

Seguridad y salud en el trabajo Visión integral

Agosto, 2016



Al escuchar hablar de nuevas regulaciones, comúnmente aparece el pensamiento de que la imposición de obligaciones adicionales se traduce en una mayor carga administrativa o costo financiero para las compañías. Sin embargo, existen ciertas regulaciones que más que una carga, pueden convertirse en una oportunidad de mejora para la competitividad.

La clave estriba en observar las nuevas regulaciones de manera integral para identificar los distintos aspectos en los cuales tendrán repercusiones día a día. Incluso, con el enfoque adecuado, la implementación de nuevas regulaciones puede significar ventajas relevantes para las empresas, como es el caso de algunas de las disposiciones contenidas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo que entró en vigor en febrero de 2015.

En muchos casos, el costo más alto del sector maquilador es su mano de obra y dentro de este costo está implícita la carga de seguridad social, particularmente, las cuotas obrero patronales que las compañías cubren por sus trabajadores al inscribirlos al régimen obligatorio del Seguro Social, por las siguientes ramas de aseguramiento:

- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida

- Riesgos de trabajo
- Guarderías
- Cesantía y vejez
- Retiro

Es importante resaltar que la única de las ramas de aseguramiento anteriormente referidas en la cual las compañías pueden, de alguna manera, administrar el porcentaje para cubrir las cuotas, es la del seguro de riesgos de trabajo, la cual, según la Ley del Seguro Social (LSS) y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es revisable cada año y puede aumentar o disminuir hasta en un punto porcentual, considerando la siniestralidad que el patrón tenga en el año calendario de que se trate.

La siniestralidad que impacta en el porcentaje para el pago de cuotas de esta rama de riesgos de trabajo está conformada por dos tipos de riesgos:

1. Las enfermedades de trabajo definidas en la LSS, y que son aquellas enfermedades que se derivan de alguna acción continuada, cuya causa tenga su origen en el trabajo, es decir, aquellas que los trabajadores de la compañía desarrollan durante el tiempo que están prestando sus servicios en la empresa pero que, a su vez, se originan con motivo de su trabajo. Algunas de las más comunes son las enfermedades respiratorias, oftalmopatías, cáncer, hipoacusia y sordera, tendosinovitis e idermatitis provocada entre otras causas por agentes químicos, por mencionar ejemplos
2. Los accidentes de trabajo definidos en dicha ley, y que son aquellos que se producen de forma repentina en el ejercicio de las funciones del trabajador o con motivo de este. Nos referimos a alguna quemadura, cortada y fractura, entre otros

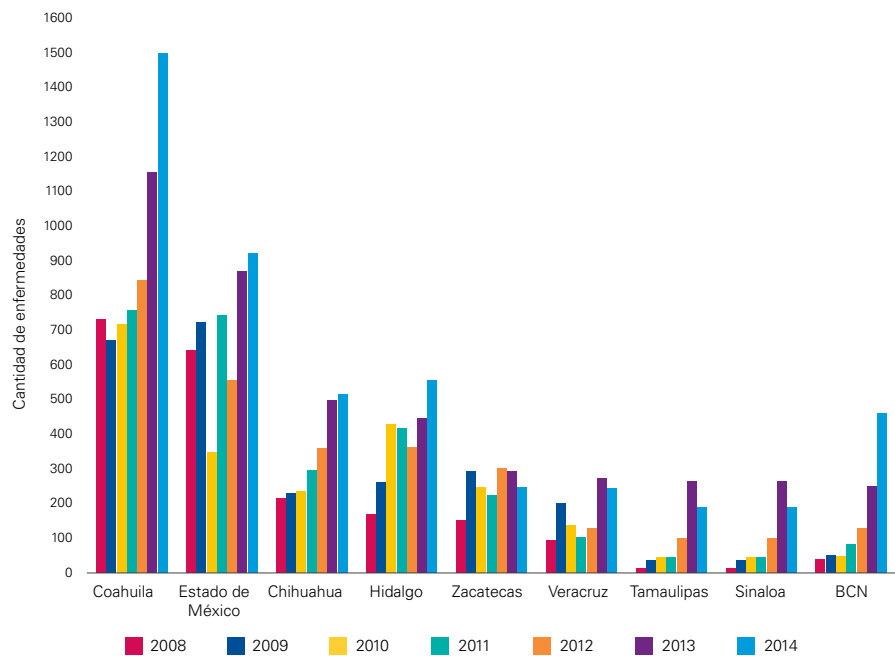


En ese sentido, debemos tener claro que cualquier accidente o enfermedad de trabajo puede tener un impacto significativo en el pago de cuotas del seguro de riesgos de trabajo, por lo que en la medida en que el porcentaje para el pago de cuotas se incrementa, la compañía puede perder competitividad. Las estadísticas publicadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) relacionadas con las enfermedades profesionales que dio a conocer el Instituto Mexicano del Seguro

Social (IMSS), muestran cómo estas tienden a incrementarse y, por lo tanto, ameritan la atención adecuada para evitar que aumenten los costos de esta rama de aseguramiento.

De acuerdo con dichas estadísticas, la gráfica que más adelante se reproduce, obtenida de la página *web* de la STPS, muestra los nueve estados que tuvieron mayor número de casos de enfermedades profesionales entre 2008 y 2014, que son los siguientes:

Enfermedades de trabajo de 2008 y 2014



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)

Es aquí, precisamente, en donde es palpable la necesidad de hacer una combinación para que los esfuerzos y gastos que realicen las compañías, en materia de cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, sean aprovechados para controlar de forma adecuada su siniestralidad, y nos referimos en especial a la importancia de la correcta elaboración del diagnóstico en cuanto a estos temas.

