

## CONSIDERACIONES EN TORNO A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

*Patricia Zumárraga González*

*Sumario: I. En cuanto al Sector Empresarial; II. En cuanto al Sector Laboral (trabajadores); III. En cuanto al IMSS y el Estado.*

A pesar de que las autoridades del IMSS y el propio Ejecutivo Federal presentaron la nueva Ley de la materia como *la apertura de un nuevo mundo de la seguridad social*, dentro del cual al sanear a la Institución mediante una nueva forma de financiamiento se le permitirá cumplir con sus obligaciones como prestadora de servicios sociales, con efectos benéficos para trabajadores, empresas, particulares y las propias finanzas del país, particularmente mediante el ahorro interno que ciertas aportaciones representan (cuentas individuales del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez), la verdad es que, después de analizar dicho ordenamiento publicado el pasado 21 de diciembre en el **Diario Oficial de la Federación**, se puede señalar que tales beneficios se darán en forma parcial y probablemente por un período muy corto tratándose de los trabajadores, mientras que el único que pudiera ser calificado como total y a muy largo plazo, sería el fortalecimiento del ahorro interno del país por la vía señalada.

Nuestro anterior punto de vista se basa en las siguientes consideraciones, analizadas en atención a los diversos sectores involucrados.

### **I. EN CUANTO AL SECTOR EMPRESARIAL**

1. Las modificaciones al cumplimiento de las obligaciones patronales en esta materia, en cuanto a la reducción del plazo para cubrir las cuotas obrero-patronales –mensual– y la forma de autodeterminación

sobre las primas en el seguro sobre riesgos de trabajo, *representará sin duda una carga económica y administrativa considerable para las empresas.*

2. Por otro lado, si bien es cierto que las nuevas primas de los diversos seguros se verán reducidas en comparación con las actuales, tal fenómeno incidirá sólo por un corto período, y será aproximadamente a partir del año 2007 cuando *las cargas económicas se incrementarán sustancialmente para los patrones, tal y como se aprecia en las siguientes gráficas:*

**Procedimiento para la Determinación del Salario Base de Cotización Bajo las Reglas de la Ley que Entrará en Vigor a Partir del 1° de Enero de 1997**

<b>Empleado Salario Diario</b>	<b>Bimestre de 61 días</b>	<b>Salario Base de Cotización para Enfermedades y Maternidad</b>	<b>Salario Base de Cotización para Retiro y Guarderías</b>	<b>Salario Base Salario de Cotización para Invalidez y Vida y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Tope 15 VSMG)*</b>
<b>100 \$60.45 (3 SMG)</b>	1 SMG X BMI 61 días 20.15 x 61 x 100	\$122,915.00	\$ 368,745.00	\$ 368,745.00
<b>20 \$100.75 (5 SMG)</b>	Por 3 SMG = 20.15 x 61 x 20 Por 2 SMG = 40.30 x 61 x 20	\$24, 583.00 \$49,166.00	\$122,915.00	\$ 122,915.00
<b>10 \$210.50 (10 SMG)</b>	Por 3 SMG = 20.15 x 61 x 10 Por 7 SMG = 141.05 x 61 x 10	\$12,291.50 \$86,040.50	\$122,915.00	\$122,915.00
<b>5 \$503.75 (25 SMG)</b>	Por 3 SMG = 20.15 x 61 x 5 Por 22 SMG = 443.30 x 61 x 5	\$6,145.75 \$135,306.50	\$153,643.75	\$92,186.25*
<b>Totales</b>		<b>\$436,348.25</b>	<b>\$768,218.75</b>	<b>\$706,761.25*</b>

