



## **Notas Sobre Pensiones**

**Edición 2025-01**

Superintendencia de Pensiones de la República Dominicana

Abril, 2025



## **Efectos de la informalidad laboral en el Sistema Dominicano de Pensiones**

### **Autores:**

Franki Trinidad<sup>1,2</sup>

Alicia Alcántara Troncoso<sup>1,2</sup>

---

<sup>1</sup> Dirección de Estudios de la Superintendencia de Pensiones.

<sup>2</sup> Las opiniones expresadas son responsabilidad única del autor, y no representan la visión de la SIPEN.

## Resumen

En esta Nota se explican las causas de la informalidad laboral y sus consecuencias para los sistemas de pensiones de capitalización individual, específicamente para el Sistema Dominicano de Pensiones (SDP). Se introduce con un panorama general de la informalidad en la República Dominicana y se ofrece un vistazo de sus retos. Además, se definen los términos técnicos diferenciándose entre sector y ocupación informales de acuerdo con las definiciones del Banco Central de la República Dominicana (BCRD). Posteriormente, se analizan las causas generales y específicas que generan la informalidad, destacando la falta de educación de la población, las razones estructurales del sistema fiscal y de seguridad social, y la falta de confianza de las personas con en el sistema de seguridad social. Asimismo, se explican las consecuencias de la ocupación informal en la seguridad social, profundizando en las vinculadas al SDP.

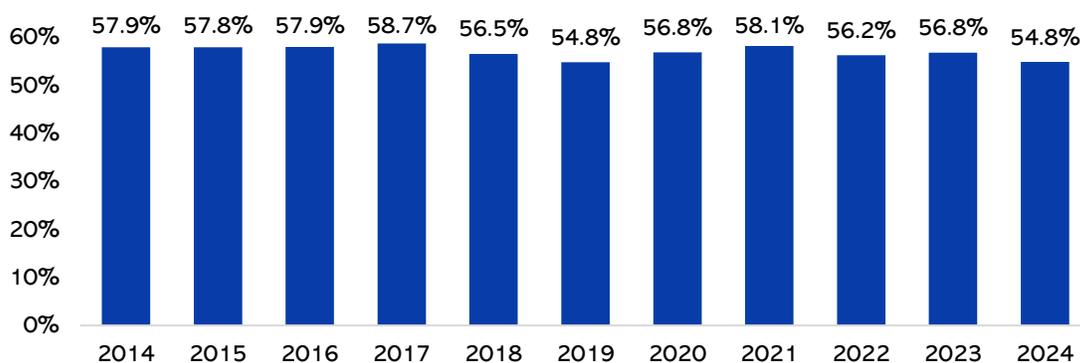
Se concluye que la informalidad laboral en la República Dominicana representa un obstáculo significativo para el desarrollo económico y social, afectando a trabajadores, empresas y al Estado debido a la falta de acceso a beneficios sociales y pensiones, además de limitar el crecimiento empresarial. Abordar esta situación requiere un enfoque integral que promueva la formalización del empleo, reduzca barreras fiscales y fortalezca la confianza en las instituciones del sistema.

# I. Introducción

La informalidad laboral en la República Dominicana es una situación que, según encuestas del Banco Central de la República Dominicana, BCRD (BCRD, 2024) impacta a más de la mitad de la población ocupada. Esto limita el acceso a beneficios de seguridad social y genera condiciones en el mercado laboral menos aptas para los trabajadores. En el presente estudio se aborda varias publicaciones de otros autores sobre cuáles son los factores que afectan la permanencia de este fenómeno, así como también sus consecuencias al mercado laboral. Según Jiménez Restrepo (2011), este fenómeno se debe a diversas causas estructurales e institucionales que juegan un rol importante en el desarrollo del sector informal.

A pesar de los esfuerzos recientes para promover la formalización laboral, como los que se desarrollan en el Informe de Gestión 2024 del Viceministerio de Fomento a las MIPYMES<sup>3</sup>, el “Boletín Trimestral del Mercado Laboral julio - septiembre del 2024” del BCRD dice que la ocupación informal durante el segundo trimestre del año fue aproximadamente 56.1% de los ocupados. Esto implica que más de 2.8 millones de personas ocupadas no reciben los beneficios que provee el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), lo cual representa un gran reto para garantizar la cobertura de estos beneficios tales como: el seguro de riesgos laborales, el seguro de discapacidad, el seguro de sobrevivencia y una pensión que garantice ingresos en la vejez.

**Gráfico 1.** Tasa de ocupación informal



Fuente: Datos del BCRD.

