



# Modificaciones IMSS 2023

Administración financiera  
de los beneficios al retiro



# Antecedentes

El 16 diciembre de 2020, el Diario Oficial de la Federación publicó la modificación al Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez “Cesantía y Vejez”, establecido en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social “IMSS”. El principal objetivo de esta modificación es mejorar la pensión al retiro de los asegurados con derecho a la denominada generación de la Ley del IMSS del 1997<sup>1</sup>, a través de un incremento gradual de las cuotas patronales de Cesantía y Vejez a partir del 2023 y hasta el 2030. Esta modificación no tiene ningún impacto en los beneficios de los asegurados de la Ley del IMSS de 1973 (“generación de transición”), ni tampoco en los jubilados que actualmente reciben su pensión mensual.

La modificación incluye básicamente los siguientes cambios:

**1. Incremento gradual de las aportaciones al Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.** La modificación representa pasar de una cotización tripartita (Empleado, Empresa y Gobierno) de 6.50% a un 15% del SBC. Cabe señalar que el incremento de Cesantía y Vejez será financiado exclusivamente por el patrón; es decir, las cuotas patronales pasaran de un 3.15% a un 11.87% del SBC<sup>2</sup> de forma escalonada en un periodo de 8 años iniciando en 2023.

**Impacto: Incremento de las cuotas patronales para las empresas.**

**2. Disminuir los requisitos de semanas de cotización para acceso a la Pensión Garantizada** a 1,000 en lugar de las 1,250 que se requerían originalmente.

**Impacto: Mayor facilidad de que los trabajadores tengan acceso a la pensión garantizada.**

**3. Modificar el monto de la Pensión Garantizada que dependerá de la edad, salario base de cotización (en relación con la UMA<sup>3</sup>) y semanas de cotización** cuyo rango estará entre 0.7 a 2.2 veces el salario mínimo al cierre del 2020. Cabe mencionar que dicha pensión mínima garantizada se actualizará anualmente conforme a la inflación.

**Impacto: Aumento de forma inmediata en las jubilaciones de los próximos años, sobre todo en trabajadores que ganan hasta 5 UMAS.**

**4. Reducción de comisiones por parte de las AFORES y modificar su régimen de inversión** en donde se tenga mayor acceso a programas de infraestructura.

**Impacto: Con un menor esquema de comisiones, los saldos acumulados en la AFORE deberán ser mayores.**

<sup>1</sup> Vigente desde el 1 de julio de 1997.

<sup>2</sup> SBC: Salario Base de Cotización al IMSS

<sup>3</sup> UMA: Unidad de Medida y Actualización

# Efecto en los cuotas patronales al IMSS



Una vez superados los grandes retos que las empresas enfrentaron en el 2021 para cumplir su plan de negocios en un entorno de pandemia y de regulaciones del Outsourcing. En este 2022 la administración financiera de las empresas deberá incluir, en su planeación financiera de corto, mediano y largo plazos, los cambios a la Ley del IMSS, aplicables a partir del 2023.

No obstante que la modificación a la ley del IMSS ocurrió en diciembre del 2020, muchas compañías estuvieron enfocadas en el 2021 en atender el tema relacionado al Outsourcing. Sin embargo, en este 2022 la administración financiera de las organizaciones deberá incluir, en su planeación de corto, mediano y largo plazos, los cambios a la Ley del IMSS, aplicables a partir del 2023. Asimismo, es recomendable revisar el efecto que tendrá en los beneficios a la jubilación que otorga el IMSS y cómo impactará en los planes privados de jubilación.

Es inminente que el incremental en las cuotas al ramo de Cesantía y Vejez, aunque gradual, traerá consigo un aumento en los costos indirectos de nómina. Sin embargo, esto no necesariamente se traducirá en mejoras significativas a los beneficios por jubilación que el IMSS otorgará en esta década.

## Ley 97

Para todos empleados que cotizaron por primera vez después del 1 de julio de 1997

### Aportaciones a la AFORE:

- 6.5% del SBC más 5.5% de SM<sup>4</sup>.

### Requisitos para jubilarse

Se requiere la cotización durante un mínimo de 1,250 semanas de cotización para tener derecho a una pensión y la garantía mínima (1 SM).

