número de miembros que la componen. A tal efecto, se considerará como núcleo familiar a aquellas personas que, unidas o no por vínculos de parentesco, hayan convivido en forma permanente bajo un mismo techo durante los últimos tres (3) años.

Las prestaciones comprendidas en el Régimen Subsidiado son: (i) pensión por vejez, (ii) pensión por discapacidad total o parcial, (iii) pensión de sobrevivencia y (iv) pensión para madres solteras.

Aunque a la fecha el pilar solidario dentro del Régimen Subsidiado no ha iniciado, mediante la Resolución CNSS núm. 320-02, de 18 de julio de 2013, promulgada por el Poder Ejecutivo a través del Decreto núm. 381-13, de 24 de diciembre de 2013, se presentó el reglamento que establece el procedimiento para otorgar las pensiones solidarias por vejez, discapacidad total o parcial y por sobrevivencia, a los afiliados del Régimen Subsidiado, de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley núm. 87-01.

A continuación se exponen las principales características de estas prestaciones.

X.2.1 Pensión por vejez

Estas pensiones serán otorgadas a las personas mayores de sesenta (60) años de edad que carezcan de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades esenciales. Las pensiones tendrán un monto equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario mínimo público, incluirán una pensión extra de Navidad y serán actualizadas de acuerdo con el IPC y el incremento del salario mínimo del sector público.

Según el Reglamento de las Pensiones Solidarias, los pagos correspondientes a estas pensiones serán realizados por el Ministerio de Hacienda (MH), mediante medios electrónicos, luego de ser aprobadas por los Consejos de Desarrollo Provinciales (CDP), debiendo el MH y los CDP remitir a la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) en formato electrónico, la nómina mensual de pago de dichas pensiones.

X.2.2 Pensión por discapacidad

Tendrán derecho a pensión por discapacidad total o parcial, las personas de cualquier edad con discapacidad severa que carezcan de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades esenciales. Estas pensiones serán actualizadas de acuerdo con el IPC y ajustadas según el incremento del salario mínimo público.

Se considerarán discapacitadas las personas que de manera permanente no se encuentren aptas para desempeñar un trabajo normal, o que por haber sufrido una disminución de por lo menos la mitad de su capacidad de trabajo no puedan garantizar su subsistencia y que, a la vez, no tengan derecho a otra pensión del Sistema Dominicano de Pensiones.

X.2.3 Pensión para madres solteras

Estas pensiones serán otorgadas a las madres solteras desempleadas con hijos menores de edad, y que carezcan de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades y garantizar la educación de sus hijos, de acuerdo a la evaluación socioeconómica correspondiente. Las pensiones tendrán un monto equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario mínimo público, y podrá ser devengada mientras la beneficiaria cumpla con los requisitos. De igual forma, esta pensión será actualizada de acuerdo al IPC y al incremento del salario mínimo del sector público.

X.2.4 Pensión de sobrevivientes

En caso de fallecimiento del pensionado continuarán recibiendo la pensión solidaria los beneficiarios siguientes: el cónyuge sobreviviente, o en su defecto, el compañero de vida, siempre que este no tuviese impedimento jurídico para contraer matrimonio; los hijos legítimos, naturales o adoptivos, solteros menores de 18 años, o los hijos solteros mayores de 18 y menores de 21 años que demuestren haber realizado estudios regulares durante los seis meses anteriores al fallecimiento del afiliado; y los hijos discapacitados de cualquier edad, de acuerdo con el Reglamento de Pensiones.

El derecho a pensión de sobreviviente se pierde cuando el cónyuge del fallecido contrae matrimonio o nueva unión de hecho, cuando los hijos solteros que no estén estudiando alcancen la edad de 18 años y cuando los hijos solteros en condición de estudiantes hayan cumplido 21 años de edad.

X.3 Prestaciones del Régimen Contributivo Subsidiado

Con la finalidad de ampliar la cobertura del Sistema Dominicano de Pensiones, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia, el Sistema Previsional incorpora un régimen que será parcialmente subsidiado por el Estado. En el Régimen Contributivo Subsidiado, el Estado suplirá la ausencia del empleador brindando un subsidio a los aportes individuales que será inversamente proporcional al ingreso de los trabajadores, o al aporte del trabajador por cuenta propia. De esta forma, el subsidio estatal será superior mientras menor sea el ingreso del afiliado, brindando así un mayor apoyo a los trabajadores por cuenta propia de menores ingresos.

Este régimen comprende las siguientes prestaciones: (i) pensión por vejez, (ii) pensión por discapacidad y (iii) pensión de sobrevivencia. Al igual que el Régimen Subsidiado, este no ha podido iniciar en el Sistema Dominicano de Pensiones.

X.3.1 Pensión por vejez

El afiliado adquiere derecho a una pensión por vejez cuando sobrepasa los 60 años de edad, siempre que el fondo acumulado en su cuenta personal garantice por lo menos la pensión mínima. Para tener derecho

a un subsidio para completar la pensión mínima, el afiliado deberá haber cumplido 65 años y haber cotizado durante un mínimo de 300 meses.

La pensión mínima del Régimen Contributivo Subsidiado equivaldrá al setenta por ciento (70 %) del salario mínimo privado y será indexada de acuerdo con el incremento de dicho salario mínimo. El Estado dominicano garantizará la pensión mínima a los trabajadores por cuenta propia que, habiendo cumplido con los requisitos de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias, no hayan acumulado en su cuenta personal el monto necesario para alcanzarla.

X.3.2 Pensión por discapacidad

Los afiliados al Régimen Contributivo Subsidiado recibirán una pensión por discapacidad que se regirá por las mismas normas del Régimen Contributivo, expuesto en la sección X.1.4.

X.3.3 Pensión de sobrevivientes

En caso de fallecimiento del pensionado, recibirán la pensión las mismas personas señaladas como beneficiarias en el Régimen Contributivo. En ausencia de sobrevivientes, el saldo disponible en la cuenta personal del afiliado será entregado en un solo desembolso a sus herederos legítimos de acuerdo con las leyes dominicanas.

Para concluir este capítulo se presentan dos tablas que sintetizan los aspectos más importantes de los tres regímenes de pensiones contemplados en la Ley núm. 87-01. En la Tabla 10.2 puede observarse la población objetivo de cada régimen de pensiones. Por su parte, en la Tabla 10.3 se exponen los requisitos, financiamiento, beneficios y duración de los beneficios para los distintos tipos de pensiones contemplados en cada régimen previsional.

Tabla 10.2
Regímenes del Sistema Dominicano de Pensiones

Régimen	Población objetivo	Fuente de recursos	Implementación
Contributivo	Trabajadores asalariados.	Aporte obligatorio a la cuenta individual del afiliado, financiada en un 28.79 % por el empleado y en un 71.21 % por el empleador.	Las cotizaciones al régimen iniciaron en julio de 2003.
Subsidiado	Grupos vulnerables.	Aporte del Estado, financiado por la recaudación tributaria y otras partidas de ingresos, según lo establecido en la Ley núm. 87-01.	Pendiente de implementación.

Tabla 10.3
Características de las pensiones según régimen previsional

Prestación	Requisitos	Financiamiento	Tipo de pensión	Beneficios	Duración
I. Régimen Contributivo					
Pensión por Vejez ⁴	Sistema de Capitalización Individual 60 años y 360 cotizaciones y/o haber cumplido 55 años y acumulado un fondo que permita disfrutar de una pensión superior en un 50% a la pensión mínima. ⁵	Recursos acumulados en la CCI.	Retiro Programado Se mantienen los fondos en la AFP y el afiliado asume los riesgos de longevidad (vivir más tiempo del previsto) y rentabilidad futura.	Dependerá del saldo acumulado en la CCI.	Dependerá de la evolución del saldo acumulado y de la expectativa de vida.
			Renta Vitalicia El saldo de la CCI se traspasa a una Compañía de Seguros, la cual asume el riesgo de longevidad y rentabilidad futura.	Dependerá del saldo acumulado en la CCI. Se recibe un monto vitalicio, indexado cada dos años por el IPC.	Hasta el fallecimiento.
	Sistema de Capitalización Individual 65 años y 300 cotizaciones y no haber acumulado un fondo suficiente para la pensión mínima.	Recursos acumulados en la CCI y aportes del Fondo de Solidaridad Social (FSS).	Retiro Programado	Dependerá del saldo acumulado en la CCI y del FSS.	Hasta el fallecimiento.
		Sistema de Reparto De acuerdo a las disposiciones legales que correspondan (Leyes 379-81, 1896-48, 590-16, entre otras).	Aportes realizados por el afiliado y su empleador.	Pensión Vitalicia	Porcentaje variable según años cotizados.
Pensión por Discapacidad Parcial	Reducción de 1/2 a 2/3 de la capacidad productiva. Estar cubierto por el Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia.	Proporción del 1% del total del salario cotizabile destinado al seguro de discapacidad y sobrevivencia.	Renta Temporal Monto actualizado cada dos años por el IPC.	30% del promedio del salario cotizabile indexado del afiliado, de los tres años o fracción de años anteriores a la concreción de la discapacidad.	Hasta la edad de 65 años.
Pensión por Discapacidad Total	Reducción de 2/3 o más de la capacidad productiva. Estar cubierto por el Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia.	Proporción del 1% del total del salario cotizabile destinado al seguro de discapacidad y sobrevivencia.	Renta Temporal Monto actualizado cada dos años por el IPC.	60% del promedio del salario cotizabile indexado del afiliado, de los tres años o fracción de años anteriores a la concreción de la discapacidad.	Hasta la edad de 65 años.

Continúa en la siguiente página.

4. Los afiliados de ingreso tardío (aquellos con 45 años de edad o más al afiliarse al Sistema) podrán optar a la edad de retiro de 60 años por la devolución del saldo acumulado en su CCI, siempre y cuando hayan cesado en el trabajo por lo menos desde los tres (3) meses anteriores a la fecha de la solicitud. Asimismo, podrán optar por una pensión por vejez, siempre que cumplan la referida edad y hayan acumulado un fondo que le permita pensionarse con un monto igual o superior a la pensión mínima del Régimen Contributivo.