La alta tasa de ocupación informal limita el acceso a protección social y derechos laborales, dejando a muchos trabajadores en situaciones de vulnerabilidad y bajo

<sup>3</sup> Dirección de Servicios de Apoyo a las Micro, Pequeña y Mediana Empresas (Mipymes), Viceministerio de Fomento a las Mipymes, Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes.

riesgo económico. Collado y Rodríguez, autores del artículo “Medición Alternativas de la Informalidad Laboral en República Dominicana” en el blog de CREES dicen:

“En su sentido más amplio, la informalidad permite la supervivencia de muchos individuos, entre ellos emprendedores y empleados. Sin embargo, su prevalencia en el ámbito laboral, que es el tema que nos ocupa, coloca a los empleados en situaciones de inestabilidad y restringe sus ingresos. En adición a recibir salarios que pueden ser, en promedio, inferiores a los de su contraparte del sector formal, los empleados informales pueden no estar registrados bajo la seguridad social, recibir salarios inferiores al mínimo legal, o no poseer contratos laborales, entre otras situaciones” (párrafo 2).

La informalidad no solo impide el desarrollo inclusivo y productivo, sino que también representa un desafío significativo en la cobertura de la seguridad social y el bienestar general de la población.

## **II. Marco Conceptual**

El BCRD define el sector informal como aquel que no está inscrito en el Registro Nacional de Contribuyentes (RNC) ni realizan registros de las transacciones comerciales en libros de contabilidad auditables. La ocupación informal solo se refiere a los ocupados que no tienen acceso a la seguridad social producto de la relación de trabajo (BCRD, 2024, p.29), independientemente de si la empresa a la que le venden bienes y/o servicios se encuentra en el sector formal. Por otro lado, los empleos independientes son “aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios)” (Organización Internacional del Trabajo, 1993, sección 3, punto 7). Estos empleos no están atados a un empleador único que registre al trabajador en la Tesorería de Seguridad Social (TSS), por lo que generalmente son considerados ocupados informales, y no están necesariamente registrados en el RNC por lo que los trabajadores pueden considerarse sector informal o sector formal. En la República Dominicana una empresa que se encuentra en el sector informal no tiene acceso al sistema de seguridad social ya que la TSS solicita registros de RNC para registrar la empresa.

## **III. Causas de la informalidad**

Según Arredondo-Lezama et. Al (2023), la informalidad laboral se genera por diversos factores, entre ellos se encuentran la pobreza y la falta de oportunidades de empleo formal en especial para los trabajadores con bajos niveles de educación. Esto impulsa a los trabajadores a integrarse a empleos informales con la carencia de los beneficios de protección y seguridad social. Asimismo, las regulaciones y altos niveles de impuestos provocan que los empleadores contraten de manera informal incentivando la evasión. Factores culturales, como la

legitimidad percibida del trabajo informal, y problemas estructurales, como la corrupción y la inestabilidad política, también contribuyen a la informalidad laboral.

En cuanto a los costos regulativos y ficales, Galvis (2012), investigador del Banco de la República de Colombia, explica que las personas prefieren la informalidad a “enfrentar los costos que el Estado impone a la legalización y funcionamiento de las empresas” (p.10). Galvis aclara que estos costos no solo se refieren a los fiscales y de seguridad social, sino también se pueden incluir los costos de ineficiencia por parte de las instituciones involucradas. Uribe, Ortiz y Castro dicen esta es una teoría institucionalista sobre la informalidad, esta visión plantea de forma explícita o implícita una desconfianza en la intervención estatal en la economía. Por lo que también se puede considerar como causa de la informalidad los costos que las personas y los empleadores creen que tendrán que asumir por la falta de confianza en el Estado y las instituciones involucradas en administrar sus recursos de manera eficiente. Los autores del artículo de CREES dicen que en consecuencia las empresas y los individuos eligen la informalidad porque las regulaciones y legislaciones (los gastos fiscales, de seguridad social y la falta de eficiencia) limitan el crecimiento de su empresa. Dicen que esto se aplica especialmente para las empresas pequeñas y con poco tiempo en el mercado ya que estos costos alteran y encarecen su estructura de costos.