### Beneficios a la jubilación

El beneficio al cumplir 1,250 semanas o más se paga en pensiones mensuales; de no llegar a dicho requisito, se entrega el saldo de la cuenta individual.

Niveles de remplazo (Pensión / SBC) podrían ser alrededor de 20-25% a los 60 años y de 25-30% a los 65 años.

## Ley 97 (Ley vigente 2023)

Incremento en aportaciones de Cesantía y Vejez de forma gradual a partir del 2023.

### Aportaciones a la AFORE:

Incremento en el porcentaje de contribución del 6.50% actual al 15% del SBC, este incremento será financiado exclusivamente por el patrón; es decir, su aportación cambiará de un 5.150% del SBC a un 13.875% del SBC de forma escalonada en un periodo de 8 años. Redistribución de la aportación que hace el Gobierno para concentrarla en ingresos de hasta 4 UMAS.

### Requisitos para jubilarse

Se requieren 1,000 semanas de cotización para tener derecho a una pensión mínima (aprox. 70% de la pensión mínima al 2020).

### Beneficios a la jubilación

El beneficio al cumplir 1,250 semanas y 65 años dará derecho a una pensión mínima (aprox. 2.3 veces la pensión mínima al 2020).

<sup>4</sup>SM: Salario Mínimo

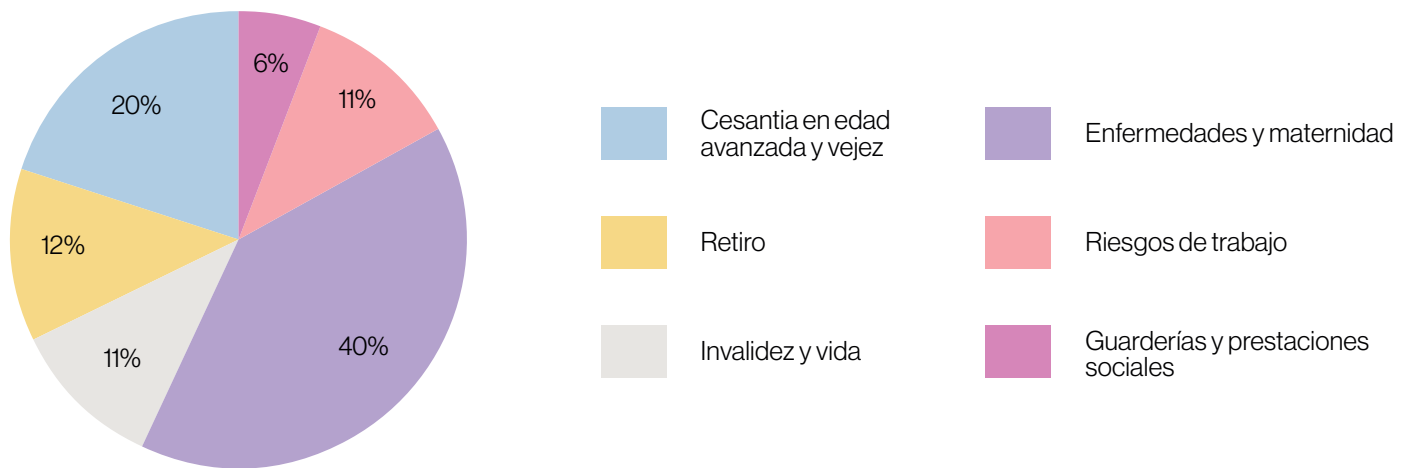




## Efecto en costos

### Representatividad de las Cuotas Patronales del Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez dentro del total de cuotas patronales.

Hasta este 2022, la cuota patronal del Cesantía y Vejez será del 3.15% del SBC. Es la cuota patronal<sup>5</sup> que en términos económicos generalmente representa el segundo lugar en importancia con aproximadamente un 20% del total de cuotas patronales pagadas al IMSS.



