

Aspectos relevantes de la Ley de Seguridad Social

I. GENERALIDADES	1
A. Objeto de la Ley	1
B. Antecedentes de la Ley 87-01	1
C. Organismos que componen el SDSS	2
D. Principios que rigen el SDSS	2
E. Afiliación al sistema	2
F. Base de cotización	3
G. Procedimiento de Recaudo y Pago	3
II. REGÍMENES DE FINANCIAMIENTO	4
A. Regímenes Contributivo, Subsidiado y Contributivo Subsidiado.	4
B. Seguros implementados por la Ley 87-01.	4
3. Seguro de Riesgos Laborales	6
III. DE LAS NORMATIVAS RECIENTEMENTE APROBADAS PARA MODIFICAR Y COMPLEMENTAR LA LEY 87-01	6
III. SANCIONES A LOS EMPLEADORES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 87-01	7

I. GENERALIDADES

Con el objetivo de mantener actualizados a nuestros clientes sobre nuevas legislaciones a aplicarse en nuestro país; y, en este caso particular, entendiendo el impacto que causará en sus negocios las modificaciones introducidas recientemente a la Ley de Seguridad Social hemos considerado oportuno y conveniente hacerles llegar este boletín informativo sobre los principales aspectos de interés y los cambios recientes introducidos a la misma, para los empleadores del sector privado.

A. Objeto de la Ley

La Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, fue promulgada el día 9 de Mayo del año 2001, la cual tiene por objeto establecer el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales.

B. Antecedentes de la Ley 87-01

Antes de la promulgación de la Ley 87-01 existía en nuestro país un seguro social creado por la Ley 1896 del año 1944. La referida ley nunca constituyó propiamente un verdadero sistema de seguridad

social, en razón de que excluía un importante segmento de la sociedad, el cual tuvo que acudir en el mejor de los casos a los seguros privados llamados también planes de igualas médicas, decimos que en el mejor de los casos porque solamente un segmento muy reducido de la sociedad tenía acceso a esa modalidad de seguro; mientras el resto de los ciudadanos quedaba desamparado de una adecuada protección social.

La mencionada ley 1896 descansaba en un sistema de reparto es decir los aportes que hacían los afiliados pasaban a formar parte de un fondo común. Todo el capital que conformaba ese fondo común era utilizado para financiar las pensiones, cubrir los gastos de enfermedad de los afiliados, entre otros; todos estos procedimientos se llevaban a cabo sin tomar en consideración el aporte individual de cada afiliado del sistema; convirtiéndose cada vez más deficiente debido a que entre otras cosas no fomentaba el ahorro individual o extra es decir aquel que iba más allá del dispuesto por la ley, en adición a que los aportes que hacían los ciudadanos económicamente activos, es decir, los empleados que cotizaban en el seguro social no alcanzaban para cubrir las prestaciones de salud y pensión que requerían los ciudadanos de edad avanzada.

El SDSS creado por Ley 87-01 es un sistema mixto, pues contempla en el Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia que los aportes de los afiliados sean acreditados en una cuenta individual de su exclusiva propiedad, a la vez que permite a sus afiliados hacer aportes extraordinarios; es decir, aquellos que van más allá de los exigidos por la Ley 87-01; finalmente, el SDSS consigna aportes para un Fondo de Solidaridad Social que posee las características propias de un sistema de Reparto. Este fondo garantiza a los afiliados mayores de 65 años de edad, con bajos ingresos, el derecho a una pensión mínima cuando hayan cotizado por lo menos 300 meses y sus cuentas personales no acumulen lo suficiente para cubrirla.

El Fondo de Solidaridad Social antes mencionado tendrá múltiples objetivos, dentro de los cuales se destacan:

- Asegurar que todo afiliado al sistema goce de una pensión al final de su vida productiva, en aquellos casos en que por una razón o por otra su cuenta individual no tenga fondos suficientes; y
- Asegurar que los individuos más necesitados de la sociedad, que por alguna razón carezcan de un empleo o de cualquier fuente de ingresos, puedan recibir del sistema las prestaciones necesarias por parte de los demás ciudadanos.

En resumen, este Fondo persigue cumplir con el Principio de Solidaridad que debe existir en todo Sistema de Seguridad Social.

Con esta modalidad adoptada en el nuevo Sistema Dominicano de Seguridad Social se pretende evitar los defectos y experiencias

negativas de los sistemas puros de Reparto y de Capitalización Individual en otros países.

C. Organismos que componen el SDSS

La ley que instituye el SDSS al mismo tiempo crea varias entidades que operarán dentro de ese sistema. Un grupo de entidades e instituciones tendrán la función de dirección, regulación, financiamiento y supervisión dentro del sistema; otro grupo de entidades tendrá la función de administración de riesgos y prestación de servicios.