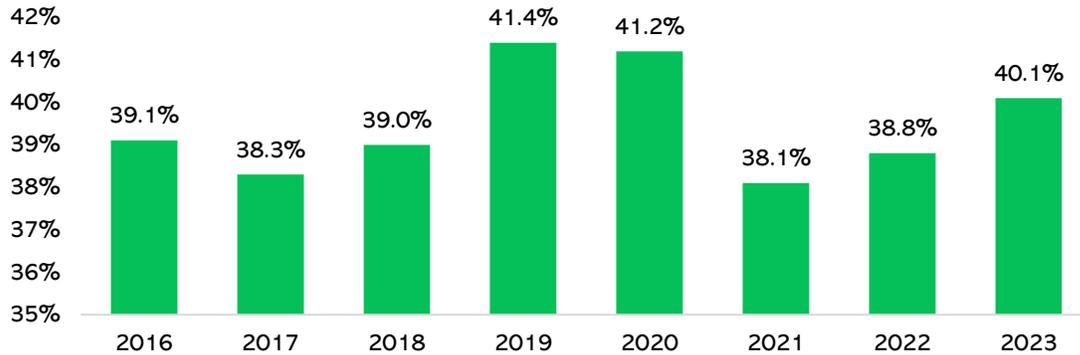
En el contexto dominicano, el escepticismo en las instituciones reguladoras y financieras involucradas juega un papel crucial. Esto desincentiva tanto a los trabajadores como a las empresas a contribuir al sistema formal, dejando a una parte significativa de la población sin acceso a los beneficios de la ocupación formal. Según los estudios internos de Conocimiento, Percepción, Opinión y Satisfacción a Indicadores del SDP del 2024, el 51.4% de los entrevistados declararon altos niveles de satisfacción acerca de lo que conoce sobre derechos de pensiones y jubilaciones. El buen cumplimiento de las instituciones involucradas ayuda al aumento la confianza en el sistema y por lo tanto disminuye la renuencia a aportar. A pesar de esto, alrededor del 38.1% de los encuestados no se encuentran satisfechos acerca de lo que conocen sobre sus derechos.

Este ciclo de desconfianza perpetúa la informalidad, lo que a su vez limita el crecimiento del empleo formal, reduce los ingresos fiscales y excluye a los trabajadores de beneficios clave como el seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia. Otro factor que influye es la falta de conocimiento y, basado en datos de la ENCFT<sup>4</sup>, el 40.1% de los encuestados tienen conocimiento de estar afiliado a un plan de pensiones, como se aprecia en el gráfico 2.

---

<sup>4</sup> Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del BCRD

**Gráfico 2.** Porcentaje de entrevistados que tienen conocimiento de estar afiliados a un plan de pensiones.



Fuente: BCRD – Base de datos de la ENCFT.

## IV. Consecuencias de la informalidad

La informalidad impacta negativamente tanto a la economía como a las personas afiliadas al Sistema Dominicano de Pensiones. Según el Banco de la República de Colombia (Revista No. 1060, 2016), afecta el crecimiento económico presente y futuro, ya que las empresas informales tienen menos incentivos para innovar, invertir en tecnología y acumular capital físico y humano. Además, operan a baja escala para evadir controles, lo que reduce su eficiencia, las deja desprotegidas en términos contractuales y limita su acceso al sector financiero. Esto resulta en una menor acumulación de capital. Para el Estado, la informalidad reduce los ingresos fiscales, limitando los recursos para aplicar la ley y ofrecer bienes y servicios públicos necesarios para el crecimiento económico. Por otro lado, en el ámbito laboral, los trabajadores informales suelen recibir salarios más bajos, lo que afecta su poder adquisitivo y los expone a riesgos de los cuales no posee una cobertura que son incluidos en los aportes a la seguridad social.

Asimismo, la informalidad laboral genera consecuencias negativas en el Sistema Dominicano de Pensiones, principalmente en la densidad de cotizaciones<sup>5</sup> y a la acumulación de saldo en las cuentas individuales de ahorro para el retiro. Encontrarse laborando en el sector informal, impide una contribución regular al sistema, reduciendo la cantidad de aportes y limitando la capacidad de acumular fondos suficientes para una pensión adecuada. Esta situación se agrava con la intermitencia de cotizaciones. A febrero de 2025, la densidad de cotizantes ascendió a 40.4%, estos niveles a largo plazo generan lagunas en los historiales de

---

<sup>5</sup> Se refiere a la cantidad de meses cotizados dividido entre la cantidad de meses desde la primera cotización.

aportes para los afiliados y perpetúan la vulnerabilidad económica en la vejez (Superintendencia de Pensiones, 2025).

Por último, otro de los efectos no deseados de la informalidad es que, dada sus bajas tasas de contribución al sistema, la cobertura es menor en los fondos contributivos y más personas se ven en necesidad de acceder a los fondos no contributivos. Esto disminuye la cobertura del sistema y la disponibilidad de recursos en fondos como el Fondo de Solidaridad Social en República Dominicana, incrementando las presiones fiscales que el Gobierno enfrenta para evitar los posibles efectos sociales adversos causados por la vulnerabilidad característica de la ocupación informal.

