

Un análisis del sistema de pensiones de los gobiernos subnacionales. Caso Tonila, Jalisco



Colaboración

Martha Rocío Chávez Guzmán; Elvia Lorena Torres Alejandre; Samantha Castillo Cárdenas; Jesús Armando Cortés López, Instituto Tecnológico de Colima

RESUMEN: Esta investigación fue impulsada ante la problemática actual de la ausencia de un sistema de pensiones en gobiernos subnacionales y sobre todo el déficit en caja debido a que el pago de pensiones es financiado a través del gasto corriente reflejándose una menor inversión pública. El Ayuntamiento de Tonila es parte de este objeto de estudio siendo uno de los municipios que carece de un sistema de pensiones y que además se enfrenta ante una escasez financiera, por lo que es necesario realizar un análisis sobre la viabilidad de integrar al municipio el Sistema de Pensiones del Estado de Jalisco.

Se realizó una investigación cualitativa de diseño transeccional con el propósito de aportar la información necesaria que guíe a la toma de decisiones del municipio y propiciar un cambio económico y administrativo. Como resultado de esta investigación se obtuvo las alternativas de integración a un sistema de pensiones estatal, así como también el análisis financiero de esta acción a largo plazo.

PALABRAS CLAVES: beneficio definido, contribución definida, gasto público corriente, modalidad 38, sistema de pensiones.

ABSTRACT: This research was driven before the current problem of the absence of a pension system in subnational governments, and especially the deficit in cash due to the payment of pensions is financed through the spending power reflecting a lower public investment. The City of Tonila is part of the subject of this study being one of the municipalities that lacks a pension system and that in addition to faced with a shortage of financial, so it is necessary to perform an analysis on the feasibility of integrating the municipality to the Pension System of the State of Jalisco. We conducted a qualitative research type action research with the purpose of providing the necessary information to guide the decision making of the municipality and facilitate economic change and administrative. As a result of this research we obtained the alternative of integration to a state pension system, as well as the financial analysis of this long-term action.

KEY WORDS: defined benefit, defined contribution, public current expenditure, mode 38, pension system.

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de pensiones en el mundo surgen a partir de las necesidades económicas en la edad avanzada, de manera que el gobierno se comprometió a ofrecer generosas pensiones al momento de la vejez.

Debido a la estructura poblacional del siglo XX, manejar un sistema de pensiones amplio era posible ya que la cantidad de jóvenes en el ámbito laboral era mayor que la cantidad de jubilados.

Los cambios demográficos significativos generaron presión fiscal debido a la prolongada transición de las reformas pasadas y los numerosos esquemas en los que aún no hay reformas [1]. Países como Chile, Japón y Finlandia realizaron en la última década mejoras en el diseño de los sistemas de pensiones aumentando su sostenibilidad financiera.

Al igual que otros países, “México también demostró importantes cambios demográficos: se redujo la tasa de natalidad, incrementó la esperanza de vida y se redujo la estabilidad laboral por lo que la relación entre cotizantes y pensionados es de poco más de seis a uno” [1]. El cambio en la estructura de la población, donde cada vez hay mayor número de personas de mayor edad se observa en la proyección de la pirámide poblacional de 1950 a 2050 presentada por la Comisión Nacional del Ahorro para el Retiro. (Ver gráfico 1)

Tomado del sitio web de Consar

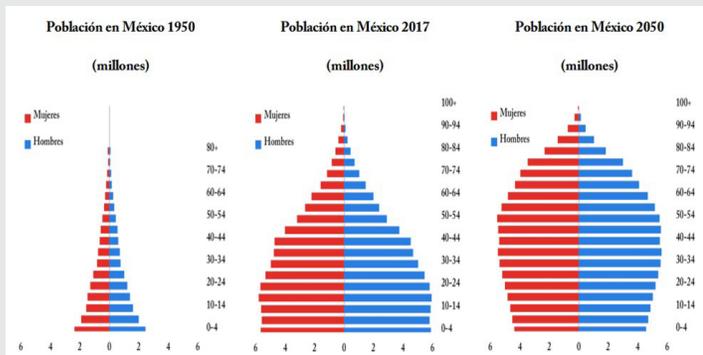


Gráfico 1. Población por grupos de edad 1950-2050 en México

Estos cambios demográficos dieron como resultado una insostenibilidad en los sistemas de pensiones de Beneficio Definido impulsando a reformar este esquema por un sistema de Contribución Definida.