5. A la fecha de elaboración de este documento, la pensión mínima del Régimen Contributivo es de RD\$ 9,411.60.

El Sistema de Pensiones

A 16 años de la reforma

Prestación	Requisitos	Financiamiento	Tipo de pensión	Beneficios	Duración
Devolución de Fondos por Enfermedad Terminal	<p>Estar cesante.</p> <p>Estar en la etapa final de su vida por una enfermedad terminal debidamente evaluada y calificada por las Comisiones Médicas.</p> <p>No tener derecho a pensión por vejez o discapacidad.</p>	Recursos acumulados en la CCI.	N/A	100 % de recursos acumulados en la CCI.	N/A (Pago único)
Pensión por Sobrevivencia	<p>Ser cónyuge o compañero de vida de afiliado fallecido.</p> <p>Ser hijo soltero y menor de 18 años; o ser hijo soltero, menor de 21 años y en condición de estudiante durante al menos los seis (6) meses anteriores al fallecimiento del afiliado; o ser hijo discapacitado.</p> <p>Estar cubierto por el Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia.</p>	Proporción del 1 % del salario cotizante destinado al seguro de discapacidad y sobrevivencia más recursos acumulados en la CCI del afiliado fallecido.	<p>Renta Temporal o Pensión Vitalicia</p> <p>Monto actualizado cada dos años por el IPC.</p>	60 % del promedio del salario cotizante indexado del afiliado de los últimos tres años o fracción de años anteriores al fallecimiento, distribuido entre los beneficiarios del afiliado.	<p><u>Cónyuge/ Compañero de vida:</u></p> <p>60 meses para cónyuge o compañero de vida con edad menor o igual a 50 años.</p> <p>72 meses para cónyuge o compañero de vida con edad mayor de 50 años y menor o igual a 55.</p> <p>Hasta el fallecimiento para cónyuge o compañero de vida mayor a 55 años.</p> <p><u>Hijos:</u></p> <p>Hasta los 18 años para hijos solteros.</p> <p>Hasta los 21 años para hijos solteros y estudiantes.</p> <p>Hasta el fallecimiento para hijos discapacitados.</p>
Pensión por Cesantía por Edad Avanzada⁶	<p>57 años, 300 cotizaciones y quedar privado de un trabajo remunerado.</p> <p>57 años, menos de 300 cotizaciones y quedar privado de un trabajo remunerado.</p>	Recursos acumulados en la CCI.	<p>Renta Variable</p> <p>Monto actualizado según la variación del salario mínimo legal más bajo.</p>	Pensión Mínima del Régimen Contributivo	Hasta el agotamiento de los recursos.

Continúa en la siguiente página.

6. Este beneficio aplica solo para afiliados al Sistema de Capitalización Individual.

Capítulo X
Beneficios del Sistema Dominicano de Pensiones

II. Régimen Subsidiado					
Prestación	Requisitos	Financiamiento	Tipo de Pensión	Beneficios	Duración
Pensión por Vejez	Tener 60 años o más y carecer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades esenciales, de acuerdo a la evaluación socioeconómica correspondiente.	Aporte Estatal.	Monto fijo actualizado por el IPC y ajustado según el incremento del Salario Mínimo Público.	Monto equivalente al 60 % del Salario Mínimo Público.	Mientras el beneficiario cumpla con los requisitos establecidos.
Pensión Madres Solteras	Ser madre soltera desempleada con hijos menores de edad y carecer de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades y garantizarle su educación, de acuerdo a la evaluación socioeconómica correspondiente.				
Pensión por Discapacidad	Reducción de al menos 1/2 de la capacidad productiva, de acuerdo al dictamen de las Comisiones Médicas y carecer de recursos suficientes para satisfacer las necesidades esenciales, de acuerdo a la evaluación socioeconómica correspondiente.				
Pensión por Supervivencia	<p>Ser cónyuge o compañero de vida de beneficiario fallecido de pensión solidaria.</p> <p>Ser hijo soltero y menor de 18 años; o ser hijo soltero, menor de 21 años y en condición de estudiante durante al menos los seis (6) meses anteriores al fallecimiento del pensionado; o ser hijo discapacitado.</p>		Monto fijo actualizado por el Índice de Precios al Consumidor y ajustado según el incremento del Salario Mínimo Público.	Monto equivalente al 60 % del Salario Mínimo Público.	<p>Cónyuge/ Compañero de vida: Mientras éste cumpla con los requisitos que dieron origen al beneficio, siempre y cuando no contraiga matrimonio o nueva unión de hecho.</p> <p>Hijos: Hasta los 18 años para hijos solteros. Hasta los 21 años para hijos solteros y estudiantes. Hasta el fallecimiento para hijos discapacitados.</p>

Continúa en la siguiente página.

El Sistema de Pensiones
A 16 años de la reforma

III. Régimen Contributivo Subsidiado					
Prestación	Requisitos	Financiamiento	Tipo de Pensión	Beneficios	Duración
Pensión por Vejez	<p>60 años de edad y que el fondo acumulado garantice al menos una pensión mínima.</p> <p>En caso de que el fondo acumulado no permita acceder al menos a una pensión mínima, el afiliado tendrá derecho a un subsidio, siempre y cuando haya cumplido 65 años y cotizado un mínimo de 300 meses.</p>	<p>Recursos acumulados en la CCI.</p> <p>Aporte Estatal en caso de que corresponda.</p>	A determinarse tras la implementación.	<p>Según lo acumulado en la CCI.</p> <p>Se contempla un subsidio estatal para garantizar una pensión mínima, la cual deberá ser equivalente al 70 % del Salario Mínimo Privado.</p>	A determinarse tras la implementación.
Pensión por Discapacidad	A determinarse tras la implementación.				
Pensión por Sobrevivencia	<p>Ser cónyuge o compañero de vida de un afiliado del Régimen Contributivo Subsidiado.</p> <p>Ser hijo soltero y menor de 18 años; o ser hijo soltero, menor de 21 años y en condición de estudiante durante al menos seis (6) meses anteriores al fallecimiento del afiliado o pensionado; o ser hijo discapacitado.</p>	A determinarse tras la implementación.		<p>Cónyuge/ Compañero de vida:</p> <p>60 meses para cónyuge o compañero de vida con edad menor o igual a 50 años.</p> <p>72 meses para cónyuge o compañero de vida mayor de 50 años y menor o igual a 55.</p> <p>Hasta el fallecimiento para cónyuge o compañero de vida mayor a 55 años.</p> <p>Hijos:</p> <p>Hasta los 18 años para hijos solteros.</p> <p>Hasta los 21 años para hijos solteros y estudiantes.</p> <p>Hasta el fallecimiento para hijos discapacitados.</p>	



Capítulo XI

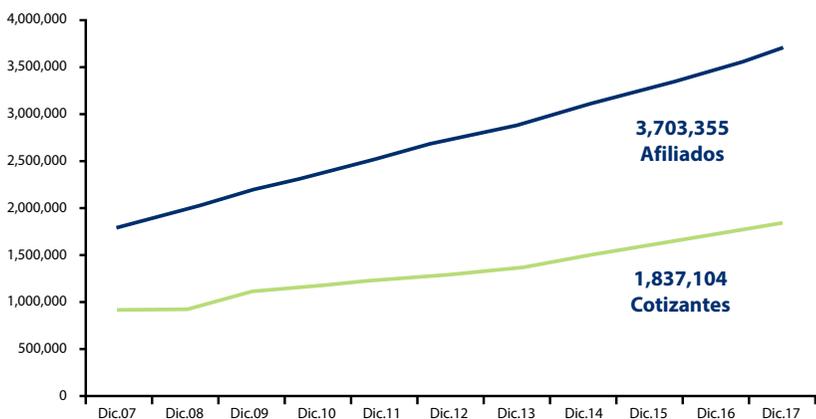
Análisis del Sistema de Pensiones

XI.1 Afiliados y cotizantes

Al 31 de diciembre de 2017 el Sistema Dominicano de Pensiones contó con una población afiliada de 3,703,355 personas, para un incremento de 2,811,155 afiliados, casi cinco veces más que a inicios del Sistema en junio de 2003. Asimismo, el número de cotizantes al Sistema también ha mantenido una tendencia creciente, alcanzando la cifra de 1,837,104, obteniendo así una densidad de cotizantes de 49.6 %.

En el Gráfico 11.1 se resume la evolución del número de afiliados y cotizantes al Sistema Dominicano de Pensiones, mostrando una tendencia ascendente, coherente con la evolución reciente del mercado laboral nacional.

Gráfico 11.1
Evolución de la cantidad de afiliados y cotizantes
(2007-2017)

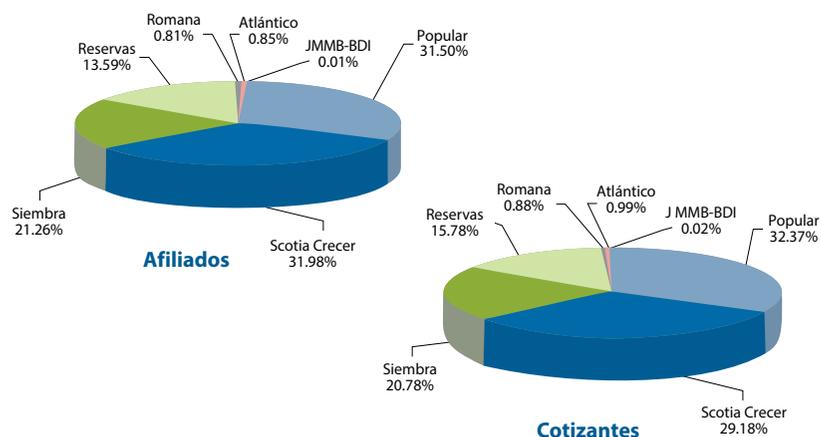


La población afiliada al 31 de diciembre de 2017 se caracteriza por ser en 56.7 % hombres y 43.3 % mujeres, afiliados que en su mayoría (65.5 %) tienen edades inferiores a los 45 años.