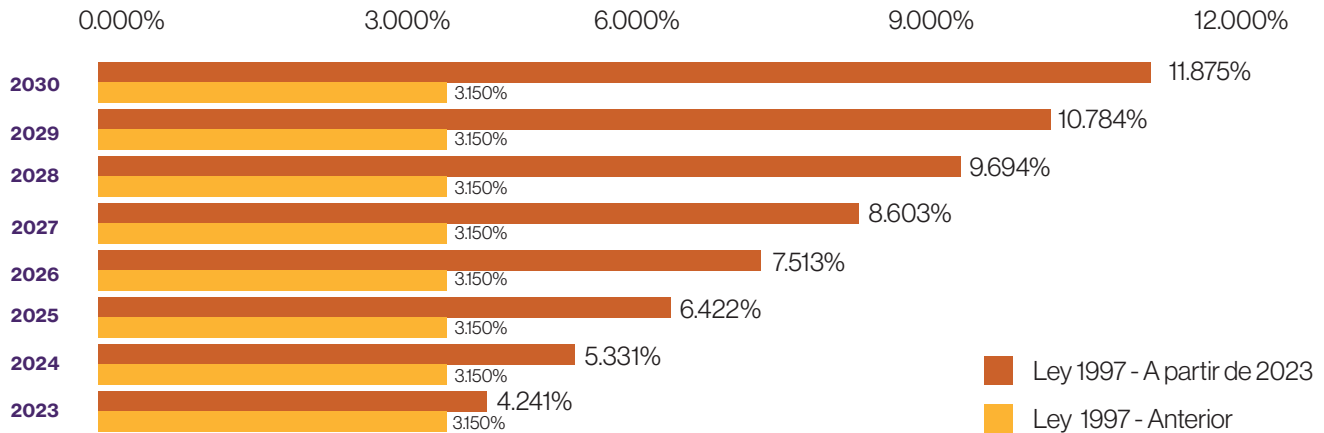
<sup>5</sup> Considerando una población con un SBC promedio de 5 UMAS (\$14,625 mensuales) y cuota de Riesgo de Trabajo de 1.8%

## Impacto económico de modificación en las cuotas

La cuota patronal de Cesantía y Vejez, en comparación de la cuota del 2022, se incrementará a partir del 2023 en un 34% y llegará a alcanzar un 280% en el 2030, llegando a ser la cuota de mayor costo económico para las empresas, tal y como lo muestra la siguiente gráfica<sup>6</sup>.

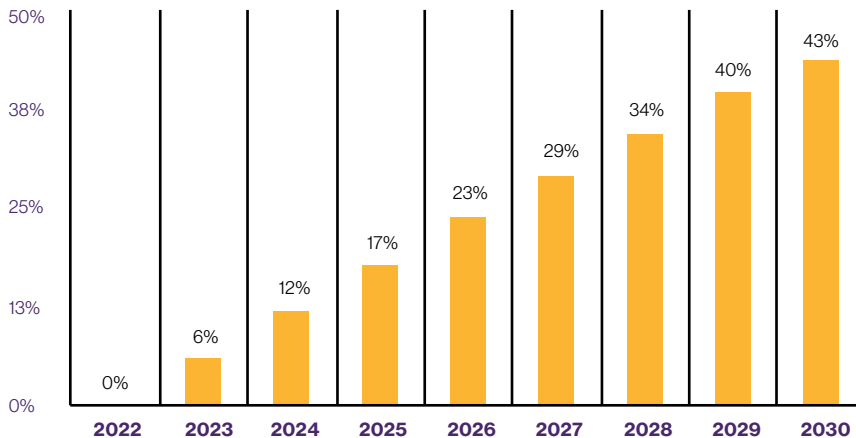


Cuota patronal IMSS - Cesantía y Vejez



El incremento gradual de las cuotas de Cesantía y Vejez impactará los costos del total de las cuotas patronales al IMSS. El incremento esperado anual para el 2023 será de aproximadamente un 6% anual y se espera que alcance en el 2030 un 43% acumulado con relación a las cuotas patronales que existirían si no hubiera cambio.

Incremento de las cuotas patronales  
Ley 1997 anterior VS Ley nueva a partir del 2023



Finalmente, el impacto total sobre los costos indirectos de nómina dependerá de las prestaciones que tenga la empresa y del Salario Base de Cotización de sus colaboradores.