En este sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) establece que:

Todos los empleados del sector privado que cotizan a partir del 1 de julio de 1997, así como los empleados del sector público federal que ingresaron a inicios del 1 de abril de 2007 tienen una cuenta individual en el SAR con un sistema de contribuciones definidas que está integrado por una unión tripartita entre empresas, empleados y gobierno.

Estos trabajadores solamente tendrán derecho a las contribuciones depositadas en sus cuentas individuales. [2]

Así como a nivel internacional y nacional el problema demográfico procedió a realizar reformas en la estructura en el régimen de pensiones, así mismo el ayuntamiento enfrenta una situación derivada del progresivo aumento en su plantilla laboral. ¿En qué afecta esta situación en sus finanzas públicas? Bajo este contexto, esta investigación tiene como objeto de estudio el Ayuntamiento de Tonila en el Estado de Jalisco; administración pública que realiza el pago de pensiones a su personal no activo con recursos líquidos.

Cada vez que un trabajador se pensiona se necesita a otro para cubrir el puesto vacante; sin embargo, el

ayuntamiento tiene que pagar la pensión del personal no activo y el sueldo del nuevo personal. Debido a que las pensiones se pagan en forma vitalicia existe la probabilidad que uno o más trabajadores vivan hasta 20 años más después de haberse retirado laboralmente, provocando una progresiva inflación en el pago de nómina.

Al incrementarse la cantidad de dinero que la administración tiene que pagar por concepto de nómina, provocará que la tesorería opte por tomar recursos económicos de otras partidas presupuestales que son destinadas para la inversión pública del municipio, o se considere incrementar la recaudación pública con el objetivo de financiarse ante los elevados gastos.

La falta de recursos para la inversión suscita a una disminución de la calidad de vida de los habitantes del territorio subnacional. Al hablar de calidad de vida, nos referimos al bienestar social a dominios de la salud pública, transporte público, seguridad, servicios de agua y actividades recreativas que el gobierno administra con los recursos otorgados de gobierno federal.

Debido a que las administraciones municipales duran únicamente 3 años, resulta difícil realizar una planeación para el pago de pensiones a mediano y largo plazo. Los gobiernos municipales se preocupan por los gastos que se efectúen durante su administración, aunado a esto, se opta que el pago de pensiones se realice por gasto corriente sin realizar una proyección a largo plazo sobre la insostenibilidad financiera que puede implicar esta práctica.

Es por ello la importancia de esta investigación, pues se analizan las distintas posibilidades de llevar un esquema de pensiones que salvaguarde las finanzas del municipio en un mediano y largo plazo y que además proteja la integridad de los trabajadores a través de la seguridad social.

Miranda y Figueras resaltan en su artículo “Una mirada a los pasivos contingentes de las pensiones de vejez para los trabajadores del sector público en las entidades federativas en México” que en el caso mexicano la mayoría de los programas de pensiones en los estados se encuentran en déficit, es decir, que las reservas no alcanzarán para cubrir los pagos esperados cuando los trabajadores comiencen a jubilarse, en algún momento futuro. Este problema de viabilidad financiera de los programas de pensiones de vejez es creciente con el paso del tiempo en economías emergentes, como México, que son muy dependientes de recursos externos y presentan prácticas de opacidad de información y sistemas de regulación y cumplimiento fiscal débiles. El Banco Mundial señala que la invisibilidad del costo fiscal de las obligaciones derivadas de pasivos contingentes no sólo induce al sobreendeudamiento. [3]

En la opinión de HR Ratings en su reporte sectorial “Sistema de pensiones subnacionales” poseer un sistema propio de pensiones favorece las finanzas de los gobiernos subnacionales al contar con reservas actuariales para el pago futuro de pensiones y no estar incorporados de manera directa al Gasto Corriente de la Entidad. Lo anterior influye en el Balance Financiero del Estado, y como consecuencia, en la calificación crediticia de la Entidad. [4]

El objetivo de esta investigación es analizar la situación financiera actual del ayuntamiento respecto al pago de pensiones por gasto corriente y proponer alternativas de solución para integrar a los trabajadores en un sistema de pensiones que satisfaga las necesidades financieras del ayuntamiento y otorgue prestaciones integradas a los trabajadores.