Por el lado de los cotizantes, el 55.6 % es hombre y 44.4 % mujer, siendo estos en promedio más jóvenes que los afiliados, ya que el 70 % tiene edades inferiores a los 45 años.

Los afiliados no se distribuyen simétricamente entre las diferentes AFP, y solo Scotia Crecer AFP y AFP Popular agrupan el 63.5 % del total, con 32.0 y 31.5 % respectivamente. La distribución de los cotizantes guarda un patrón similar, manifestando así cierta concentración de mercado (ver Gráfico 11.2).

Gráfico 11.2
Distribución de afiliados y cotizantes según AFP
(Al 31 de diciembre de 2017)



Por el lado de las contribuciones, es importante señalar que el salario promedio cotizable se ha triplicado desde la entrada en vigencia del Régimen Contributivo de Seguridad Social, al pasar de \$6,807 en 2003 a \$22,356 en diciembre de 2017.

XI.2 Inversiones

El incremento de la cantidad de cotizantes ha contribuido al crecimiento del patrimonio de los fondos de pensiones, pero no ha sido el único

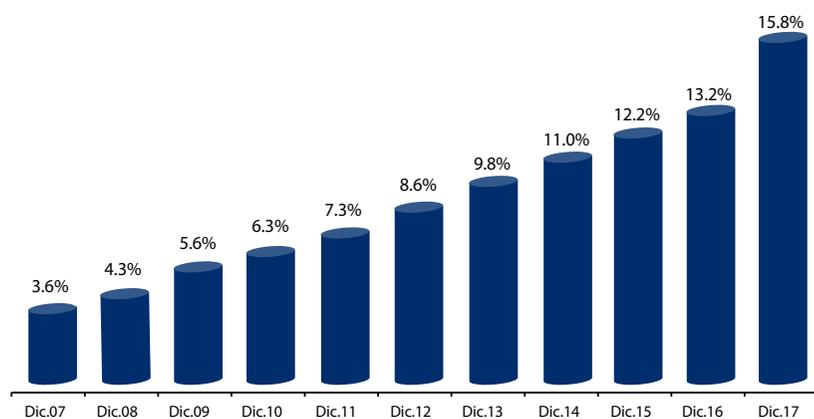
factor que ha incidido; la rentabilidad de las inversiones de los fondos de pensiones y la evolución del salario cotizante promedio, entre otros factores, también han favorecido esta continua progresión de los fondos.

Al 31 de diciembre de 2017 el patrimonio de los fondos de pensiones ascendía a RD\$520,077.02 millones, de los cuales RD\$407,903.75 millones (78.4 %) correspondían a fondos de capitalización individual y RD\$112,173.6 millones (21.6 %) a los planes de reparto individualizado y al Fondo de Solidaridad Social.

El rápido crecimiento que han experimentado los fondos de pensiones y la importancia que representan estos para la economía del país se evidencia cuando se compara con el valor de la producción nacional. En ese sentido, los fondos a diciembre de 2017 representaron casi el 16 % del PIB, razón que viene en aumento desde el inicio del Sistema.

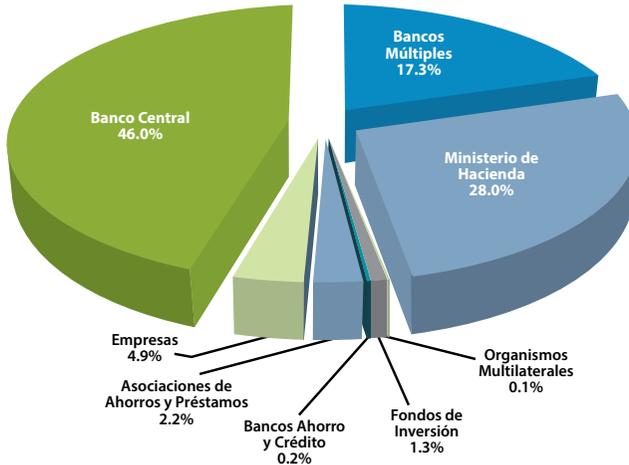
Gráfico 11.3

Relación del patrimonio de los fondos de pensiones respecto al PIB
(2007-2017)



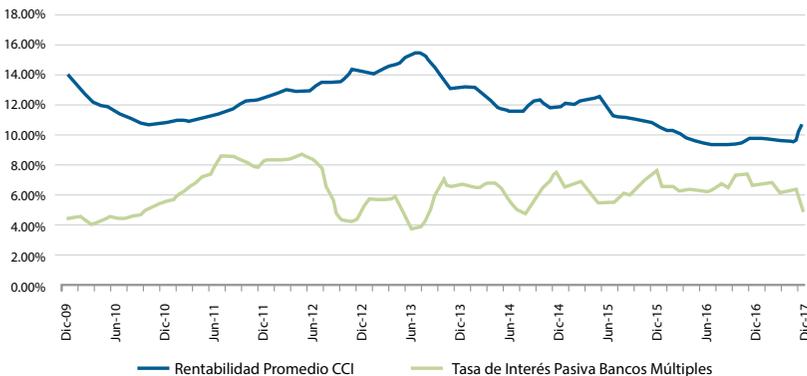
Las actividades de inversión de los fondos de pensiones han incidido en financiar la actividad del sector privado de la economía, que concentra el 26 % de la cartera de inversiones de los fondos, con instrumentos de empresas, bancos y asociaciones del sistema financiero y a apoyar la aplicación de la política económica del país. En este último aspecto, el 74 % de los fondos se encuentran invertidos en instrumentos del Ministerio de Hacienda y del Banco Central (ver Gráfico 11.4).

Gráfico 11.4
Composición de la cartera de inversiones de los fondos de pensiones
(Al 31 de diciembre de 2017)



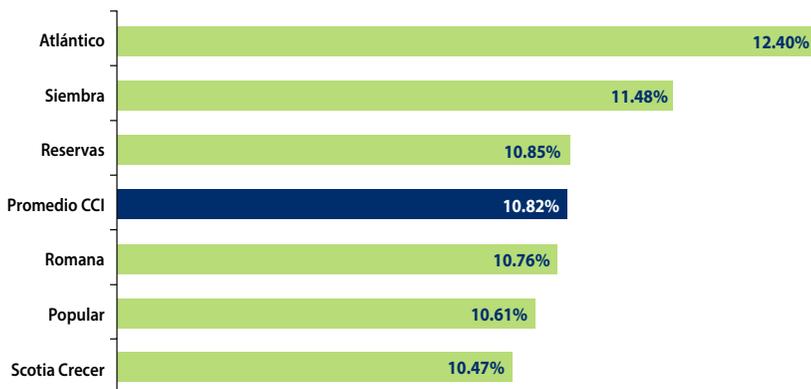
La rentabilidad promedio recibida por los fondos invertidos sobrepasa, a lo largo de toda la serie temporal, al rendimiento promedio de los instrumentos alternativos ofrecidos por el sistema financiero formal. A diciembre de 2017 la brecha fue de 5.81 % (10.82 % frente a 5.01 %), pero en períodos anteriores esta ha alcanzado hasta 11 % de diferencia, como se registró en junio de 2013 (ver Gráfico 11.5).

Gráfico 11.5
Comparación de la rentabilidad nominal de los fondos de pensiones
y la tasa de interés pasiva del sistema financiero
(2009-2017)



La rentabilidad nominal de los fondos de pensiones de capitalización individual al 31 de diciembre de 2017 osciló entre 10.47 y 12.40 %, con un promedio ponderado de 10.76 % sobre la base del patrimonio de los fondos.

Gráfico 11.6
Rentabilidad nominal de los últimos 12 meses de las AFP
(Al 31 de diciembre de 2017)



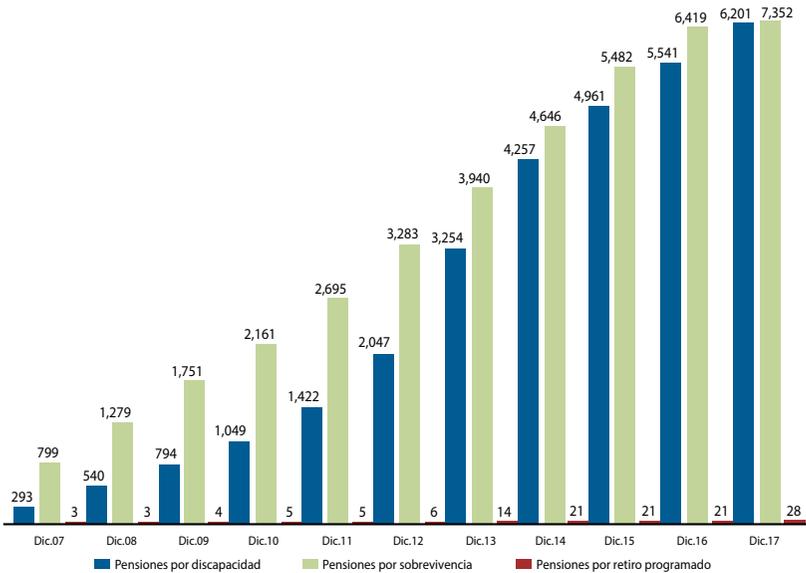
XI.3 Otorgamiento de beneficios

Por el momento, las prestaciones o beneficios a los que han accedido los afiliados corresponden a Pensiones por Discapacidad y Supervivencia, o Devolución de Saldo por ser afiliados de ingreso tardío. En efecto, al 31 de diciembre de 2017, el Sistema Previsional ha beneficiado a 6,201 personas con pensiones por discapacidad y se han otorgado 7,352 pensiones de supervivencia, las cuales benefician a 17,451 personas (ver Gráfico 11.7).

En promedio, los pensionados por discapacidad reciben RD\$7,935, mientras que los pensionados por supervivencia reciben RD\$10,900.5.