Por tanto, entender y aplicar las nuevas regulaciones contenidas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que entró en vigor en 2015, redundará en un beneficio para las organizaciones, al permitirles establecer medidas de control de su siniestralidad, lo que a la postre dará como resultado una disminución en el porcentaje para la cobertura de cuotas del seguro de riesgos de trabajo.

Las enfermedades profesionales que mayor impacto tienen en las compañías son aquellas que afectan al empleado de tal forma que disminuyen su capacidad para desempeñar sus funciones de la misma forma que lo haría en condiciones normales y que implican una incapacidad permanente parcial (IPP) o permanente total (IPT). En ese sentido, dependiendo del grado de disminución de la capacidad, el Seguro Social otorga el porcentaje de IPP que corresponda de acuerdo

con la tabla de enfermedades profesionales que actualiza la STPS. De esta manera, estos porcentajes de IPP, o bien, una IPT, son los que comúnmente hacen que el porcentaje para el pago de cuotas se incremente considerablemente.

A continuación se citan algunos ejemplos en los que se visualiza el impacto que tienen las IPP en el año de vigencia de la prima y que en el año siguiente incluso podrían tener un efecto encadenado:

Ejemplo del impacto de una IPP en una empresa

Concepto	Empresa X	Empresa Y	Empresa Z
Promedio de trabajadores	1,400	3,800	2200
Suma IPP o IPT	20%	40%	30%
Prima anterior	0.73291%	0.65000%	0.95647%
Prima nueva	1.73291%	1.26081%	1.95647%
Incremento en porcentaje	1.00000%	0.61081%	1.00000%
Base salarial	134,000,000	320,000,000	360,000,000
Impacto del \$	1,340,000	1,954,592	3,600,000

Por un lado, un tema importante a comentar es la indudable existencia de prácticas negativas que buscan sacar provecho, fingiendo algún riesgo de trabajo para lograr una calificación de un caso como "profesional", cuando en realidad la limitación proviene de algún mal congénito o padecimiento preexistente, o bien, de algún accidente previo. Por otro lado, se presentan situaciones en las que las secuelas que tuvieron los empleados no necesariamente se derivaron de la enfermedad o accidente de trabajo, sino de una mala o inoportuna atención médica o, incluso, por su propia negligencia.

Desafortunadamente, aunque las empresas gestionen por la vía administrativa ante la

autoridad la modificación de las calificaciones de los casos que fueron considerados como "sí profesionales", ya sea porque tienen los elementos para cuestionar dichas calificaciones, o bien, porque no existe en la descripción de la mecánica del supuesto riesgo de trabajo alguna situación que permita establecer más allá de cualquier duda que su origen es profesional (relación causa-efecto), una gran parte de estas gestiones no se resuelven de forma favorable hacia los patrones, situación que provoca que necesariamente las organizaciones recurran a un medio de defensa formal para sostener su posición, y así tener una verdadera posibilidad de ser oídas, sin que sus argumentos sean desestimados, como sucede en muchas ocasiones.



Respecto a esto último, los medios de defensa han resultado ser la mejor opción para que los patrones consigan revertir alguna mala apreciación realizada por la autoridad, para lo cual, sin duda alguna, la correcta implementación de controles y la adopción de las regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo son las que permitirán tener el sustento suficiente para obtener un fallo favorable.

Incluso, esto último se logra sin la necesidad de tener que desahogar peritajes médicos, los cuales pueden ser útiles solo como último recurso, pero que en la práctica se ha observado que no son necesarios si se cuenta con los controles de documentación y medidas de seguridad correctos.

Es importante destacar que este tema amerita ser monitoreado con una visión integral y requiere

el involucramiento de, al menos, los departamentos de Seguridad Industrial, Recursos Humanos y Finanzas, con el objetivo de aprovechar al máximo los gastos y esfuerzos que se destinan al tema de cumplimiento para establecer de manera adecuada los controles y adoptar las regulaciones de tal forma que eviten el impacto financiero por incremento del porcentaje en el pago de cuotas del seguro de riesgos de trabajo.



Norma Medina

Socia de Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones – Oficinas Chihuahua y Ciudad Juárez de KPMG en México

Tiene 17 años de experiencia brindando servicios de asesoría, auditorías de seguridad social y de impuestos locales en diversos estados del país, a todo tipo de organizaciones, en especial de la industria maquiladora. Norma posee amplia experiencia en temas técnicos relacionados con la estructura de prestaciones, riesgos de trabajo, con una visión integral sobre la carga social e impuesto sobre la renta, destacando los resultados obtenidos por su trabajo en conjunto con asesores en materia laboral; cuenta asimismo con el conocimiento necesario para el logro positivo de resultados en diversos trámites ante las autoridades y está a la vanguardia con los cambios en materia laboral y fiscal para brindar una asesoría oportuna y de alta calidad a sus clientes.

Nota: las ideas y opiniones expresadas en este escrito son de la autora y no necesariamente representan las ideas y opiniones de KPMG en México.

Si le interesa contactar a la autora de este artículo favor de dirigirse al 01 800 292 KPMG o escribanos a practicadeimpuestos@kpmg.com.mx. Para mayor información de negocios visite delineandoestrategias.com.mx

kpmg.com.mx
01 800 292 KPMG (5764)
asesoria@kpmg.com.mx



EXPANSIÓN
**SUPER
EMPRESAS**
2016

ESR Empresa
Socialmente
Responsable
1x Inversión Social



“D.R.” © 2016 KPMG Cárdenas Dosal, S.C., la firma mexicana miembro de la red de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), una entidad suiza. Manuel Ávila Camacho 176 P1, Reforma Social, Miguel Hidalgo, C.P 11650, México, D.F. Impreso en México. Todos los derechos reservados.