Las funciones de dirección, regulación, financiamiento y supervisión estarán a cargo, básicamente, de las siguientes instituciones:

- a) Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS), órgano rector del SDSS
- b) Tesorería de la Seguridad Social, dependencia técnica del CNSS responsable del recaudo, distribución y pago de los aportes de los afiliados y sus empleadores
- c) Superintendencia de Pensiones, entidad autónoma supervisor de su ramo
- d) Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, entidad autónoma supervisor de su ramo
- e) Dirección de Información y Defensa de los Afiliados, dependencia técnica del CNSS responsable de orientación, información y defensa de los derechohabientes

Por otra parte, operarán dentro del sistema con funciones de administración de riesgos y prestación de servicios las siguientes entidades:

- a) Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)
- b) Administradoras de Riesgos de Salud (ARS)
- c) Proveedora de Servicios de Salud (PSS)
- d) Administradoras de Fondos de Pensiones Públicas
- e) Seguro Nacional de Salud (SNS)
- f) Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS)
- g) Secretaria de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS)
- h) Consejo Nacional de la Persona Envejeciente
- i) Consejo Nacional de Estancias Infantiles (CONDEI)
- j) Fondos y cajas de pensiones y seguros instituidos por leyes especiales, para sectores específicos o instituidos por acuerdo entre particulares (asociaciones, clubes, patronatos, empresas y demás)
- k) UNIPAGO, empresa privada operadora de la base de datos del SDSS

Algunas de las citadas entidades tendrán carácter público, otras serán de origen e iniciativa privada. El sistema también permite la existencia

de entidades mixtas, o sea pública y privada a la vez. Estas entidades podrán operar en forma de compañías por acciones o como asociaciones sin fines de lucro, pero en todo caso para poder operar dentro del sistema deberán estar debidamente autorizadas conforme a las previsiones de la Ley 87-01.

D. Principios que rigen el SDSS

A continuación explicamos de manera sucinta los Principios que rigen el SDSS que presentan mayor interés para los empleadores, estos son:

- a) **Universalidad:** En virtud del cual el SDSS debe proteger a todos los dominicanos y residentes en el país. Este principio constituye una de las diferencias básicas con la Ley 1896 sobre Seguros Sociales que discriminaba respecto de los beneficiados, en ocasión del salario devengado como del tipo de trabajo realizado.
- b) **Obligatoriedad:** La afiliación, cotización y participación tienen carácter obligatorio para todos los ciudadanos e instituciones.
- c) **Libre elección:** Los afiliados tienen derecho a seleccionar a cualquier administrador y proveedor de servicios acreditado, así como a cambiarlo cuando lo considere conveniente, de conformidad con las condiciones establecidas en la propia ley. En principio, podría entenderse que esta libertad de elección constituiría en la práctica una dificultad a los empleadores al momento de realizar los pagos mensuales por las cotizaciones de sus empleados, pero tal como se indicará más adelante, el SDSS dispone un mecanismo de único pago que evita tales inconvenientes.
- d) **Equilibrio financiero:** Basado en la correspondencia entre las prestaciones garantizadas y el monto del financiamiento, a fin de asegurar la sostenibilidad del SDSS
- e) **Gradualidad:** Instituye el carácter con que deberá desarrollarse la Seguridad Social con la finalidad de lograr una cobertura universal y prestaciones de calidad.

E. Afiliación al sistema

Todo ciudadano dominicano se encuentra en la obligación de afiliarse al sistema. Esta afiliación es única, permanente y obligatoria. Es independiente de que la persona 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.

Ingresarán al sistema las siguientes personas:

- a) Todo ciudadano que trabaje por cuenta ajena, tanto en el sector público como en el privado;
- b) Toda persona que efectúe una labor productiva por cuenta propia;
- c) Los empleadores que reciban ingresos regulares de la empresa, ya sean en calidad de trabajadores, directivos y/o propietarios;
- d) Los ciudadanos dominicanos residentes en el exterior; y

- e) Los ciudadanos extranjeros con residencia legal y permanente en la República Dominicana
- f) Los ciudadanos dominicanos que laboran en los organismos internacionales dentro del país

Todo ciudadano dominicano tiene el derecho y también el deber de afiliarse; de seleccionar una única AFP y una única ARS, la cual deberá contratar la mayor Red de Prestadoras de Servicios (PSS) para garantizar servicios oportunos y de calidad a sus afiliados. Ninguna persona podrá afiliarse a más de una AFP o ARS, aún cuando preste servicios a más de un empleador o realice otras actividades productivas.

En lo concerniente al Régimen Contributivo, si un trabajador no se afilia dentro del plazo estipulado por la ley, esto es, 90 días a partir de la entrada en vigencia de la ley, el empleador tiene la obligación de inscribirlo en la AFP o ARS a las que haya afiliado la mayor parte de sus empleados dentro del plazo indicado en la ley -10 días contados a partir de la fecha de vencimiento del plazo establecido. Si el empleador no lo hiciera en este período, en la práctica se ha establecido el procedimiento de afiliación automática que opera bajo una serie de criterios por parte de la empresa procesadora de la base de datos.

Los afiliados tendrán derecho a cambiar de Administradora de Fondos de Pensiones y Administradora de Riesgos de Salud una vez por año, con el único requisito de un pre-aviso de treinta (30) días de acuerdo a las normas complementarias. Luego de trasladarse a otra AFP/ARS deberá cotizar por lo menos durante seis (6) meses para tener derecho a un nuevo cambio. En el caso de las AFP, el afiliado podrá hacerlo en cualquier momento si la misma modifica el costo de administración de los servicios. Igualmente, los afiliados tendrán derecho a recibir información semestral 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.