Gráfico 11.7

Cantidad de pensiones por discapacidad y sobrevivencia otorgadas (2007-2017)



También, se ha otorgado un total de 28 pensiones bajo la modalidad de Retiro Programado, de las cuales veinte y una (21) corresponden a afiliados de ingreso tardío y siete (7) a trabajadores “no afiliados de ingreso tardío” con 55 años de edad o más y con un fondo acumulado que le ha permitido una pensión superior al 150% de la pensión mínima del Régimen Contributivo. En promedio, dichos pensionados han recibido 20,888.11 y 15,893.22 pesos dominicanos, respectivamente. Adicionalmente, se han otorgado cinco (5) pensiones por Cesantía por Edad Avanzada, con un monto promedio de 11,771.44 pesos dominicanos.

Respecto a la Devolución de Saldo a afiliados de ingreso tardío, en el mismo período se han devuelto cerca de 10,818.2 millones de pesos dominicanos, correspondientes a 102,987 solicitudes de devolución aprobadas. Con este número de devoluciones se alcanza el 93.2 % de aprobación por este concepto.



Capítulo XII

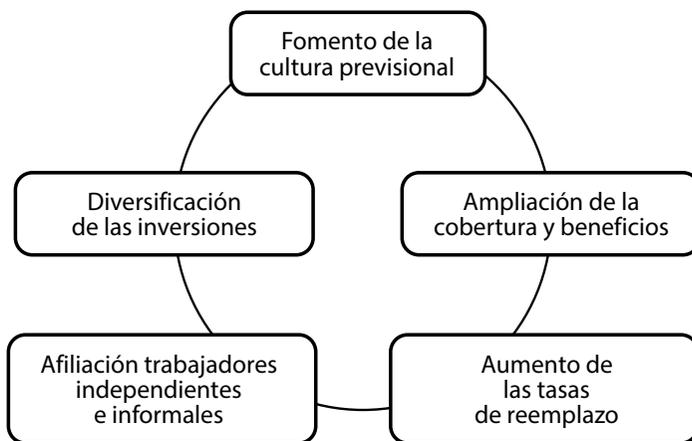
**Desafíos del Sistema
Dominicano de Pensiones**

Dieciséis años después de aprobada la Ley núm. 87-01 son muchos los logros obtenidos por la reforma al Sistema Previsional Dominicano. En la actualidad, el Régimen Contributivo está en pleno funcionamiento y exhibe un marco regulatorio y de supervisión adecuadamente estructurado. El Sistema de Capitalización Individual ha sido un éxito en sus primeros años de implementación y las AFP han realizado una adecuada gestión de los fondos administrados, bajo la supervisión y fiscalización de la Superintendencia de Pensiones.

Sin embargo, es necesario que el Sistema Dominicano de Pensiones continúe su avance hasta alcanzar las metas establecidas en la Ley núm. 87-01 de manera gradual, en materia de cobertura, inversión e impacto socioeconómico de los fondos de pensiones, entre otros. Dentro de los principales desafíos que enfrenta el Sistema Previsional se encuentran los señalados en el gráfico siguiente, sobre los cuales se abunda en párrafos posteriores.

Gráfico 12.1

Desafíos actuales del Sistema Dominicano de Pensiones



XII.1 Ampliación de la cobertura y beneficios

El Sistema Previsional dominicano contempla una amplia cobertura para la población a través de los tres regímenes que lo conforman: el Régimen Contributivo para los trabajadores asalariados públicos y privados y empleadores, incluyendo al Estado como empleador; el Régimen Contributivo Subsidiado para los profesionales y técnicos independientes y los trabajadores por cuenta propia; y el Régimen Subsidiado para sectores vulnerables de la población. En ese sentido, hasta el momento se ha extendido la cobertura hacia una gran proporción de la población dominicana, mediante el Régimen Contributivo; siendo importante la implementación de los regímenes pendientes de iniciar, en aras de garantizar la cobertura para toda la población.

En el caso de República Dominicana, como ya se ha indicado, coexisten los sistemas de reparto y capitalización individual, pero de forma separada, salvo el caso de los miembros de la Policía Nacional y el Ministerio de Defensa, que cotizan en los planes de pensiones de las instituciones a las que pertenecen, y a su vez cotizan al Sistema de Capitalización Individual a través de otros empleadores. Esta situación se genera atendiendo al principio dispuesto en la Ley núm. 87-01 que garantiza que un trabajador reciba tantas pensiones como a planes contributivos haya aportado. Esta modalidad, aprobada por el Consejo Nacional de Seguridad Social, representa un paso de avance en el SDP que preserve los derechos de los trabajadores, por lo que se ha solicitado al CNSS que esta se haga extensiva a otros grupos, como los maestros afiliados del Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA), tema que aún sigue pendiente de conocimiento por parte de dicha instancia.

A continuación, se enumeran las principales propuestas de reforma a la Ley núm. 87-01 impulsadas por la Superintendencia de Pensiones con miras a lograr la ampliación de la cobertura y los beneficios, y reducir costos en el Sistema:

- Establecer el principio de la imprescriptibilidad, como el derecho a recibir las prestaciones de discapacidad y sobrevivencia sin extinción de plazo para solicitar pago de una contingencia cubierta.
- Implantar una única comisión por saldo administrado de las AFP, exclusivamente sobre las cuentas activas.

- Eliminar la devolución del saldo CCI para trabajadores que ingresan al Sistema con 45 años de edad o más y disponer que recibirán el saldo de su CCI en forma de pensión, que deberá ser igual o superior a la mínima hasta agotar dicho saldo. Sobre este aspecto es importante destacar que la SIPEN ha defendido siempre el rol principal de los fondos de pensiones, que es garantizar pensiones por vejez a sus propietarios, por lo que hacer uso de ese ahorro previsional, sobre todo de los que son obligatorios, rompe con la naturaleza propia de los mismos y contribuiría a la definición de pensiones precarias que además de no responder a las expectativas de los afiliados, no permitirán que estos cuenten con un retiro seguro.
- Descartar las exclusiones y preexistencia para la entrega de pensiones por discapacidad y sobrevivencia.
- Crear la cobertura voluntaria de sobrevivencia para los pensionados por vejez.
- Instaurar que los aportes voluntarios, ordinarios y/o extraordinarios, no serán tomados en cuenta para pago de la pensión por sobrevivencia, sino que estos serán devueltos en un solo pago a los beneficiarios de los afiliados fallecidos o se utilizarán para incrementar los montos de pensiones establecidos por ley.
- Dejar abierta la posibilidad de que el Estado cree una compañía de seguros para administrar el seguro de discapacidad y sobrevivencia.
- Conceder un tratamiento especial para los aportes voluntarios, los cuales se podrán devolver anticipadamente para usos determinados (comprar viviendas, pagar estudios, cubrir gastos en salud, etc.).
- Facultar a SIPEN para establecer tope a las comisiones de las AFP, establecer nuevas modalidades de pensión por vejez, devolución aportes voluntarios, traspasos entre AFP, afiliación automática, entre otras.
- Permitir la extensión del Régimen Contributivo para incluir a los dominicanos residentes en el exterior.

Asimismo, desde el año 2012, la Superintendencia de Pensiones ha tramitado ante el CNSS la necesidad de garantizar la cobertura de salud para los pensionados por vejez del SDP, sin que a la fecha haya sido posible establecer la fuente de financiamiento correspondiente.

Es por ello que la SIPEN se encuentra trabajando en una propuesta que permita a los trabajadores activos pagar la cobertura en salud previo a la edad de retiro. En estos momentos, se están realizando los respectivos análisis y estudios que permitan determinar la viabilidad legal, financiera y operativa de la mencionada propuesta con miras a proteger al afiliado que se jubila, así como a sus dependientes directos. Una vez definida la propuesta, se realizará una consulta pública general en la que todos los interesados puedan presentar sus comentarios y observaciones.

XII.2 Aumento de las tasas de reemplazo

La tasa de reemplazo (o de sustitución) se define como el porcentaje de ingresos en la primera pensión que recibe un individuo respecto a su último salario como trabajador activo. Comprender este concepto es muy importante, ya que es un indicador que muestra el nivel de avance de un sistema de pensiones en cuanto a su principal cometido, que no es otro que sustituir las rentas de la etapa activa de un trabajador, manteniendo un poder adquisitivo lo más elevado posible en su etapa de retiro.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2011), los factores que interactúan en la determinación de las tasas de reemplazo de las pensiones pueden clasificarse en tres grandes categorías:

- i. Factores sociodemográficos. Son elementos que inciden directamente en la cantidad de cotizaciones aportadas a lo largo del ciclo de vida laboral y, por ende, afectan el saldo final de la cuenta de capitalización individual del trabajador, entre ellos: la edad de incorporación al mercado laboral, el nivel de cobertura efectiva, es decir, la tasa de afiliación (y cotización efectiva) al sistema en los distintos momentos del ciclo laboral, tanto por edad y sexo, así como la expectativa de vida a la edad de retiro.
- ii. Factores programáticos. Dentro de esta categoría se puede mencionar: la tasa de aportes y su distribución; el nivel de las comisiones de administración de la CCI; el nivel de las comisiones

por gestión de las rentas vitalicias; y la edad mínima de retiro vigente.

- iii. Factores económicos. Son aquellos factores que por su naturaleza están fuertemente ligados tanto al desempeño las variables macroeconómicas, como al comportamiento del mercado de capitales y del mercado laboral. Por ejemplo, la rentabilidad real de los fondos de pensiones, variable afectada por el nivel de inflación; el nivel de los salarios reales y la velocidad con la que estos crecen, entre otros.

Tal y como se detalló en capítulos anteriores, el Sistema de Pensiones de la República Dominicana contempla las pensiones por vejez y de cesantía por edad avanzada.

En el caso de la pensión por vejez, el actual marco jurídico dispone que la edad mínima para acceder al beneficio es 60 años y haber acumulado un total de 360 cotizaciones, pero igualmente se reconoce el derecho a la prestación si el afiliado ha cumplido 55 años de edad y ha acumulado un fondo en su CCI que le permita disfrutar de una pensión equivalente al 150 % de la pensión mínima.