<sup>6</sup> Asumiendo un SBC promedio en la población de 5 UMAS mensuales, si el SBC fuera de diferente monto el impacto será distinto.

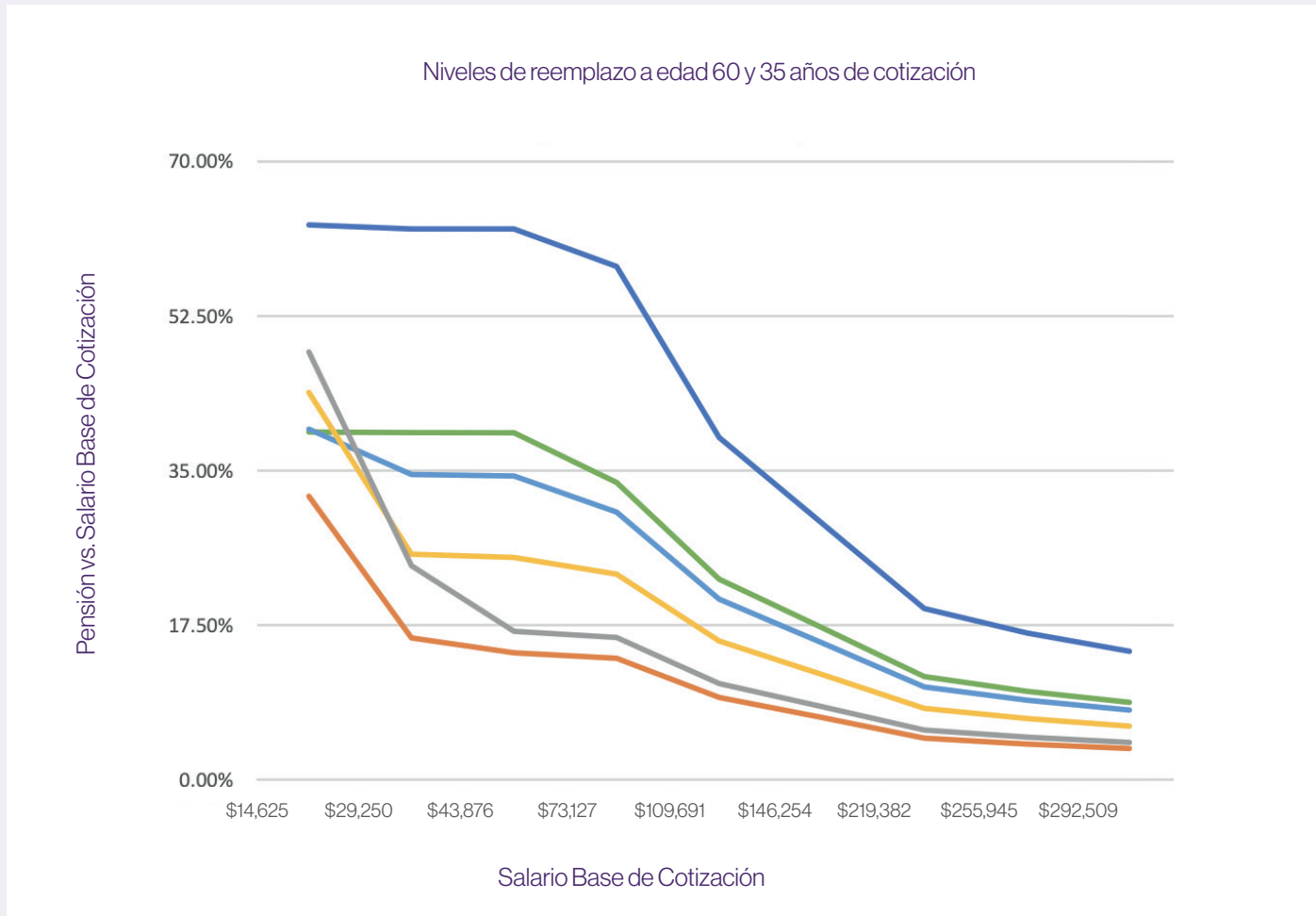


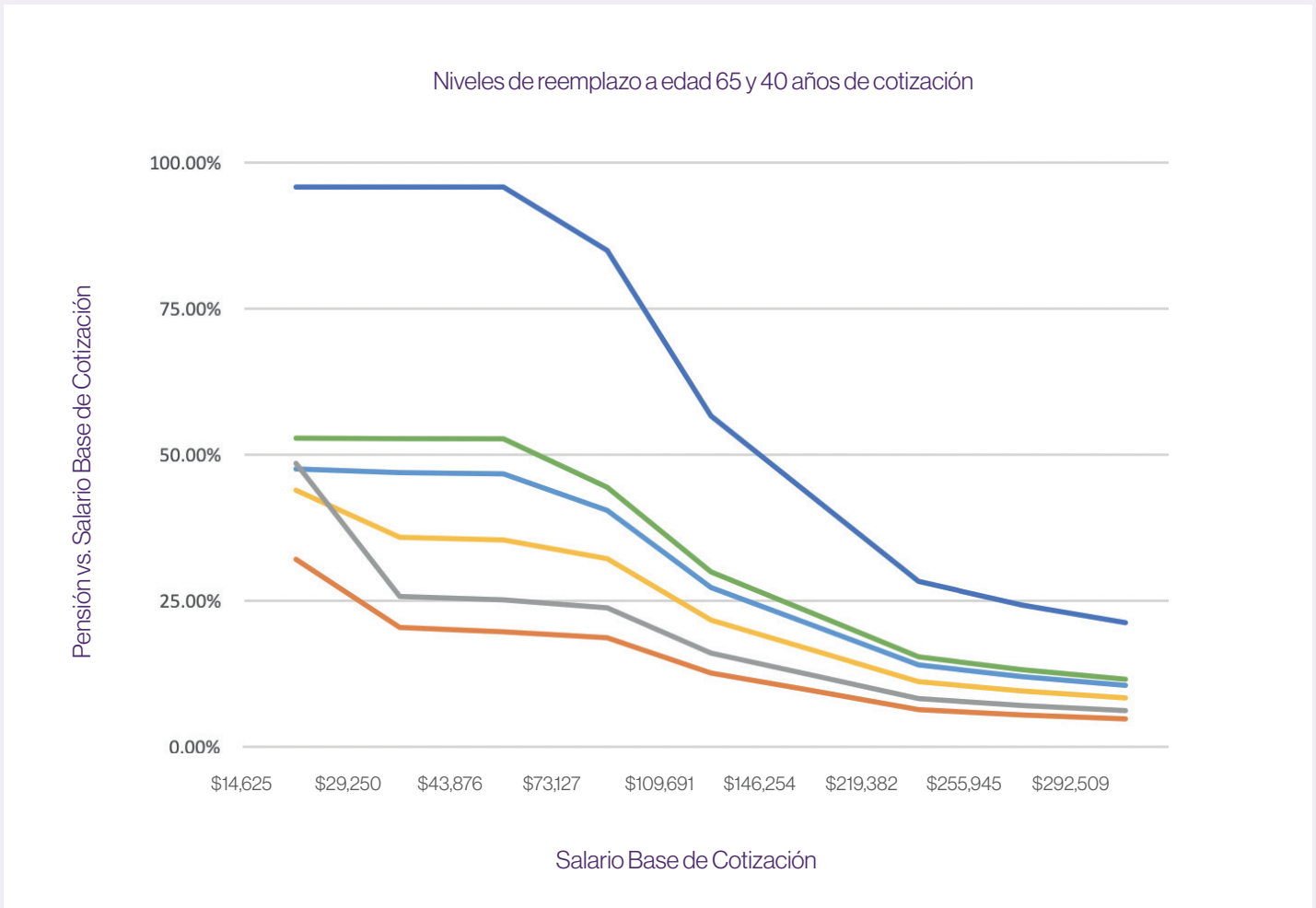
## Efecto en los beneficios por jubilación de la generación del imss 1997

El beneficio de esta propuesta de reforma no se verá reflejado en las pensiones por jubilación en los jubilados del corto y mediano plazo, debido a la gradualidad de ajuste que se comentó anteriormente, por lo que habrá una Segunda Generación de Transición (la primera fue la que cotizó antes del 1 de julio de 1997) que recibirá de forma “proporcional” el beneficio de esta reforma, dependiendo de los años que coticen bajo el nuevo esquema antes de jubilarse.