A todos los afiliados se les asignará un número de afiliación e identificación sin tomar en cuenta la edad ni el régimen a que esté afiliado. Este debe ser compatible con el registro de la cédula de identidad y electoral.

Las cotizaciones y contribuciones a la Seguridad Social y a las reservas y rendimiento de las inversiones que generen los fondos de pensiones de los afiliados estarán exentas de todo impuesto o carga directa o indirecta. De igual forma, estarán exentas las pensiones cuyo monto mensual no exceda los (5) cinco salarios mínimos nacional.

Las personas que presten servicios a dos o más empleadores y/o reciban ingresos por actividades independientes, deberán declarar estos ingresos para fines de acumulación en su cuenta personal.

Cuando un trabajador preste servicios a dos o más empleadores deberá seleccionar a uno de estos e informar a los demás el número de afiliación a fin de que éstos puedan remitir a la misma cuenta las cotizaciones correspondientes. El empleador que no cumpla con esta disposición en el tiempo establecido, es decir en los primeros (3) tres días hábiles de cada mes tendrá una sanción de un 5% mensual de recargo sobre el monto de las aportaciones retenidas.

Quienes tengan la posibilidad de cotizar en dos regímenes de financiamiento de los previstos en la Ley, tendrán que optar por el régimen de financiamiento de mayor contribución.

Personas afiliadas a regímenes vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 87-01:

La población actualmente afiliada al régimen del IDSS y los afiliados al régimen de iguales médicas y seguras de salud quedan integrados con sus características al SDSS a fin de eliminar cualquier doble cobertura y cotización.

Los afiliados a los planes de pensiones existentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 87-01 instituidos mediante leyes específicas y/o afiliados a planes corporativos a cargo de administradoras de fondos de retiros, podrán permanecer en los mismos a sola condición de que les garanticen una pensión igual o mayor, les aseguren sus prestaciones en caso de cambiar de empleo y/o actividad y se acojan a las disposiciones de la Ley 87-01 y sus normas complementarias.

F. Base de cotización

Para los trabajadores asalariados, es decir aquellos que agrupará el Régimen Contributivo, la base de la cotización será su salario ordinario, tal y como se define en el Artículo 192 de la Ley 16-92 que constituye el Código de Trabajo de la República Dominicana. El referido Artículo establece que: "Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado... se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado... al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo".

Para fines de cotización, exenciones impositivas y sanciones, el salario mínimo nacional será igual al promedio simple de los salarios mínimos legales del sector privado, establecido por el Comité Nacional de Salarios de la Secretaria de Estado de Trabajo.

Para el Seguro de Vejez Discapacidad y Supervivencia el salario máximo cotizable será el equivalente a 20 salarios mínimos cotizables a la Seguridad Social, que es distinto del Salario Mínimo Nacional. En el Seguro Familiar de Salud será equivalente a 10 salarios y en el Seguro de Riesgos Laborales, actualmente es de 4 salarios mínimos.

G. Procedimiento de Recaudo y Pago

El procedimiento de recaudo, distribución y pago estará a cargo de la Tesorería de la Seguridad Social, quien para esa función contará con el Patronato de Recaudo e Informática de la Seguridad Social (PRISS) que a su vez controla el Sistema Único de Afiliación e Información (SUIR). El procedimiento será como sigue:

- 1) Las empresas fungirán como agentes de retención sobre el salario cotizable de los empleados. Remitirán las cotizaciones dentro de los tres primeros días hábiles de cada mes a una de las entidades debidamente acreditadas para recibir estas cotizaciones;
- 2) El CNSS, con el Sistema Único de Afiliación, autorizará a la banca nacional y a otras entidades seleccionadas y acreditadas, para

que funjan como receptores de las cotizaciones, tanto de las empresas como de los trabajadores por cuenta propia;

- 3) Luego de recibido el monto de las cotizaciones, la Tesorería, en los siguientes dos días hábiles transferirá el pago a las cuentas correspondientes de los tres seguros, a saber: Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia; Seguro Familiar de Salud y Seguro de Riesgos Laborales.
- 4) En el caso de las AFP, estas asentarán los recursos en la Cuenta de Capitalización Individual (CCI) e invertirán de inmediato los recursos correspondientes a los fondos, según las condiciones y los límites previstos en la Ley;
- 5) De igual forma y dentro del mismo período, la Tesorería transferirá a la AFP pública la partida "Fondo de Solidaridad Social" en una cuenta habilitada a tales efectos. La Tesorería transferirá también la partida "Operaciones de la Superintendencia de Pensiones" en una cuenta especializada a esos fines.

II. REGÍMENES DE FINANCIAMIENTO

A. Regímenes Contributivo, Subsidiado y Contributivo Subsidiado.

El SDSS está integrado por tres regímenes de financiamiento denominados:

- 1) Régimen Contributivo que comprende a todos los trabajadores asalariados, es decir, sujetas a contratos de trabajo. Este régimen se financia con los aportes de los trabajadores y de los empleadores. Comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores e incluye al Estado Dominicano como empleador.
- 2) Régimen Subsidiado el cual comprende a las personas que trabajan por cuenta propia, con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes. Este régimen se financia fundamentalmente, con los aportes del Estado Dominicano.
- 3) Régimen Contributivo Subsidiado que comprende a los profesionales y técnicos independientes y a los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio iguales o superiores a un salario mínimo nacional. Este régimen se financia con los aportes de la persona misma y con los del Estado Dominicano, quien suplirá con sus aportes la falta de un empleador.