En diferentes escenarios se cuestiona de forma constante si las pensiones que recibirán los afiliados una vez alcancen la edad de retiro serán suficientes. Sobre este particular, es importante recordar que los montos de las pensiones serán directamente proporcionales a las aportaciones que haya realizado el trabajador durante su vida laboral activa. En ese mismo orden, es preciso señalar que las estimaciones realizadas por la SIPEN de la tasa de reemplazo promedio del Sistema, oscilan entre 22 y 35 %.

En este tenor, definir las variables que permitan mejorar las prestaciones de los trabajadores dominicanos es un gran reto. Es ampliamente conocido que todos los sistemas de la región, sobre todo los creados con naturaleza similar al dominicano (capitalización individual), se han visto afectados por factores como son la baja densidad de cotizaciones, los bajos montos de cotización, la evasión y elusión por parte de empleadores y trabajadores, la intermitencia en puestos de trabajo formales y definitivamente, la informalidad laboral.

Adicionalmente, con relación a los montos de pensiones, hay un tema interesante que debe ser abordado y es el reconocimiento de los derechos adquiridos mediante el otorgamiento del denominado “Bono de Reconocimiento” de aquellos trabajadores que, previo su afiliación al sistema de capitalización individual, habían realizado aportes al sistema de reparto.

El bono de reconocimiento, como bien indica su nombre, es un reconocimiento de los años acumulados por los afiliados protegidos por las leyes núm. 379 y 1896, el cual ganará una tasa de interés anual de 2 % por encima de la inflación, redimible al término de la vida activa del trabajador. Es decir, los trabajadores que califiquen para él, al término de su vida laboral activa recibirán una pensión equivalente a la suma del bono y los intereses que este ha devengado, más el saldo final de su CCI.

En la actualidad, las instancias vinculadas a la administración y entrega de dicho bono (Ministerio de Hacienda, IDSS, CNSS, Contraloría General de la República y la SIPEN) han realizado reuniones para establecer su cálculo correcto y disponer de la metodología para definir la población beneficiaria.

A la fecha, no se cuenta con la base de datos que permita identificar a los trabajadores que deberán recibir el reconocimiento de sus derechos adquiridos, por lo que no se tiene cuantificado cuál es el impacto que el bono de reconocimiento representará para el Estado dominicano. El tema se encuentra en una comisión especial del CNSS, que tiene pendiente presentar al Poder Ejecutivo los montos que deben ser provisionados para redimir a los beneficiarios de este bono.

Por otro lado, la SIPEN contempla dentro de su plan estratégico un proyecto dirigido a desarrollar un mecanismo para la realización de aportes voluntarios extraordinarios dentro del Sistema Dominicano de Pensiones. Con el objetivo de incentivar el ahorro a través de la realización de aportes voluntarios a las cuentas de capitalización individual de los afiliados, logrando de esta forma impactar positivamente la tasa de reemplazo e incrementar el monto de la pensión al momento del retiro.

Finalmente, la Superintendencia de Pensiones, dentro de la propuesta de modificación de la Ley núm. 87-01, ha identificado como oportunidades de mejora aumentar a 65 años la edad de retiro de los trabajadores y

modificar de forma gradual el esquema de los porcentajes de aportación al Sistema, pasando de 9.97 % del salario del trabajador a 14 %, lo cual se traduciría en mejores tasas de remplazo. En escenarios analizados por la SIPEN, combinando todas las propuestas presentadas, la tasa de reemplazo promedio del SDP pudiera aumentar alrededor de un 30 y 35 %, tomando en cuenta una densidad de cotización de 75 % y rentabilidad de 6 %.

XII.3 Afiliación de los trabajadores independientes/informales

De acuerdo con lo establecido en la Ley núm. 87-01, los trabajadores por cuenta propia e independientes con salario estable igual o superior al salario mínimo nacional, serán protegidos por el Régimen Contributivo Subsidiado. Este régimen, financiado directamente por el trabajador y por el Estado dominicano, en proporción inversa al nivel de ingresos de dicho trabajador, es un modelo que hasta la fecha no ha sido posible implementar en el país, debido a diferentes factores, entre ellos:

- Difícil acceso a la población objetivo del régimen de protección descrito.
- Dificultad para calcular los ingresos promedio de los trabajadores independientes o por cuenta propia.
- Carga para el Estado con costos de aportaciones para trabajadores con capacidad contributiva.
- Definición del modelo o esquema de afiliación.
- Falta de incentivos para que el sector se interese por afiliarse al Sistema, ya que los trabajadores independientes no están motivados a sacrificar consumo presente.
- Falta de educación en materia de seguridad social, sobre todo en el área previsional, atendiendo incluso a la ideología cortoplacista de la población dominicana, que no ve con interés la necesidad de ahorrar para recibir una pensión en el futuro.

Respecto a este último factor, según los resultados de la Encuesta Nacional sobre Cultura Económica y Financiera del año 2014, apenas un 22.9 % de los encuestados conocía en cuál AFP estaba afiliado, y un escaso 10.6 % tenía conocimientos de los beneficios en el Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia. (BCRD, 2014)

Otro aspecto de gran peso que afecta a la puesta en vigencia de este régimen es que el mercado laboral dominicano está caracterizado por altos niveles de informalidad y de desempleo, movilidad del sector formal al informal y viceversa, y alta incidencia de trabajos temporales, entre otros, de tal forma que la tasa de informalidad imperante en República Dominicana, de acuerdo al Banco Central de la República Dominicana, es de alrededor del 50 % de la población económicamente activa (PEA).

Si bien no todos los trabajadores independientes o por cuenta propia son informales, lograr diferenciarles a veces supone un gran esfuerzo. En el caso de República Dominicana la informalidad puede presentarse en tres escenarios distintos: falta de pago de impuestos, no afiliación a la seguridad social y el no cumplimiento del marco normativo laboral vigente.

Es necesario analizar a profundidad la situación del mercado laboral en República Dominicana, así como la pertinencia de las medidas que se toman para contrarrestarla. Hasta ahora, las normas y propuestas que se conocen responden a modelos económicos y sociales que imperaban hace dos décadas, por lo que las mismas no son adecuadas para formalizar la situación de millones de trabajadores dominicanos.

Una prueba fehaciente es el aumento de jóvenes que incursionan en carreras técnicas que les permiten trabajar desde sus hogares, así como la creación de empleadores que establecen relaciones contractuales obviando la debida responsabilidad laboral en favor de trabajadores a su servicio.

Es por ello que para fines de garantizar la protección social a un colegiado sectorial como el señalado, las autoridades competentes deben aunar esfuerzos para definir incentivos y modalidades de afiliación que se correspondan con la situación actual. Con relación a los incentivos, es de suma importancia evaluar cuidadosamente cuáles serían los que se definan, ya que adoptar los no adecuados pudiera derivar en repercusiones negativas para los propios beneficiarios de ellas.

A la fecha, si bien desde las instancias que conforman el Sistema Dominicano de Seguridad Social se ha intentado definir el mecanismo de incorporación de los trabajadores independientes, el tema sigue en debate, por lo que en la propuesta de modificación de la Ley núm. 87-01 se dispone la eliminación del Régimen Contributivo Subsidiado, estableciendo su afiliación al

Régimen Contributivo de forma directa, así como la responsabilidad del trabajador de pagar sus cotizaciones sin aportaciones del Estado.

XII.4 Diversificación de las inversiones

El incremento sustancial del ahorro interno a largo plazo, generado por los aportes de empleadores y trabajadores al Sistema Dominicano de Pensiones, impulsa el desarrollo del mercado de valores y propicia la asignación eficiente de los recursos hacia los sectores productivos de la economía.

De esta manera, los fondos de pensiones se convierten en uno de los principales inversionistas institucionales en la economía, a través de su participación en las transacciones realizadas en mercados organizados, de compra y venta de instrumentos financieros autorizados y emitidos para tales fines. Asimismo, representan una alternativa eficiente de financiamiento de nuevos proyectos de inversión en sectores identificados como claves para el crecimiento económico del país, como vivienda, micro, pequeñas y medianas empresas, infraestructura vial, desarrollo de nuevas empresas de tecnología, entre otros.

El proceso de diversificación de las inversiones de estos fondos se ha hecho cada vez más eficiente, en contraste con la situación que prevaleció en los primeros años de operación del Sistema, cuando el 100 % de las inversiones estaba concentrado en certificados de depósito de corto plazo en el mercado financiero.

En la actualidad, el portafolio de inversiones se encuentra colocado de la siguiente forma:

- 46.0 % en títulos del Banco Central.
- 17.3 % en bancos múltiples.
- 2.2 % en asociaciones de ahorros y préstamos.
- 0.2 % en bancos de ahorro y crédito.
- 28.0 % en bonos del Ministerio de Hacienda.
- 4.9 % en bonos de empresas.

- 1.3 % en fondos de inversión.
- 0.1 % en organismos multilaterales.

El artículo 97 de la Ley núm. 87-01 contiene la lista de los tipos de instrumentos en los que pueden ser invertidos los fondos de pensiones, la cual ha sido modificada en varias ocasiones con el fin de ampliar el abanico de opciones, como es el caso de los títulos emitidos por el Banco Central, los títulos emitidos por el Estado dominicano a través del Ministerio de Hacienda, los títulos de deuda emitidos por los organismos multilaterales, las cuotas de fondos cerrados de inversión y fondos mutuos o abiertos, los valores emitidos por fideicomisos de oferta pública y los valores titularizados originados en procesos de titularización de carteras de créditos hipotecarios.

En ese sentido, a pesar de la ampliación de la gama de instrumentos, el portafolio de inversión de los fondos de pensiones está mayormente focalizado en instrumentos emitidos por el Banco Central y el Ministerio de Hacienda, ya que persiste la falta de oferta de instrumentos financieros, lo que constituye uno de los principales desafíos del Sistema Dominicano de Pensiones para los próximos años, de modo que contar con un buen desarrollo del mercado de valores es esencial para el buen funcionamiento de la economía dominicana y para potenciar los beneficios de la reforma previsional.