A continuación se muestran un par de gráficas de casos de esta Segunda Generación de Transición en donde se ilustra el impacto en incremento de pensión a diferentes edades, así como el comparativo del beneficio bajo la Ley 1973 y la Ley 1997 sin cambio.

Es importante comentar que las líneas en las gráficas representan la comparativa en porcentaje de la pensión del IMSS a recibir con respecto al último Salario Base de Cotización. Asimismo, aunque se ilustran diferentes niveles de Salario Base de Cotización, el cálculo de la pensión del IMSS está en función del tope máximo de cotización del 2022 de 25 UMAS.





### Hipótesis utilizadas en la elaboración de las gráficas anteriores:

- Edad de ingreso al IMSS: 25 años.
- Grupos de edad al 2022: 50, 40, 30 y 25 años.
- Tasa de incremento salarial del 1.0% real.
- Tasa de incremento a la Unidad de Medida y Actualización: 0% real.
- Tasa de incremento al Salario Mínimo: 0% real.
- Tasa de rendimiento neto de largo plazo: 3.5% real.
- Los valores de conversión a pensión mensual utilizados son los publicados por la CONSAR para Unidades de Renta Vitalicia en la semana del 21 de febrero de 2022.



## Conclusiones

La reforma a la Ley del IMSS traerá consigo mayores beneficios a las nuevas generaciones de jubilados de la Ley de 1997. Sin embargo, este beneficio dependerá claramente del número de años que cotice el trabajador en el nuevo esquema de contribuciones, ya que la gradualidad del incremento en las cuotas impactará de una forma más positiva en la gente más joven<sup>7</sup>, que aquellos que están más cercanos a su retiro.

El mayor beneficio que traerá la reforma al IMSS a los trabajadores que se jubilen bajo la Ley de 1997, en esta década, será el derecho a recibir una pensión mínima garantizada mayor a la que se tenía antes de la reforma. El efecto de la pensión mínima garantizada mayor impactará positivamente a aquellos trabajadores con hasta 5 UMAS de salario y se diluirá hasta no tener efecto positivo para quienes ganen más de 15 UMAS.

El impacto financiero que tendrá la reforma al IMSS dentro de las cuotas patronales representará un incremento anual del 6% anual a partir del 2023. El área de oportunidad que existe en la adecuada integración de este costo en la operación de la empresa estará en función de la anticipación de las decisiones enfocadas en el tema.

Por otro lado, es importante comentar que el cambio en la Ley del IMSS no necesariamente es un detonante para cambiar la filosofía que tengan las empresas en relación con el otorgamiento de los beneficios al retiro de sus colaboradores. Sin embargo, es muy recomendable entender el impacto que tendrá tanto en los beneficios como los costos de operación y encontrar, si existe, áreas de eficiencia entre la filosofía y la administración financiera de los beneficios al retiro.

Desde la perspectiva de los trabajadores, este cambio no resuelve en su totalidad el tema económico de su jubilación, por lo que la planeación financiera de su retiro debería seguir siendo una prioridad en sus finanzas personales.

En WTW estamos en la mejor disposición de asesorarles en encontrar la mejor forma de afrontar esta reforma en las compañías, tanto en los beneficios para sus empleados como en los costos de operación.

<sup>7</sup> Sobre todo, a aquellos trabajadores que ingresaran al IMSS en el 2030.







## Acerca de WTW

En WTW (NASDAQ: WTW), proporcionamos soluciones analíticas basadas en datos en las áreas de personas, riesgo y capital. Potenciando la visión global y la experiencia local de nuestros profesionales presentes en más de 140 países y mercados, te ayudamos a perfilar tu estrategia, a mejorar tu resiliencia organizacional, a motivar a tu personal y a maximizar tu rendimiento — y aportamos la perspectiva que te impulsa.

**wtw**