B. Seguros implementados por la Ley 87-01.

1. SEGURO FAMILIAR DE SALUD

La particularidad que presenta el Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo es que no solamente cubre enfermedades físicas de los afiliados y sus dependientes sino también mentales; las cuales regularmente no tenían cobertura bajo las pólizas de seguro médico privadas vigentes hasta la fecha.

Para los fines de esta ley se reconoce como integrantes de la familia del asegurado a:

- a) Cónyuge o compañero (a) de vida;
- b) Hijos e hijastros menores de 18 años o menores de 21 años, si fueran estudiantes, o sin límite de edad son discapacitados y los padres son dependientes, mientras no sean ellos mismos afiliados al SDSS.

Las prestaciones que cubre el Seguro Familiar de Salud en el régimen contributivo pueden ser en especie o en dinero, a saber:

1. PRESTACIONES EN ESPECIE

- a) Plan Básico de Salud: comprende atención primaria de salud incluyendo emergencias; atención especializada y tratamientos complejos; hospitalización; asistencia quirúrgica; exámenes de diagnósticos; atención odontológica; prestaciones farmacéuticas ambulatorias (el beneficiario solo debe aportar el 30% del precio al consumidor); prestaciones complementarias, incluyendo aparatos, prótesis médica, entre otros.
- b) Servicio de estancias infantiles: se desarrollarán estos servicios para atender a los hijos de los afiliados desde cuarenta y cinco (45) días de nacidos hasta cumplir los cinco (5) años de edad.

2. PRESTACIONES EN DINERO

- a) Subsidios por enfermedad: Cuando se trate de enfermedad no profesional y el afiliado haya cotizado durante los doce últimos meses, se otorgará este subsidio a partir del cuarto día hasta un límite de veintiséis (26) semanas, equivalente al 60% del salario cotizable de los últimos seis meses si recibe asistencia ambulatoria y 40% si la atención es hospitalaria.
- b) Subsidios por maternidad: Este subsidio se entregará a la trabajadora afiliada y es equivalente a tres (3) meses del salario cotizable. Debe haber cotizado durante por lo menos ocho (8) meses del período comprendido en los doce meses anteriores a la fecha de su alumbramiento. Este subsidio exige a la empresa del pago íntegro del salario que establece el Artículo 239 del Código de Trabajo. Este subsidio incluye igualmente una prestación para los hijos menores de un año de las trabajadoras afiliadas con un salario cotizable inferior a tres salarios mínimos nacionales

El afiliado tendrá la opción de cotizar para contratar Planes Complementarios de Salud que cubran aquellos servicios no cubiertos por el Plan Básico de Salud detallado anteriormente o que excedan las coberturas del mismo, sin que el ejercicio de dicha facultad implique en ningún caso una doble cotización, la cual es expresamente eliminada por el Artículo 141 de la Ley 87-01.

Al tenor de las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de otras sanciones que correspondiesen, el empleador será responsable de los daños y perjuicios sufridos por el afiliado y sus familiares que se deriven del incumplimiento (i) de la obligación de inscribirlo; (ii) de notificar los salarios efectivos o (iii) los cambios de estos; (iv) de ingresar las cotizaciones y contribuciones a la entidad competente; (v)

no pudieran otorgarse las prestaciones médicas; o bien (vi) cuando el subsidio a que estos tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

Así mismo, dicha responsabilidad corresponderá personalmente al gerente de la empresa o director de la institución.

2. SEGURO DE VEJEZ, DISCAPACIDAD Y SOBREVIVENCIA

Persigue otorgar una indemnización compensatoria al afiliado y sus dependientes por la pérdida o reducción de su ingreso, por vejez, fallecimiento, discapacidad, cesantía en edad avanzada y sobrevivencia.

Cada afiliado es propietario de una cuenta personal, llamada Cuenta de Capitalización Individual (CCI), donde se depositarán los fondos de su eventual pensión. Esta cuenta individual será para el beneficio único de ese afiliado y será administrada por una AFP. A la vez esa AFP será supervisada y regulada por la Superintendencia de Pensiones.

Las prestaciones este seguro en el régimen contributivo comprende los siguientes renglones:

- Pensión por vejez:** Afiliados con 60 años de edad y que hayan cotizado durante un mínimo de 360 meses o que tengan 55 años y hayan acumulado un fondo que les permita disfrutar de una jubilación superior al 50% de la pensión mínima;
- Pensión por discapacidad:** si es total -es decir, reduce capacidad productiva en 2/3- el monto a recibir será 60% del salario base cotizante; si es parcial- reduce entre 1/2 y 2/3 capacidad productiva- el monto será de 30% el salario base cotizante. En todo caso, se requiere que el afiliado haya agotado su derecho a prestaciones por enfermedad no profesional o por riesgos de trabajo;
- Pensión de sobrevivientes:** El 50% de las prestaciones corresponden al cónyuge sobreviviente y el restante 50%, a los restantes beneficiarios indicados más adelante. En este sentido, los beneficiarios pueden ser: (i) cónyuge sobreviviente siempre que no contraiga matrimonio ni sostenga una nueva unión de hecho y que no esté disfrutando de pensión mínima contemplada en Fondo de Solidaridad social: recibirá una pensión durante 60 meses si es menor de 50 años y de 72 meses si fuere mayor de 50 hasta 55, tendrá derecho a una pensión vitalicia, cuando sea mayor de 55 años; (ii) hijos solteros menores de 18 años; (iii) hijos solteros mayores de 18 años y menores de 21, que demuestren haber realizado estudios regulares durante no menos de los 6 meses anteriores al fallecimiento del afiliado; y (iv) hijos discapacitados de cualquier edad.

La Ley de Seguridad Social 87-01 contempla dos modalidades de pensión a las cuales tiene opción el afiliado al momento de pensionarse:

- Una pensión bajo la modalidad de Retiro Programado, manteniendo sus fondos en la AFP, en cuyo caso el afiliado conserva la propiedad sobre los mismos y asume el riesgo de longevidad y rentabilidad futura; y
- Una pensión bajo la modalidad de Renta Vitalicia, en cuyo caso traspasa a una compañía de seguros el saldo de su cuenta individual y pierde su propiedad, a cambio de que dicha compañía

asuma el riesgo de longevidad y rentabilidad, y garantice la renta vitalicia acordada

Las compañías de seguros que ofrezcan estos servicios serán debidamente autorizadas y fiscalizadas por la Superintendencia de Pensiones de común acuerdo con la Superintendencia de Seguros.

En cualquier opción, al establecer el monto de la pensión mensual, se tendrá en cuenta un pago adicional correspondiente al período de Navidad

Las entidades responsables de la entrega de las pensiones mensuales, fungirán como agentes de retención de la cotización correspondiente al Seguro Familiar de Salud y de la retención correspondiente al impuesto sobre la renta en aquellos casos que aplique.

Sin lugar a dudas que uno de los temas que más preocupa y llama la atención tanto a empleados como a empleadores, es la disposición contenida en la nueva Ley de Seguridad Social cuando establece en su Artículo 58 la incompatibilidad de la pensión y de la cesantía por jubilación o retiro, disponiendo que el derecho a una pensión por vejez, discapacidad y sobrevivencia del Régimen Contributivo libera al empleador de la compensación establecida en el Código de Trabajo, por concepto de cesantía por jubilación o retiro.

Es preciso señalar que el Artículo 83 del Código de Trabajo es modificado por la referida disposición. Este Artículo establece que los contratos de trabajo que terminen por jubilación o retiro, generan el derecho a percibir las prestaciones laborales correspondientes al desahucio con cargo al empleador, si la pensión es otorgada por el IDSS. En virtud de lo dispuesto por el Artículo 58 de la Ley 87-01, no existirá la obligación de indemnizar al trabajador con el pago de las prestaciones laborales.

En este sentido, queda así mismo, sin efecto el segundo párrafo del Artículo 83 del Código de Trabajo, de modo que cuando el contrato termina con derecho a percibir una pensión de una institución privada (que no es el IDSS), el empleador queda liberado de la obligación de pagar la compensación equivalente a las prestaciones laborales, es decir, se elimina la opción que dicho texto legal otorgaba al empleado.

Otra disposición que ha causado inquietud, muy especialmente, entre la población asalariada, la constituye el Párrafo II del Artículo 50 de esta ley, puesto que en dicho Artículo se dispone que el CNSS en coordinación con el gobierno, empleadores y trabajadores debe promover la creación de un Seguro de Desempleo así como todo lo relativo a la cesantía laboral dentro de un plazo de dieciocho (18) meses -no define el punto de partida para calcular dicho plazo-

La apreciación general es de que, a partir de la creación de dicho Seguro de Desempleo se eliminarán las prestaciones laborales - tal como ocurre en otros países donde existe dicho seguro-; no obstante, es preciso señalar que la parte in fine del referido Párrafo II, expresamente dispone que los trabajadores no perderán sus derechos adquiridos. Por lo tanto, bien podría entenderse que en la redacción del reglamento que creará dicho seguro se han de tomar en cuenta disposiciones que: a) no desconozcan derechos adquiridos de los trabajadores; y que, al mismo tiempo, b) no constituyan una doble carga para el empleador -

tal como sería contribuir con dicho seguro y pagar prestaciones laborales-.

De todas maneras, es preciso esperar los resultados de las negociaciones entre las partes descritas en el citado Párrafo del Artículo 50 de la ley que nos ocupa.

C. Seguro de Riesgos Laborales

El Seguro de Riesgos Laborales estará financiado exclusivamente por el empleador y su objeto es prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables o en la ruta hacia el trabajo.