Es preciso destacar que para materializar las externalidades positivas de la reforma previsional se amerita contar con una mayor y más diversificada oferta de instrumentos financieros, lo cual es necesario que se produzca en las industrias, empresas y demás entes que conforman los sectores productivos de la economía, con la finalidad de satisfacer la demanda generada. Así, los potenciales emisores cuentan con los fondos de pensiones como una opción de financiamiento para los proyectos de inversión, financiera y económicamente factibles, que decidan emprender.

Es por esto que para optimizar la diversificación del portafolio de inversión de los fondos de pensiones se requiere evaluar la creación de incentivos fiscales, legales, entre otros; contar con proyectos para la creación de una cultura bursátil y de capital abierto dirigida a las pequeñas, medianas y grandes empresas, difundiendo al sector productivo los mecanismos de operación y bondades del mercado de valores local y dar a conocer cómo

este facilita el financiamiento para sus proyectos de inversión, lo cual también se traduce en generación de empleo y riquezas.

XII.4.1 Fondos de pensiones y desarrollo del sector vivienda

Los fondos de pensiones, por su naturaleza de ahorro a largo plazo, constituyen una de las mejores alternativas para el financiamiento de la vivienda. El financiamiento a través de diversos instrumentos financieros a ser adquiridos por los fondos de pensiones permite dar liquidez al sistema financiero y, en consecuencia, amplía las operaciones del crédito a la vivienda.

Existe una serie de instrumentos financieros a utilizar para el financiamiento del sector vivienda: letras hipotecarias, bonos hipotecarios, títulos de deuda, titularización y fondos inmobiliarios. Cada instrumento presenta costos y beneficios que deben ser evaluados y que están relacionados con la calidad crediticia del emisor, las regulaciones vigentes, las economías de escala y los costos de estructuración.

La experiencia internacional sobre políticas públicas para el desarrollo del sector vivienda, implementadas en países de América Latina que han realizado reformas de pensiones basadas en capitalización individual, permite identificar casos exitosos y elementos a tomar en consideración para el diseño y ejecución de políticas para este sector.

En ese tenor, para garantizar que los fondos de pensiones se constituyan en un mecanismo para el financiamiento del sector vivienda, se agregaron a la lista positiva nuevos tipos de instrumentos para su inversión, a raíz de la promulgación de la Ley núm. 189-11, para el Desarrollo del Mercado Hipotecario y el Fideicomiso en la República Dominicana, en julio de 2011.

En ese mismo orden, la Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión emitió en septiembre del mismo año, las resoluciones sobre condiciones y parámetros mínimos a que están sujetas las inversiones de los fondos de pensiones en cuotas de fondos cerrados de inversión y fondos mutuos o abiertos, valores emitidos por fideicomisos de oferta pública, letras hipotecarias y bonos hipotecarios y valores titularizados, modificándolas posteriormente a fin de hacer más viable la inversión de los fondos de pensiones en estos instrumentos.

Adicionalmente, se precisa que el Estado provea un marco institucional que permita la promoción y el desarrollo de dicho sector.

Por otra parte, las empresas constructoras, públicas y privadas, que deseen financiar sus proyectos habitacionales con recursos previsionales deben convertir dichos proyectos en instrumentos financieros o valores negociables, como son los títulos de deuda, para que puedan ser adquiridos por los fondos de pensiones en los mercados autorizados.

Es importante destacar que las entidades de intermediación financiera son las principales concesionarias de préstamos hipotecarios, por lo que pueden aumentar su financiamiento al sector vivienda a través de letras hipotecarias y demás instrumentos disponibles. Asimismo, el mecanismo de titularización contribuiría al desarrollo del mercado habitacional y de valores en el país, de manera tal que la disponibilidad de estos instrumentos y la demanda que por ellos ejercen los fondos de pensiones y las compañías de seguros, inversionistas institucionales de largo plazo y principales compradores de estos instrumentos, representen el eje central del financiamiento habitacional.

Del mismo modo, la inversión de los fondos de pensiones en el sector vivienda generaría externalidades positivas a la economía del país en los aspectos siguientes:

- Estimularía el crecimiento del sector vivienda.
- Favorecería la disminución y estabilidad de las tasas de interés de los préstamos hipotecarios.
- Conllevaría a disminuir los déficits habitacionales.
- Fomentaría la creación y desarrollo del mercado secundario de valores.
- Contribuiría al desarrollo y crecimiento económico del país.

XII.4.2 Impacto económico de los fondos de pensiones

Los fondos de pensiones tienen efectos positivos no solo para los poseedores de las cuentas de capitalización individual, al proveerles con un monto de ingresos seguros en los años de vejez o frente a circunstancias

de riesgo que perjudiquen sus fuentes de recursos, sino también para la economía de un país, tanto a nivel macro como microeconómico.

A nivel macroeconómico, los fondos de pensiones representan un aumento del ahorro agregado y, por ende, una fuente de impulso al financiamiento de la capacidad productiva de una economía, al mismo tiempo que favorecen el desarrollo del mercado financiero, al generar demanda de nuevos instrumentos de inversión. A nivel microeconómico, los fondos de pensiones pueden servir como un instrumento que beneficie a la población, al ser utilizados para el financiamiento de viviendas y el otorgamiento de créditos hipotecarios.

Desde el punto de vista del vínculo ahorro-inversión, los fondos de pensiones, por sus características intrínsecas de largo plazo, deben ser considerados para el financiamiento de distintos proyectos de inversión prioritarios para el crecimiento económico del país.

El proceso de inversión de los fondos de pensiones genera un impacto importante en los diferentes sectores de la economía nacional. La acumulación de los aportes obligatorios y voluntarios de los empleadores y los trabajadores genera un incremento sustancial del ahorro interno a largo plazo, con lo cual se impulsa el desarrollo del mercado de capitales, se hace a la economía menos dependiente del financiamiento externo y se propicia la asignación eficiente de los recursos hacia los sectores productivos prioritarios, para impulsar el crecimiento económico del país.

Este incremento de las inversiones en los sectores productivos genera una mayor riqueza en el país fomentando de manera considerable la generación de empleos, que a su vez se traduce en aportes obligatorios y voluntarios de los nuevos trabajadores, que aumentan el ahorro interno a largo plazo. Por lo anteriormente expuesto, el mecanismo ahorro-inversión que genera el Sistema Dominicano de Pensiones, fundamentado en capitalización individual, y la consecuente demanda de instrumentos financieros por parte de los fondos de pensiones, se constituyen en un potencial catalizador del crecimiento económico sostenible.

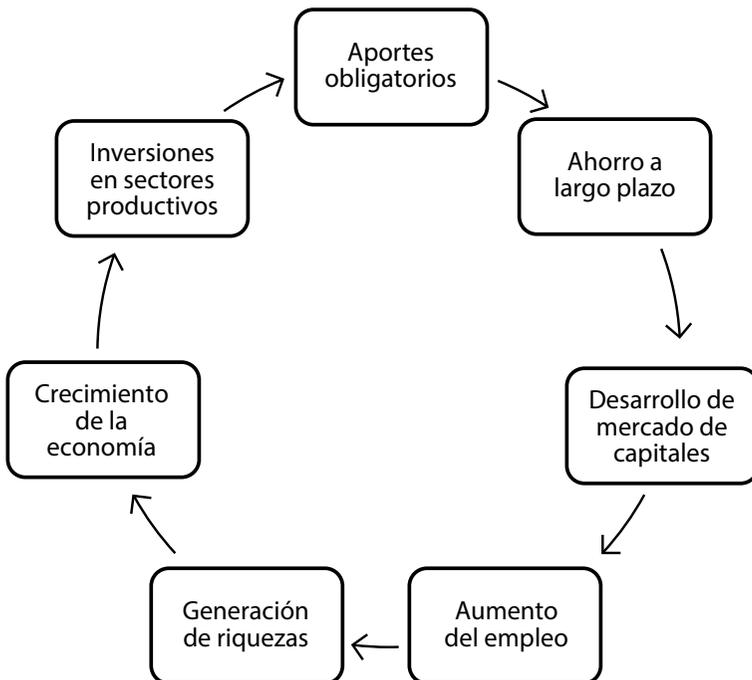
Sin embargo, para concluir exitosamente el referido mecanismo, se necesita complementar la demanda generada con una oferta similar de instrumentos financieros que se presente a suplir dicha demanda. En este sentido, corresponde a las industrias, empresas y demás entes que

conforman los sectores productivos de la economía, emprender proyectos de inversión, financiera y económicamente factibles, considerando a los fondos de pensiones como una alternativa de financiamiento.

La posibilidad de que los fondos de pensiones aporten grandes cantidades de recursos al financiamiento de largo plazo de diversas inversiones, en los países donde se han implementado reformas de pensiones basadas en capitalización individual, ha permitido a las empresas sustituir el financiamiento bancario en sus proyectos, por los recursos provenientes de los fondos de pensiones, a través de la adquisición por parte de estos últimos, de títulos representativos de deuda o de capital de dichas empresas. Es decir, gran parte de los flujos de ahorro se canaliza directamente desde los fondos de pensiones hacia las empresas.

Gráfico 12.2

Círculo virtuoso de las inversiones de los fondos de pensiones



Con este círculo virtuoso se crea un nuevo paradigma, ya que los verdaderos propietarios de las inversiones de los fondos de pensiones

son todos los trabajadores dominicanos afiliados al Sistema de Pensiones, quienes por primera vez empiezan a beneficiarse del rendimiento y de la prosperidad de determinados sectores de la economía, lo que redundará en una mejor distribución de la riqueza, con sus repercusiones positivas en la disminución de los niveles de pobreza, a la vez que los sectores productivos de la economía se benefician de una fuente de financiamiento menos costosa que las fuentes tradicionales.

Constituye, por tanto, un desafío para el Sistema Dominicano de Pensiones, el seguir un camino hacia la mejor utilización de esta fuente de financiamiento, que podría servir para impactar positivamente el nivel de bienestar de la población en general y no solo el de los cotizantes al Sistema Previsional.