## **V. Conclusión**

La informalidad en el ámbito laboral de la República Dominicana plantea desafíos significativos para el desarrollo económico y social del país. Su prevalencia, alimentada por factores como la falta de empleo formal, las altas cargas fiscales y regulatorias, y la falta de confianza hacia las instituciones reguladoras y financieras involucradas, generan un ciclo perjudicial que afecta tanto a los trabajadores como a las empresas, al Estado y a la sociedad.

Los ocupados informales carecen de acceso a la seguridad social y a los beneficios asociados, como pensiones por vejez, discapacidad y sobrevivencia, lo que los deja en una posición de vulnerabilidad. Para el Sistema Dominicano de Pensiones, la irregularidad o ausencia de contribuciones limita la cobertura, disminuye el acceso al Fondo de Seguridad Social y a las pensiones, incrementando las presiones fiscales del gobierno para mitigar los efectos sociales adversos de estas deficiencias. Asimismo, la informalidad restringe el crecimiento empresarial al reducir incentivos para la innovación, la acumulación de capital y la expansión a mayor escala.

Superar estos desafíos requerirá un enfoque integral que combine incentivos para formalizar el empleo, una reducción de las barreras fiscales y medidas para fortalecer la confianza en las instituciones públicas. Solo de esta forma será posible fomentar un sistema laboral más inclusivo, sostenible y equitativo, que contribuya al bienestar de los trabajadores y al desarrollo económico del país.

## VI. Referencias

- Arredondo-Lezama, L. M., Villar-Andia, P., Tasayco-Peñaloza, A. A., & Castillo-Quintero, E. (2023). Informalidad laboral: Un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 269–286. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2785>
- Banco Central de la República Dominicana (2023). Base de datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).
- Banco Central de la República Dominicana (2024). Boletín trimestral del mercado laboral julio – septiembre 2024, [https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/boletin-trimestral-del-mercado-laboral/documents/Boletin Trimestral Mercado Laboral jul-sep 2024.pdf?v=1736650860062](https://cdn.bancentral.gov.do/documents/publicaciones-economicas/boletin-trimestral-del-mercado-laboral/documents/Boletin%20Trimestral%20Mercado%20Laboral%20jul-sep%202024.pdf?v=1736650860062)
- Banco de la República. (2020). Reportes del Mercado Laboral. (L. Bonilla, Ed.) *Banco de la República*(16)., Banco de la República. <https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/reporte-mercado-laboral>
- Collado Di Franco, M., & Rojas Rodríguez, J. R. (n.d.). Medición alternativa de la informalidad laboral en República Dominicana. *Centro Regional de Estrategias Económicas*. <https://crees.org.do/?p=18248>
- Eliana Carranza, William Wiseman, Andreas Eberhard-Ruiz y Ana Lucía Cárdenas. 2021. “Diagnóstico de Empleo de Colombia. Desafíos estructurales para la creación de nuevos, mejores y más inclusivos empleos” Banco Mundial, Washington DC. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- Jiménez Restrepo, Diana Marcela. (2012). LA INFORMALIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA: EXPLICACIÓN ESTRUCTURALISTA O INSTITUCIONALISTA. *Cuadernos de Economía*, 31(58), 113-143. Recuperado marzo 02, 2025, desde [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-47722012000300006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722012000300006&lng=en&tlng=es).
- Luis Armando Galvis, 2012. [Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia, Documentos de trabajo sobre Economía Regional y Urbana](https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/1c56332f-8849-45c3-bf46-44768cb22381/content) 164, Banco de la República. <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/1c56332f-8849-45c3-bf46-44768cb22381/content>
- Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, Viceministerio de Fomento a las Mipymes, Dirección de Servicios de Apoyo a las Mipymes. Informe de Gestión 2024. [Informe-de-Gestion-Viceministerio-de-Fomento-a-las-Mipymes-2024-final.pdf](https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/1c56332f-8849-45c3-bf46-44768cb22381/content)

- Organización Internacional del Trabajo. (enero 1993). Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT).  
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/icse.pdf>
- Uribe Escobar, J. D. (2016). Informalidad laboral: ¿qué hemos aprendido y qué falta?. *Revista Del Banco De La República*, 89(1060), 5–24.  
<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/banrep/article/view/8070>
- Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & Castro, J. A. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y desarrollo*, 5 (2), 213-273.  
<http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>
- Superintendencia de Pensiones (SIPEN). Encuesta de Conocimiento, Percepción, Opinión y Satisfacción a Indicadores del SDP del 2024.
- Superintendencia de Pensiones (SIPEN) (2025). Resumen Estadístico Previsional al 28/02/2025. [Resúmenes Estadísticos 2025 - Superintendencia de Pensiones \(SIPEN\)](#)