Las prestaciones que se ofrecen bajo este seguro corresponden a:

A) PRESTACIONES EN ESPECIE

- Atención médica y asistencia odontológica;
- Prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos y su reparación

B) PRESTACIONES EN DINERO

- Subsidio por discapacidad temporal cuando el riesgo del trabajo hubiese ocasionado una discapacidad temporal para trabajar;
- Indemnización por discapacidad;
- Pensión por discapacidad

La discapacidad puede ser calificada como a) permanente -parcial, total o absoluta- y b) gran discapacidad. Las indemnizaciones a ser otorgadas varían según el grado de discapacidad que sufra el afiliado. Si el trabajador no está de acuerdo con la calificación del accidente o enfermedad puede interponer un recurso de inconformidad, en la forma y plazos que se encuentran establecidos en el Reglamento sobre este Seguro.

Para fines del cálculo de las indemnizaciones de este seguro, el salario base será el promedio de las remuneraciones sujetas cotización durante los últimos seis meses anteriores al accidente o la enfermedad.

Dependiendo del grado de discapacidad, las indemnizaciones o pensiones oscilan entre cinco y diez veces el salario base hasta el equivalente a la totalidad del salario -este último para los casos de pensión mensual por gran discapacidad así como las de hijos menores de 18 años, por discapacidad total.

Entre las obligaciones del empleador respecto de este seguro se encuentran, inscribir a los afiliados, notificar los salarios efectivos o los cambios de estos, y remitir las contribuciones a la entidad competente. El empleador será responsable de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador ante el incumplimiento de una cualquiera de las obligaciones anteriormente descritas. Es importante señalar que los dueños de obra serán responsables por el incumplimiento de sus contratistas, y estos últimos por el de sus subcontratistas.

El derecho del trabajador a reclamar las indemnizaciones o pensiones de este seguro prescribe en el término de cinco (5) años a partir del día

siguiente a aquel en que ha tenido lugar el hecho causante de la prestación de que se trate.

Será financiado con una contribución promedio del uno punto dos por ciento (1.2%) del salario cotizante, a cargo del empleador en su totalidad.

El aporte total del empleador tendrá dos componentes:

- a) Cuota básica fija del uno por ciento (1%), de aplicación uniforme a todos los empleadores; y
- b) Una cuota variable de hasta cero punto seis por ciento (0.6%), establecida en función de la rama de actividad y del riesgo de cada empresa. En ambos casos, dichos porcentajes se aplicarán sobre la base del salario cotizante.

El retraso del empleador en el pago de las cotizaciones del Seguro de Riesgos Laborales en modo alguno impedirá el nacimiento del derecho del trabajador a las prestaciones que le garantiza la ley. En tal caso, él (SNSS) deberá reconocer y otorgar dichas prestaciones y proceder de inmediato a cobrar a la entidad empleadora el monto de las aportaciones vencidas, más las multas e intereses que correspondan.

III. DE LAS NORMATIVAS RECIENTEMENTE APROBADAS PARA MODIFICAR Y COMPLEMENTAR LA LEY 87-01

Recientemente, en fecha 9 de agosto de 2007, fue promulgada la Ley 188-07 que modifica artículos de la antes citada Ley, los cuales son:

- i) El artículo 56, sobre costo y financiamiento del Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia, estableciendo nuevos porcentajes para la cotización por parte de empleadores y trabajadores para este seguro, el cual incrementará por un período de tres (3) años. El primer año, a partir de agosto de 2007, la contribución será de un 2.58% por parte del afiliado y un 6.42% a cargo del empleador; el segundo año, que en términos reales constituye el año sexto de este seguro tomando en consideración su fecha de entrada en vigencia en el 2002, la contribución será de un 2.72% por parte del afiliado y un 6.75% por parte del empleador; el año 3, el aporte del afiliado será de un 2.87% por parte del afiliado y un 7.10% a cargo del empleador.
- ii) El artículo 97 en sus literales a) y b) sobre inversión de los recursos provenientes de los fondos de pensiones en determinados instrumentos financieros, incluyendo en el mismo los depósitos a plazos, las letras o cédulas hipotecarias y otros títulos emitidos por el Banco Central de la República Dominicana.
- iii) El artículo 140, sobre costo y financiamiento del Seguro Familiar de Salud. La Ley 188-07 aumenta la contribución correspondiente a este seguro, de un 9.0% como estaba previsto inicialmente a un 9.53%. Este último aporte se destina exclusivamente al cuidado de la salud de las personas pues no se incluyen en el primer año de la entrada en vigencia del SFS, las estancias infantiles, los subsidios y la comisión destinada a la operación de la Superintendencia. Estas prestaciones son incluidas en la Ley 188-07, a partir del segundo año, período que igualmente

incrementará el total de las contribuciones hasta el año 5 de la siguiente manera:

- Año 2: Total de la contribución: 10.03%, los cuales se distribuirán de la siguiente manera: 9.53% para el cuidado de la salud de las personas; 0.10% para estancias infantiles; 0.33% para subsidios y un 0.07% como comisión para operación de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL)
- A partir del Año 3: Total de la contribución: 10.13%, los cuales se distribuirán de la siguiente manera: 9.53% para el cuidado de la salud de las personas; 0.10% para estancias infantiles; 0.43% para subsidios y un 0.07% como comisión para operación de la SISALRIL

iv) Se agrega un párrafo al Artículo 176 para facultar a la Superintendencia para establecer el costo per cápita del Plan Básico de Salud, la cobertura y el alcance del catálogo de prestaciones establecido en el PBS.