XII.5 Fomento de la cultura previsional

Sin lugar a dudas, incentivar la cultura previsional es uno de los principales desafíos del SDP para los próximos años. Es por esto que la Superintendencia de Pensiones, cumpliendo con su objetivo institucional de proteger los intereses de los afiliados y beneficiarios del Sistema Previsional, identificó dentro de su Plan Estratégico 2016-2020, la necesidad de crear una escuela y la habilitación de un subportal web de educación previsional, ya que uno de los principales retos asociados al actual sistema de pensiones es mitigar el desconocimiento que la población tiene respecto de este.

Tomando en consideración dicha realidad, esta superintendencia reconoce la importancia que tiene el fomento de la educación previsional en el país y su impacto en el ejercicio de los derechos y deberes de los trabajadores dominicanos.

El 22 de noviembre del año 2016 se realizó el lanzamiento de la Escuela Previsional SIPEN, iniciativa que marca un hito importante dentro del accionar de la institución, de cara a cumplir de manera responsable con la meta de proveer a los afiliados y beneficiarios información confiable y oportuna en materia previsional mediante diversas acciones formativas como charlas, cursos y diplomados, logrando así que estos actúen como agentes sociales en la difusión del conocimiento previsional. En ese aspecto, se realiza un trabajo en conjunto con las escuelas, universidades, empresas y demás entidades vinculadas al Sistema Dominicano de Seguridad Social para el fortalecimiento de la cultura previsional.



Colaboradores de la Superintendencia de Pensiones, junto al Sr. Ramón E. Contreras Genao, Superintendente de Pensiones, en el lanzamiento de la Escuela Previsional SIPEN.

A la fecha, la Escuela Previsional SIPEN ha realizado varios cursos dentro y fuera de la institución; a la vez que se han firmado convenios de colaboración interinstitucional con entidades académicas de educación superior, entre las que podemos citar al Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), el Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (IGLOBAL), la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) y el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), los cuales contemplan el desarrollo de programas de investigación, charlas, seminarios, cursos y talleres, enfocados primordialmente en fortalecer la educación previsional en los jóvenes profesionales en formación, así como grupos de interés del resto de la sociedad dominicana.

Asimismo, la SIPEN cuenta con un pabellón informativo móvil, con la finalidad de colocarlo en diferentes actividades, ferias organizadas por instituciones como el Banco Central en la “Semana Económica y Financiera”, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD) y la Feria del Libro, entre otras.

Además de estas actividades, dirigidas a colectivos específicos, se pretende llegar a un público más amplio a través de capacitaciones que serán impartidas de forma virtual. Actualmente, se cuenta con una plataforma virtual Moodle del aula previsional, herramienta que permitirá a los facilitadores de la SIPEN impartir sus clases, así como evaluar a los participantes inscritos bajo esta modalidad virtual.

Adicionalmente a los cursos virtuales, se mantendrán los cursos presenciales llevando la educación previsional a grupos como los

sindicatos de trabajadores, gremios profesionales y otras instituciones gubernamentales de diversos sectores, así como del sector económico y financiero.

En conclusión, todas estas iniciativas ya desarrolladas, así como otras en vías de implementación, tienen la finalidad de empoderar a los trabajadores dominicanos de los derechos que le otorga la Ley núm. 87-01. Se recuerda que la falta de educación en materia previsional es un fenómeno que debe ser abordado de forma amplia y que implica grandes esfuerzos de parte de los entes públicos y privados que conforman el Sistema Previsional Dominicano,

Por lo que esta publicación, es un esfuerzo más de la SIPEN, a fin de hacer llegar a la ciudadanía información veraz y oportuna sobre sus derechos a una protección social eficaz frente a los riesgos inherentes a la condición humana, que son la vejez, la discapacidad y la sobrevivencia.



Referencias

- Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones. (2017). *Boletín Estadístico AIOS No. 31*. Santiago de Chile: Autor.
- Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros. (2013). *Boletín No. 3*. La Paz: Autor.
- BBVA Research. (2011). *Documento de trabajo No. 11/14: Una Revisión a los Sistemas de Pensiones en Latinoamérica*. Madrid: Autor.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (2015). *Estimaciones y proyecciones demográficas*. Santiago de Chile: Autor.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2011). *Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: escenarios latinoamericanos comparados*. Santiago de Chile: Autor.
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. (2016). *Las oportunidades y desafíos de las inversiones de los fondos de pensiones y del ahorro previsional voluntario*. Santiago, Chile: Autor.
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. (2016, mayo). *Informe Semestral No. 37*. Santiago, Chile: Autor.
- Holzman, R.; Hinz, R. (2005). *Old Age Income Support in the 21st Century*. Washington DC: Banco Mundial.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza*. Ginebra: Autor.
- Palacios, R. (2003). *Pension Reform in the Dominican Republic. Social Protection Discussion Paper No. 0326*. Washington DC: Banco Mundial.
- Reyes, L. (2016). *Bonos de Reconocimiento: Perspectiva Fiscal dentro del Sistema Previsional Dominicano*. Recuperado de: <https://economiafinanzasrd.wordpress.com>
- Uthoff, A. (2016). *Aspectos institucionales de los sistemas de pensiones en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.



Glosario

Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Sociedades financieras públicas y privadas constituidas de acuerdo a las leyes del país, con el objeto exclusivo de administrar las cuentas personales de los afiliados e invertir adecuadamente los fondos de pensiones; y otorgar y administrar las prestaciones del sistema previsional, observando estrictamente los principios de la Seguridad Social y las disposiciones de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.

Afiliación. Proceso mediante el cual la empresa procesadora de la base de datos, UNIPAGO, luego del proceso de inscripción y asignación del Número de Seguridad Social (NSS) por parte de la Tesorería de la Seguridad Social, reconoce el vínculo jurídico entre una AFP y la persona que se afilia, con los efectos establecidos en la Ley. Para fines de interpretación de las estadísticas, el registro de una afiliación se realiza una vez que la solicitud de afiliación es validada con una nómina que contiene al trabajador. Para los trabajadores que han sido afiliados automáticamente por la EPBD, la fecha de referencia es la fecha en que ocurre la afiliación automática. Para los trabajadores que se han traspasado hacia una AFP se considera la fecha del traspaso.

Aportes obligatorios. Es la porción de la recaudación individualizada que tiene como destino el rubro cuentas personales, tomando como referencia al proceso de individualización de la recaudación previsional. Consiste en el porcentaje del salario cotizante que la Ley núm. 87-01 exige para el aporte capitalizable.

Aportes voluntarios. Es la porción de la recaudación individualizada que tiene como destino el rubro cuentas personales, tomando como referencia al proceso de individualización de la recaudación previsional. Consiste en el monto que los trabajadores optan por aportar a su cuenta de capitalización individual. Los aportes voluntarios se clasifican en: (i) ordinarios, cuando se efectúan periódicamente mediante descuentos de nómina; (ii) extraordinarios, cuando se efectúan esporádicamente a través de las entidades recaudadoras del sistema.

Afiliado. Persona que ha suscrito un contrato de afiliación con alguna AFP o que, permaneciendo en el sistema de reparto, ha sido reportada a la EPBD para su registro y además se encuentra registrada en alguna nómina de las enviadas por los empleadores a la Tesorería de la Seguridad Social. La fecha usada como referencia para el registro de una afiliación es la fecha en

que la solicitud de afiliación voluntaria es validada con una factura pagada de la nómina que contiene a dicho trabajador. Para los trabajadores que han sido afiliados automáticamente por la EPBD, la fecha de referencia es la fecha en que ocurre la afiliación automática. Para los trabajadores que se han traspasado hacia una AFP se considera la fecha del traspaso.

Afiliado de Ingreso Tardío. Según el artículo 1 de la Resolución núm. 343-12 de la Superintendencia de Pensiones, se entiende por afiliado de ingreso tardío, aquel que al momento de su afiliación al Sistema de Pensiones tiene cuarenta y cinco (45) años o más de edad. En el artículo 2 de la referida resolución se establecen los requisitos generales para acceder al pago de beneficios por Ingreso Tardío: i. Acreditar una edad de cincuenta y cinco (55) años o más; ii. Ser afiliado de ingreso tardío de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1 de la presente Resolución; iii. No estar afiliado al Instituto Nacional de Bienestar Magisterial (INABIMA). Las modalidades de beneficios por ingreso tardío son las siguientes: 1. Pensión por retiro programado; 2. Pensión equivalente a la pensión mínima del régimen subsidiado; 3. Devolución de los recursos acumulados en su CCI debido a que por su nivel socioeconómico el afiliado de ingreso tardío no requiere una pensión del régimen subsidiado; 4. Devolución de los recursos acumulados en su CCI debido a que el afiliado de ingreso tardío recibe una pensión en virtud de las leyes núm. 379, 1896 y/o por otras leyes afines o planes de pensiones existentes, debidamente registrados en la Superintendencia de Pensiones.

Beneficiario. Persona que ha adquirido el derecho de recibir una pensión de discapacidad o sobrevivencia, conforme lo establecido en los artículos 46 y 51 de la Ley núm. 87-01 y sus normas complementarias.

Banco concentrador. Es la entidad que sirve para concentrar los depósitos recaudados a través de los bancos recaudadores.

Banco recaudador. Entidades financiera autorizadas por la Tesorería para participar en el proceso de recaudación de los recursos del Sistema.

Bono de reconocimiento. Bono que recibirán los afiliados protegidos por las Leyes núm. 1896 y 379, por el monto de los derechos adquiridos a la fecha de entrada en vigencia de la Ley núm. 87-01, el cual ganará una tasa de interés anual del dos por ciento (2 %) por encima de la inflación, redimible al término de su vida activa.

Cantidad de aportes. Es la sumatoria de la cantidad de veces que se reciben cotizaciones correspondientes a cada cotizante en el período bajo evaluación. Períodos de pagados en atrasos constituyen registros de cantidad de aportes distintos. Igualmente, los aportes de empleos adicionales del cotizante se registran de manera independiente. La fecha de referencia para la presentación de la cantidad de aportes es la fecha de individualización.