MATERIAL Y MÉTODOS

Esta investigación se desarrolló por medio del enfoque cualitativo con un diseño transeccional dado que “el enfoque cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, investigaciones sobre problemáticas similares, e interacción e introspección con grupos o comunidades” [5]. Y el diseño transeccional tiene como propósito describir situaciones y variables para analizar su influencia e interrelación en un futuro dado. [5].

Como técnica de recolección de datos, se aplicó una entrevista exploratoria de preguntas abiertas con el propósito de indagar a cierto grado de profundidad. También como otro método de recolección se empleó el análisis documental que es un “instrumento o técnica de investigación cuya finalidad es obtener datos e información partir de documentos susceptibles de ser utilizado dentro de los propósitos de una investigación” [5].

Recolección y análisis de los datos

La entrevista fue realizada al encargado de la hacienda pública del municipio de Tonila. Esta entrevista consistió en 16 preguntas abiertas que tuvieron como objetivo conocer el número de personal activo, las modalidades de seguridad social, el salario real que perciben los trabajadores, el proceso del retiro laboral por vejez, la cantidad de personas pensionadas, el monto mensual de las pensiones y las fuentes de financiamiento para el pago de estas.

Durante la entrevista se realizaron grabaciones en audio y video las cuales se transcribieron en su totalidad con el fin de examinar la información obtenida.

Para lograr un análisis preciso se reconocieron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, variables que integran la herramienta del FODA, y que permiten identificar y evaluar las condiciones reales de una organización. [6]

La información documental fue proporcionada por el encargado la hacienda pública donde nos hizo entrega de la cédula de determinación de cuotas del mes de mayo de 2019 de los trabajadores afiliados al IMSS, así como la plantilla de nómina quincenal de todos los trabajadores sindicalizados, de contrato y de confianza.

En el análisis documental se examinó el salario base de cotización de todos los empleados, la edad de cada uno para identificar cuántos de estos ya están próximos a cumplir el requisito de edad para el retiro por vejez y el año de incorporación al IMSS para conocer si están bajo el régimen de beneficio definido o contribución definida.

RESULTADOS

Entrevista

Actualmente se cuenta con una plantilla de 112 trabajadores activos y 20 trabajadores jubilados. De los 112 se tienen 27 empleados de confianza que es conformado por el cabildo municipal por lo cual no tienen derecho de recibir seguridad social; 74 trabajadores son sindicalizados y estos si perciben derechos de seguridad social y prestaciones propias del ayuntamiento y únicamente 11 personas fungen como personal de apoyo sin prestaciones sociales.

Con relación a los trabajadores sindicalizados el 21.74% son mujeres y el 78.26% son hombres y se todos encuentran inscritos bajo un esquema de modalidad 42. (Ver gráfico 2)

Elaboración propia	
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se tiene un convenio con el IMSS en la modalidad 42. 	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solo 74 trabajadores de los 112 activos están afiliados al IMSS. - La capacidad económica del ayuntamiento no es suficiente para cubrir a todos los trabajadores. -Se crea una nómina extra de los sueldos y salarios y se toman recursos del presupuesto del ayuntamiento. - Las participaciones federales son la mayor fuente de financiamiento para el pago de sueldos y salarios. - Se gastan entre 55,000 a 60,000 mil pesos mensuales para el pago de pensiones. - El 70% de los egresos del ayuntamiento son sueldos y salarios incluyendo pensiones. - No conocen los sistemas de pensiones para afiliar a sus trabajadores.
<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -El pago por incapacidades corre por parte del municipio y no el IMSS. -En los próximos 5 años, 4 trabajadores ya cumplen con los requisitos para su jubilación. -Existe el riesgo de algún accidente a algún trabajador que necesite el pago de una pensión. -Futura incosteabilidad del pago de nóminas en los rubros de prestación de servicio y de pensionados ya que inflará poco a poco las nóminas. -Cada vez es más personas jubiladas y las erogaciones cada vez serán más grandes. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Integrarse a un sistema de pensiones a nivel estado. -Crear una estrategia para seguir solventando las pensiones. -Al integrar a un sistema de pensión por parte del IMSS el municipio podría complementar el pago con los ingresos municipales.

Gráfico 2. Matriz FODA

Debido a la ausencia de un sistema de pensiones, se está creando una nómina extra para los pensionados con un gasto aproximado de \$ 55,000.00 a \$ 60,000.00 mensuales; donde el recurso para el pago de esta nómina es tomado del presupuesto de egresos del ayuntamiento en la cuenta de participaciones federales. Esta cuenta es conformada por los sueldos y salarios y forman parte del 70% del presupuesto de egresos. (Ver gráfico 2)

Se prevé que, en los próximos 5 años, 4 trabajadores ya cumplirán con los requisitos para su retiro sin considerar que puede existir algún accidente por incapacidad total o parcial que requiera una pensión. Este suceso puede generar problemas financieros en un futuro. (Ver gráfico 2).