En adición a esta reciente promulgación que hemos señalado, con el fin de regular y viabilizar los procedimientos y el financiamiento tanto para el Seguro Familiar de Salud como para el Seguro de Riesgos Laborales se han aprobado las siguientes normativas:

- a) La Ley 189-07, de fecha 25 de julio de 2007, que establece un procedimiento transitorio por tres meses para aquellos empleadores que tenían deudas atrasadas por concepto de las cotizaciones relativas a los aportes del trabajador y las contribuciones del empleador al SDSS, para saldar la totalidad de la deuda pagando solamente el monto principal derivado de la aplicación de los porcentajes del Seguro de Vejez y del Seguro de Riesgos Laborales (el Seguro Familiar de Salud no se incluye porque iniciaron sus servicios en Septiembre 2007), más una compensación equivalente a los porcentajes de rentabilidad mensual promedio que hayan pagado las AFPs a las cuentas de capitalización individual en sustitución de los recargos e intereses acumulados hasta la fecha. El plazo de tres meses concedido vence el 13 de noviembre de 2007
- b) El Reglamento de Aspectos Generales de Afiliación al Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, aprobado por Decreto del Poder Ejecutivo No. 234-07, de fecha cuatro (4) de mayo de 2007, el cual establece los aspectos relativos a los procesos de afiliación y cotización al SFS de este Régimen.
- c) El Reglamento para la Prescripción y Dispensación de Medicamentos Ambulatorios en el SDSS, aprobado por Decreto del Poder Ejecutivo No. 235-07, de fecha cuatro (4) de mayo de 2007, el cual aplica para el Seguro de Riesgos Laborales (SRL) y el Seguro Familiar de Salud (SFS) en todos los regímenes de financiamiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y establece, entre otros aspectos, el modelo de receta única para el retiro y la dispensación de los medicamentos ambulatorios a los afiliados del SDSS

- d) La normativa del Fondo Nacional de Atención Médica por Accidentes de Tránsito (FONAMAT), aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Social, mediante Resolución No. 165-04, en fecha 30 de agosto del año 2007, y que regula transitoriamente la operación de este Fondo, así como la prestación de sus beneficios.
- e) Decreto No. 255-07, de fecha 14 de mayo de 2007, el cual modifica los artículos 20 y 21 del Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales, con la finalidad de establecer el promedio de pagos de este Seguro al 1.2% tal como lo prescribe el artículo 199 de la Ley 87-01, por tanto se disminuyen los porcentajes adicionales que pagarán las empresas conforme al grado de riesgo de cada empresa.

III. SANCIONES A LOS EMPLEADORES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 87-01

El incumplimiento del empleador de las obligaciones de la nueva ley sobre seguridad social es considerado como infracción con carácter de delito, sancionado con prisión correccional y/o multas, en adición al 5% de recargo mensual acumulativo del monto involucrado en la retención indebida, cuando se trate de falta de registro de los afiliados o falta de pago de las cotizaciones en el plazo previsto en la ley. En caso de reincidencia o reiteración de una infracción, la sanción se incrementará en un 50% en relación con la anterior.

La Tesorería de la Seguridad Social tendrá la función de detectar la mora, evasión y elusión, así como someter a los infractores y cobrar las multas y recargos.

La facultad de imponer las sanciones caduca a los tres años para el Seguro Familiar de Salud y el de Riesgos Laborales y de cinco años para el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia. En todos los casos, la facultad para hacer cumplir la sanción prescribe a los cinco años a partir de la sentencia o resolución.

Cada una de las Superintendencias creadas al amparo de esta ley, conocerán y resolverán en primera instancia las disputas o controversias que surgieren en su área de interés, entre los asegurados, empleadores, así como las ARS, PSS o AFP según sea el caso.

El Gerente General de CNSS es responsable de resolver, en primera instancia, las controversias que sobre la aplicación de la Ley y sus reglamentos surjan entre asegurados y empleadores.

El CNSS conocerá en grado de apelación las decisiones del Gerente General del mismo, de las Superintendencias y del Tesorero cuando tales decisiones sean recurridas por la parte interesada.

La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales fungirá como Arbitro Conciliador de los desacuerdos entre ARS, SNS y PSS.

COMPARACION ENTRE LEYES 1896, 385, DEC. 76/99 Y LEY 87-01 DE SEGURIDAD SOCIAL

COMPARACION ENTRE LA NUEVA LEY DE SEG. SOC. # 87-01 Y LAS LEYES 1896 Y 385 A SER SUSTITUIDAS

PARA EL PLAN DE PENSIONES

LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR

Hasta 20 salarios mínimos

	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año
Aporte del empleado	1.98%	2.13%	2.28%	2.58%	2.88%
Aporte del empleador	5.02%	5.37%	5.72%	6.42%	7.12%

PARA EL SEGURO MÉDICO

LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR

Hasta 10 salarios mínimos

	Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año
Aporte del empleado	2.70%	2.85%	3.00%	3.00%	3.00%
Aporte del empleador	6.30%	6.65%	7.00%	7.00%	7.00%

SEGURO DE RIESGOS LABORALES

LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR

Hasta 10 salarios mínimos

El seguro de riesgos laborales será financiado con una contribución promedio de un 1.2% del salario cotizante a cargo exclusivo del empleador.