\*Tope 15 SMG = 302.25 x 61 = 18,437.25 x 5 = 92,186.25

**Comparativo de la Aplicación de las Primas en 1996 y 1997**

1996 Enfermedad General y Maternidad			1997 Enfermedad General y Maternidad				
	Prima	Cantidad a pagar			Prima	Cantidad a pagar	
<b>Patrón</b>	8.750%	\$67,219.14	<b>Prestaciones</b>	<b>Patrón</b>	0.70%	\$5,377.53	
<b>Trabajador</b>	3.125%	\$26,006.84	<b>en dinero</b>	<b>Trabajador</b>	0.25%	\$1,920.55	
			<b>Prestaciones en especie</b>	<b>Hasta 3 SMG</b>	Salarios		
				<b>Patrón</b>	13.9%	1 SMG	\$17,085.19
				<b>Trabajador</b>	—	—	—
				<b>Salarios mayores a 3 SMG</b>			
				<b>Hasta 3 SMG</b>			
				<b>Patrón</b>	13.9%	1 SMG	\$ 5,979.81
				<b>Entre 3 y 25 SMG</b>			
				<b>Patrón</b>	6%		\$16,241.25
			<b>Trabajador</b>	2%		\$5,413.75	
<b>Total</b>		<b>\$91,225.98</b>	<b>Total</b>			<b>\$52,018.08</b>	

Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte			Invalidez y Vida		
	Prima	Cantidad a pagar		Prima	Cantidad a pagar
<b>Patrón</b>	5.950%	\$40,223.93	<b>Patrón</b>	1.75%	\$12,368.32
<b>Trabajador</b>	2.125%	\$14,365.69	<b>Trabajador</b>	.625%	\$4,417.26
<b>Total</b>			<b>Total</b>		\$16,785.58

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez		
Retiro	Prima	Cantidad a pagar
<b>Patrón</b>	2%	\$15,364.38

Guarderías			Guarderías		
	Prima	Cantidad a Pagar		Prima	Cantidad a Pagar
Patrón	1%	\$7,682.18	Patrón	1%	\$7,682.19

Reserva Especial para Pensionados y Beneficiarios			
		Prima	Cantidad a pagar
	Patrón	1.05%	\$8,066.30
	Trabajador	0.375%	\$2,280.82
	<b>Total</b>		\$10,947.12
<b>Total</b>	<b>\$153,497.78</b>	<b>Total</b>	<b>\$132,834.70</b>

Nota: El seguro de riesgos de trabajo no ha sido considerado en este cuadro, toda vez que el procedimiento a seguir en ambas legislaciones, será analizado próximamente, por la aplicación de las diversas fórmulas.

### **Evolución del Incremento de las Primas y Topes Salariales hasta el Año 2007**

La tasa del 13.9% sobre el salario mínimo general diario del D.F. se incrementara en 65 centésimas de punto porcentual por año.

1998 = 14.55%	2003 = 17.75%
1999 = 15.20%	2004 = 18.40%
2000 = 15.85%	2005 = 19.05%
2001 = 16.50%	2006 = 19.70%
2002 = 17.10%	2007 = 20.35%

Las tasas del 6% patronal y 2% de los trabajadores sobre la diferencia del salario base de cotización y 3 salarios mínimos generales diarios del D.F., se *reducirán*: en 49 centésimas de punto porcentual, la que corresponde a patrones, y en 16 centésimas de punto porcentual la que corresponde a los trabajadores.

<b>Patronal</b>	<b>Trabajadores</b>
1998 = 5.51%	1998 =1.84%
1999 = 5.02%	1999 =1.68%
2000 = 4.53%	2000 =1.52%
2001 = 4.04%	2001 =1.36%
2002 = 3.55%	2002 =1.20%
2003 = 3.06%	2003 =1.04%
2004 = 2.57%	2004 =0.88%
2005 = 2.08%	2005 =0.72%
2006 = 1.59%	2006 =0.56%
2007 = 1.1%	2007 =0.40%

Por otro lado, a partir de 1998 y hasta el año 2007, los topes salariales de los Seguros de Invalidez y Vida y de Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, se modificarán hasta quedar igual que los otros seguros, en 25 veces el salario mínimo general vigente del D.F., en términos de lo establecido por el artículo Vigésimo Quinto Transitorio, como sigue:

<b>Invalidez y Vida</b>	<b>Cesantía en Edad Avanzada y Vejez</b>
1998 = 15 VSMG	1998 =15 VSMG
1999 = 16 VSMG	1999 = 16 VSMG
2000 = 17 VSMG	2000 = 17 VSMG
2001 = 18 VSMG	2001 = 18 VSMG
2002 = 19 VSMG	2002 = 19 VSMG
2003 = 20 VSMG	2003 = 20 VSMG
2004 = 21 VSMG	2004 = 21 VSMG
2005 = 22 VSMG	2005 = 22 VSMG
2006 = 23 VSMG	2006 = 23 VSMG
2007 = 24 VSMG	2007 = 24 VSMG

Asimismo, el paliativo de beneficiar a las empresas que en este momento estén ubicadas en grados de riesgos por encima del medio, y que inviertan en materia de seguridad e higiene reduciendo en consecuencia su siniestralidad, se traducirá en un beneficio hasta transcurrido un período aproximado entre 7 a 12 años.

## **II. EN CUANTO AL SECTOR LABORAL (TRABAJADORES)**

Ciertamente, tratándose de este sector se verán reducidas en su mayoría las cuotas que les corresponde cubrir, pero al incrementarse las cuotas progresivamente como está establecido –y específicamente para trabajadores que ganen más de tres salarios mínimos– el beneficio se irá reduciendo, terminando por extinguirse aproximadamente en el año 2007, coincidente con la estructura de las cuotas ya señalada en el esquema patronal.

En el caso de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez, aun cuando la existencia de las cuentas individuales de los trabajadores permitirá transparencia en el manejo de los depósitos, también es cierto que dichos fondos tendrán muchas vertientes de inversión, y en algunos casos hasta podrían cubrir responsabilidades del IMSS sobre seguros netamente patronales, lo que puede desviar su finalidad de protección para el retiro.

Cabe observar por otro lado, que el período de cotizaciones para tener derecho al retiro se incrementa considerablemente.

## **III. EN CUANTO AL IMSS Y AL ESTADO**

La justificación del cambio de la ley –apuntan los Considerandos– fue la de *reordenar la administración y el financiamiento del Instituto, y el beneficio para los trabajadores con el manejo transparente de sus cuentas individuales, garantizando con ello un retiro tranquilo, al no perder las pensiones su valor por inflación, amén del fuerte apoyo adicional de las cuotas gubernamentales.*

Ahora bien, tales propósitos parecen difíciles de alcanzar, cuando se observan los siguientes puntos:

— El Estado únicamente recibirá y administrará, *las primas que se cubran por cuatro seguros de uno de sus regímenes y las relativas al seguro familiar*, que dicho sea de paso, resulta un seguro demasiado barato para el asegurado, ya que los servicios abarcarán a los integrantes de una familia completa, debiendo observarse por otro lado el argumento de que los servicios médicos (pertenecientes al seguro de enfermedades y maternidad) resultan tan caros que fueron causa del desfinanciamiento de los otros seguros, motivo de la reforma misma.

— En el caso del seguro para el retiro (ya sea por vejez o cesantía en edad avanzada), el Instituto únicamente será el receptor, ya que los fondos serán administrados por instituciones especializadas, *por lo que tales primas no podrán financiarlo*.

— Por otro lado, según estudios actuales que han sido presentados en relación a dichos fondos, para que el nuevo sistema de pensiones funcione como tal, requerirá una reserva a constituir en un plazo aproximadamente de 25 años, obligándose en consecuencia ya no el IMSS, sino el Estado, a cubrir las pensiones actuales y las que se generen a partir de 1997, determinadas bajo el sistema actual, desapareciendo dicha carga para el Instituto.

Respecto a las responsabilidades de la Institución en cuanto a las pensiones que deberá cubrir derivadas de riesgos de trabajo y de invalidez, *éste pretende que las mismas sean cubiertas de los fondos para el retiro de las cuentas individuales de los trabajadores*, lo que no resulta válido, ya que los seguros correspondientes tienen un régimen financiero específico, dirigido a cumplir con las prestaciones respectivas de su ramo.