Sin embargo, ante tales situaciones el ayuntamiento tiene oportunidades que puede aprovechar para solventar sus gastos; por ejemplo: integrarse al sistema de pensiones de Jalisco y cambiar su modalidad ante el IMSS.

Del análisis documental

Como resultado de un análisis cruzado entre el género, edad y el régimen adherido de los trabajadores se percató que el 21.18% son mujeres y el 78.82% son hombres. Además, un aspecto muy importante fue que se detectó que de las 74 personas con seguro social 29 de estas rondan entre los 50-59 años, esto quiere decir que si todos estos trabajadores ya cumplen con las semanas cotizadas según su régimen podrá decidir si retirarse o continuar laborando. Por lo tanto, se estima que dentro de los años 2020 a 2034 se genere un retiro laboral de 29 personas que corresponde al grupo de edad de 50-59 años.

A través de la tabla 1 se puede mostrar detalladamente la información mencionada (Ver tabla 1).

Tabla 1. Análisis cruzado de género, edad y régimen

	EDADES						REGIMEN	
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70+	BD	CD
HOMBRES	3	4	12	24	11	1	45	11
MUJERES	0	2	6	5	4	1	7	11
TOTAL	3	6	18	29	15	2	52	22

De los 17 trabajadores que son mayores de 60 años sólo 5 aparecen con estatus de jubilados, es decir que 12 personas mayores de 60 años se encuentran activas siendo un prospecto de retiro en los próximos 5 años. Tomando en cuenta a los actuales 20 jubilados, los 12 trabajadores mayores de 60 años y los 29 trabajadores de 50 -59 años, se calcula que para los próximos 15 años la plantilla de pensionados sea de 61 personas, o sea, tres veces a la cantidad actual.

En términos económicos, sí actualmente el pago de las pensiones es de aproximadamente \$60,000.00 mensuales por las 20 personas pensionadas, esto quiere

decir que en promedio se paga \$3,000.00 mensuales por persona. Siguiendo esta lógica por las estimadas 61 personas retiradas en los próximos 15 años se estaría ejerciendo un gasto mensual en pensiones por \$183,000.00, sin considerar el incremento anual salarial, las pensiones por invalidez, la disminución de los jubilados por muerte y los montos exactos de la pensión de los trabajadores.

Al realizar el análisis documental con la información del pago de nómina y la cédula de cuotas del seguro social se observó que el salario base en nómina de todos los trabajadores era distinto al salario diario registrado ante el IMSS. Por ejemplo: un trabajador X está registrado con un salario diario de \$107.32 pero su salario base de cotización en nómina es de \$236.96, dicho de otra manera, se está enterando al organismo fiscal el 45.29% del salario real. Así como este ejemplo se encuentran los 74 trabajadores cotizando con un salario de aproximadamente 50% menor al verdadero.

El acto de enterar a la autoridad fiscal una percepción menor del salario de los trabajadores es considerado por las empresas y sus obligados solidarios como una estrategia para reducir gastos, sin considerar que el dinero aportado es individualizado a la cuenta del trabajador y al final de su vida laboral se le devolverá en forma de renta vitalicia o pago definitivo según sea su régimen y el organismo o la empresa no tendrá la necesidad de desembolsar en un futuro sus recursos propios para el pago complementario de pensiones.

El IMSS además de la facultad recaudadora, tiene también la facultad fiscalizadora mediante la cual pueden realizar actividades de investigación y control (auditorías, revisiones, inspecciones, etc.) para constatar y revisar los datos presentados en la declaración del contribuyente y, en caso de existir diferencia entre lo declarado y pagado y lo que se debió declarar y pagar, la autoridad realiza una nueva determinación tributaria que abarca el pago de las contribuciones, multas, recargos, actualizaciones y gastos de ejecución. [8]

CONCLUSIONES

Como ya se comentó anteriormente el ayuntamiento tiene asegurados a los trabajadores ante la modalidad 42 que es un régimen voluntario a los trabajadores al servicio de la administración pública federal, entidades federativas y municipios que tiene una cobertura en: enfermedades y maternidad; riesgo de trabajo; invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. (Ver tabla 2) [2]

Sin embargo debido a los problemas financieros de las pensiones subnacionales en México, cada entidad federativa crea su propia ley de sistema de pensiones y como apoyo complementario el Instituto Mexicano del Seguro Social crea una modalidad 38 que exime la obligación del pago y derecho del Seguro de Retiro,

Cesantía en edad avanzada y Vejez (SRCV) y Seguro de Invalidez y Vida (SIV).