En adición, el empleador aportará el 0.4% del salario cotizante para cubrir el fondo de solidaridad social del sistema previsional.

LOS COSTOS DE LAS LEYES A SER SUSTITUIDAS

LEY 1896 SOBRE SEGUROS SOCIALES

LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR

Se debe cotizar de la manera sgte:

Hasta RD\$ 4,003.97 al mes si es empleado de oficina. Si es obrero siempre se cotizará pero solo hasta dicho límite.

Aporte del empleado	2.50%
Aporte del empleador	7.00%

LEY 385 Y DECRETO 76/99 SOBRE SEGUROS

LÍMITE MÁXIMO A COTIZAR

Contra accidentes del trabajo

hasta 4 veces el salario mínimo

1% fijo mas una prima adicional que puede variar desde un 0.50% hasta un 1.50%

**SIMULACION DE NOMINA CON LA FINALIDAD
DE COMPARAR LOS COSTOS DE LAS LEYES
385 Y 1896 CON LA 87-01**

NOMBRE DEL EMPLEADO	POSICIÓN	SUELDO	LEY 1896	LEY 385	SEG. PRIV.	TOTAL	PENSIÓN	SALUD	RIESGOS LAB.	TOTAL	INCREMENTO
Juan Pérez	Gte. General	125,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,622.00	1,646.00	313.00	4,581.00	3,372.00
Isidro Rodríguez	Asist. Gte. Gen.	30,000.00		209.00	500.00	709.00	1,506.00	1,646.00	313.00	3,465.00	2,756.00
Victor Ramirez	Gte. De Auditoria Interna	90,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,622.00	1,646.00	313.00	4,581.00	3,372.00
Cecilio Santana	Gte. Financiero	75,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,622.00	1,646.00	313.00	4,581.00	3,372.00
Ivonne taveras	Contador General	60,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,622.00	1,646.00	313.00	4,581.00	3,372.00
Nidia Cruz	Gte. De Informática	55,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,622.00	1,646.00	313.00	4,581.00	3,372.00
Andres Bautista	Gte. De Mercadeo	50,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,510.00	1,646.00	313.00	4,469.00	3,260.00
Awilda Alvarez	Gte. Administrativo	45,000.00		209.00	1,000.00	1,209.00	2,259.00	1,646.00	313.00	4,218.00	3,009.00
Ramón Alcantara	Sub- Contador	35,000.00		209.00	500.00	709.00	1,757.00	1,646.00	313.00	3,716.00	3,007.00
Hector Almonte	Asist. De Contabil.	20,000.00		209.00	500.00	709.00	1,004.00	1,260.00	240.00	2,504.00	1,795.00
Roberto Sánchez	Asist. Administrat.	15,000.00		209.00	500.00	709.00	753.00	945.00	180.00	1,878.00	1,169.00
Carmen Polanco	Asist. De Rec. Hum.	12,000.00		209.00	500.00	709.00	602.00	756.00	144.00	1,502.00	793.00
Bethania Reyes	Asist. De Mercadeo	13,000.00		209.00	500.00	709.00	653.00	819.00	156.00	1,628.00	919.00
Alttagracia Salazar	Asist. Informática	14,000.00		233.00	500.00	733.00	703.00	882.00	168.00	1,753.00	1,020.00
Belkís Diaz	Secretaria	10,000.00		200.00	500.00	700.00	502.00	630.00	120.00	1,252.00	552.00
Clara Jimenez	Recepcionista	8,000.00		160.00	500.00	660.00	402.00	504.00	96.00	1,002.00	342.00
Mario Encarnación	Mensajero	6,000.00	280.00	120.00	1,000.00	1,400.00	301.00	378.00	72.00	751.00	(649.00)
José Rodríguez	conserje	5,000.00	280.00	100.00	1,000.00	1,380.00	251.00	315.00	60.00	626.00	(754.00)
totales		668,000.00	560.00	3,530.00	13,500.00	17,590.00	26,313.00	21,303.00	4,053.00	51,669.00	34,079.00

NOTAS ACLARATORIAS:

- 1) Hemos asumido un salario mínimo promedio de RD\$2,612.00.
- 2) Hemos asumido una tasa promedio de un 2% para el cálculo del valor a pagar por la ley 385.
- 3) Hemos asumido un seg./ med. Privado cuyo costo promedio es de RD\$500.00 para los empleados solteros y de RD\$ 1,000.00 para los empleados casados.
- 4) En adición, el empleador aportará un 0.4% del salario cotizable para cubrir el fondo de solidaridad social del sistema previsional.



Pellerano & Herrera
Abogados

Oficina Santo Domingo
Av. J.F. Kennedy No. 10
Santo Domingo,
República Dominicana
Apartado Postal 20682
Tel. 809 541 5200
Fax: 809 567 0773

Oficina Santiago
Calle Paseo Oeste No. 6
Santiago, República Dominicana
Tel.: 809 580 1725
Fax: 809 241 0225

www.phlaw.com
ph@phlaw.com

Mailing Address:
EPS A-303
P.O. Box 25522
Miami, FL 33102-5522
USA