Cartera de inversión. Portafolio de instrumentos financieros de renta fija y/o variable en los que se encuentran invertidos los fondos de pensiones administrados por las AFP, de conformidad con las resoluciones emitidas por la SIPEN, la Comisión Clasificadora de Riesgo y Límites de Inversión y la política de inversión de la AFP.

Categoría AAA. Corresponde a categorías de calificación de instrumentos financieros de deuda a largo plazo de aquellos instrumentos con la más alta capacidad de pago de capital e intereses en los términos pactados, la cual no se vería afectada ante posibles cambios en el emisor, en la industria a que pertenece o en la economía.

Categoría AA. Corresponde a categorías de calificación de instrumentos financieros de deuda a largo plazo de aquellos instrumentos con una muy alta capacidad de pago de capital e intereses en los términos pactados, la cual no se vería afectada en forma significativa ante posibles cambios en el emisor, en la industria a que pertenece o en la economía.

Categoría A. Corresponde a categorías de calificación de instrumentos financieros de deuda a largo plazo de aquellos instrumentos con una buena capacidad de pago del capital e intereses en los términos pactados, pero ésta es susceptible a deteriorarse levemente ante posibles cambios en el emisor, en la industria a que pertenece o en la economía.

Categoría BBB. Corresponde a categorías de calificación de instrumentos financieros de deuda a largo plazo de aquellos instrumentos con una suficiente capacidad de pago del capital e intereses en los términos pactados, pero ésta es susceptible de debilitarse ante posibles cambios en el emisor, en la industria a que pertenece o en la economía.

Comisión administrativa. Comisión mensual por administración del fondo personal, la cual será independiente de los resultados de las inversiones y no podrá ser mayor del 0.5 % del salario cotizante.

Comisión anual complementaria. Comisión aplicada al fondo administrado, equivalente hasta un 30 % del exceso de rentabilidad del Fondo sobre los certificados de depósitos de la banca comercial.

Comisión Clasificadora de Riesgos y Límites de Inversión. Esta comisión tiene por objeto determinar los instrumentos financieros, que de acuerdo a su grado de riesgo, califiquen para hacer adquiridos por los Fondos de Pensiones, en cuanto la diversificación de las inversiones entre los tipos genéricos y los límites máximos de inversión por tipo de instrumento.

Contrato de afiliación. Contrato de administración que rige las obligaciones y derechos recíprocos de la AFP o planes de pensiones existentes y los trabajadores.

Cotizante. Trabajador cuyas cotizaciones al sistema han sido realizadas en el periodo bajo evaluación. Para el registro de los cotizantes se toma como referencia la fecha de individualización de la recaudación.

Cuenta de Capitalización Individual (CCI). Registro individual unificado de los aportes que de conformidad con el artículo 59 de la Ley, son propiedad exclusiva de cada afiliado. Este registro se efectúa en el fondo de pensiones de elección del trabajador y comprende todos los aportes voluntarios y obligatorios, el monto que corresponda al bono de reconocimiento cuando se haga efectivo, si aplica, pago de prestaciones y la rentabilidad que le corresponda del fondo administrado.

Cuota. Unidad de medida en la cual se expresa el patrimonio de todos los trabajadores afiliados al fondo de pensiones.

Día calendario. Período que comienza y termina a las 12:00 de la medianoche.

Día hábil. Cualquier día de lunes a viernes en el cual se permite a las instituciones financieras hacer negocios al público.

Dispersión. Corresponde a la proporción de la recaudación que ya ha sido individualizada por la EPBD y depositada por la TSS en las cuentas destino certificadas por la SIPEN correspondientes a los Fondos de Pensiones, seguro de discapacidad y sobrevivencia, comisión AFP, Fondo de Solidaridad Social, operación SIPEN en el día denominado T+2.

Emisión: Acto de poner en circulación títulos o valores en el mercado, con objeto de adquirir recursos financieros para solventar la actividad de una institución.

EPBD o UNIPAGO. Empresa Procesadora de la Base de Datos creada con el objeto de realizar el procesamiento de la información de la base de datos del Sistema de Seguridad Social.

Fondo de Pensiones. Sumatoria de las aportaciones obligatorias y voluntarias de los afiliados, el monto correspondiente al Bono de Reconocimiento al momento de hacerse efectivo, así como las utilidades, deducida la comisión complementaria a que se refiere el literal b) del Art. 86 de la Ley y el pago de prestaciones. Este Fondo se constituye conforme al artículo 95 de la Ley, en un patrimonio independiente, con personalidad jurídica propia y contabilidad distinta del de las AFP. A cada Fondo de Pensiones le corresponde una cartera de inversión.

Herencia. Saldo de recursos disponibles en la CCI al momento en que el afiliado pasivo fallece cuando haya optado por la modalidad de pensión de retiro programado. Asimismo, respecto del afiliado activo que fallece, se considera herencia el saldo de la CCI cuando no existan los beneficiarios designados en el artículo 51 de la Ley.

Individualización. Corresponde a la proporción de la recaudación acreditada en la cuenta concentradora de la TSS, en el banco concentrador, que ya ha sido verificada, conciliada y validada por las AFP a la EPBD, en los diferentes rubros de recaudación (Aportes obligatorios, aportes voluntarios ordinarios y extraordinarios, seguro de discapacidad y sobrevivencia, comisión AFP, fondo de solidaridad social, otras recaudaciones, intereses, recargos y operación SIPEN), para cada cotizante, en el día denominado T+1.

Patrimonio. Corresponde al valor del activo neto del fondo de pensiones, lo que corresponde al total de activos menos el total de pasivos.

Planes de pensiones existentes. Corresponde a los fondos y cajas de pensiones creados mediante leyes específicas (772 de 1978 y 520 de 1920), corporativos, complementarios y planes especiales creados por leyes especiales.

Prestaciones. Pensiones correspondientes al Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia, que son pagadas con cargo a los recursos acumulados en la CCI. Dichos pagos pueden ser mediante cotizaciones mensuales a cargo de una AFP, bajo la modalidad de retiro programado, o por la adquisición del derecho a una renta vitalicia con las compañías de seguros. Asimismo, comprende las erogaciones por concepto de pago de herencia.

Promotores. Personas debidamente autorizadas por la Superintendencia de Pensiones, que han suscrito un contrato de prestación de servicios con una AFP, para ejercer las actividades de afiliación y traspaso a las AFP. Esta persona tiene carácter de exclusividad con la AFP que lo ha contratado.

Recaudación. Corresponde a las cotizaciones y contribuciones de los trabajadores y empleadores pagadas por las empresas a la Tesorería de la Seguridad Social a través de bancos recaudadores, en el día denominado T.

Régimen contributivo. Régimen de financiamiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social que comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores, financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador.

Renta vitalicia. Modalidad de pensión que contrata un afiliado al momento de pensionarse con una compañía de seguros, en la que ésta se obliga al pago de una renta mensual, desde el momento en que se suscribe el contrato hasta su fallecimiento.

Rentabilidad. Es el cambio porcentual experimentado por el Valor Cuota en un período determinado, lo que representa la ganancia que obtienen las inversiones de los fondos de pensiones. Para los fines de las estadísticas publicadas en este boletín nos referimos a la rentabilidad que obtienen los fondos de pensiones los últimos 12 meses.

Resoluciones. Normativa e instructivos que sean dictados por la Superintendencia en el marco de sus atribuciones.

Retiro Programado. Modalidad de pensión que contrata con una AFP el afiliado al momento de pensionarse con cargo al saldo que mantiene en su CCI, recibiendo una pensión mensual en función de su CCI y su expectativa de vida.

Salario cotizante. Salario que sirve de base para el cálculo de las cotizaciones, a partir del monto del salario mínimo legal correspondiente al sector donde trabaje el afiliado y cuyo tope es el equivalente a veinte salarios mínimos nacionales. Para fines de cotización, exención impositiva y sanciones, el salario mínimo nacional será igual al promedio simple de los salarios mínimos legales del sector privado, establecidos por el Comité Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo.

Salario cotizante promedio. Es aquel que resulta de promediar las estimaciones de salario cotizante realizadas en base a la contribución obligatoria de los cotizantes. Para fines de la estimación del salario cotizante, se toma el monto de la Comisión de la AFP y se multiplica por 200. En caso de que el afiliado aparezca registrado en dos o más nóminas, se considerará el mayor salario.

SUIR. Sistema Único de Información y proceso de recaudo, distribución y pago.

Superintendencia de Pensiones (SIPEN). Institución creada en la Ley núm. 87-01 como entidad estatal autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que a nombre del Estado Dominicano ejerce la función de velar por el cumplimiento de la Ley en el ámbito previsional y sus normas complementarias.

Tesorería de la Seguridad Social. Entidad responsable del recaudo, distribución y pago de los recursos financieros del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Traspaso. Traslado del registro de un afiliado de una AFP o plan sustitutivo a otra AFP, así como de la administración de su cuenta individual desde una AFP o Plan Sustitutivo a otra entidad. Para referencia se toma la fecha de efectividad del traspaso.

Valor Cuota. Es el índice que representa el valor en moneda local de cada cuota del fondo de pensiones.

Esta segunda edición del libro *El Sistema de Pensiones*, se terminó de imprimir en los talleres gráficos de Editora Corripio en enero de 2018; consta de 750 ejemplares impresos en papel Bond 24 a todo color, compuesto en caracteres Myriad Pro tamaño 10.



CERTIFICACIONES

✓ Certificación ISO 9001:2015



✓ Certificaciones NORTIC



✓ Premio Nacional a la Calidad



✓ En camino hacia la certificación ISO 27001:2013

100%

**Evaluación Transparencia
Año 2016 - Diciembre 2017**
Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental

iTICge 2016

Índice de Uso de TIC e Implementación de Gobierno Electrónico del Estado

1er. Lugar en servicios en línea (e-servicios)

1er. Lugar en el sector superintendencias

7mo. Lugar en el ranking de más de 100 entidades evaluadas



Av. México 30, Gazcue
Santo Domingo
Tels. 809.688.0018 / 829.688.0018
Fax 809.688.1500
www.sipen.gob.do

978-9945-9109-9-5



9 789945 910995