Tabla 2. Asegurados por modalidad y tipo de régimen tomado de la página web de IMSS

Modalidad	Descripción	Seguro				Derecho a subsidio ¹
		SRT	SEM	SIV	SGPS	
Régimen Obligatorio						
10	Trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad	x	x	x	x	SEM, SRT
13	Trabajadores permanentes y eventuales del campo	x	x	x	x	SEM, SRT
14	Trabajadores eventuales del campo cañero	x	x	x	x	SEM, SRT
17	Reversión de cuotas por subrogación de servicios	x	x	x	x	SEM, SRT
30	Productores de caña de azúcar	x	x	x	x	SEM, SRT
Régimen Voluntario						
32	Seguro facultativo ²	x				No
33	Seguro de salud para la familia	x				No
34	Trabajadores domésticos ³	x	x	x		No
35	Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio	x	x	x	x ⁴	SRT
36	Trabajadores al servicio de gobiernos estatales, municipales y organismos descentralizados ⁴	x	x			No
38	Trabajadores al servicio de las administraciones pública federal, entidades federativas y municipios ⁵	x	x			No
40	Continuaciones voluntarias en el Régimen Obligatorio		x	x		No
42	Trabajadores al servicio de las administraciones pública federal, entidades federativas y municipios ⁶	x	x	x		SRT
43	Incorporación voluntaria del campo al Régimen Obligatorio	x	x	x ⁵		No
44	Trabajadores independientes	x	x	x ⁵		No
Total						

SRT: Seguro de Riesgos de Trabajo, SEM: Seguro de Enfermedades y Maternidad, SIV: Seguro de Invalidez y Vida, SRCV: Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y SGPS: Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

Se buscó situaciones similares al pago de pensiones en distintos estados de la República y se dedujo que los municipios que no contaban con un sistema de pensiones hacían valer su derecho a integrarse al sistema de pensiones de su estado y reingresaban un alta patronal ante el IMSS con la modalidad 38 donde sólo cubren cuotas de enfermedad, maternidad y riesgo de trabajo. El estado de Jalisco cuenta con su propio sistema de pensiones que es administrado por el Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco.

El 19 de noviembre de 2009 se publica la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco que expone en el artículo 1º:

La presente Ley es de aplicación general y obligatoria en el Estado de Jalisco... que tiene por objeto garantizar las prestaciones y los servicios de sus afiliados, pensionados y beneficiarios... Entendiéndose como afiliado a la persona física sujeta a una relación laboral con las dependencias y entidades del Estado de Jalisco y sus Municipios. [9]

El Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL) se crea como organismo público descentralizado que establece un régimen obligatorio donde podrán ser afiliados los servidores públicos de los municipios del Estado de Jalisco. La ley del IPEJAL responsabiliza a sus afiliados y las entidades patronales a cubrir una cuota o aportación obligatoria para salvaguardar los recursos de la institución y ofrecer los de derechos de pensiones por jubilación; por edad avanzada; por invalidez; y por viudez y orfandad. [9]

Los porcentajes de las aportaciones obligatorias tanto al afiliado y a la entidad patronal en 2017 serán definitivos durante la vida de la existencia de esta Ley. (Ver tabla 3)

Como ya se mencionó, los municipios que enfrentaron problemas financieros por no tener un sistema de pensiones se integraron al Instituto de Pensiones de su debido estado y cambiaron a una modalidad 38 del IMSS,

pero ¿cómo esta propuesta el ayudará al municipio de Tonila? Observemos lo siguiente.

Tabla 3. Porcentaje de cuotas afiliado- patronal tomado de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco.

Año	Trabajador %	Entidad Pública Patronal			Total %
		Regular	Vivienda	Adicional	
		%	%	%	
2009	5.0%	5.0%	3.0%	0.0%	13.0%
2010	5.5%	5.5%	3.0%	0.5%	14.5%
2011	6.5%	6.5%	3.0%	1.0%	17.0%
2012	7.5%	7.5%	3.0%	1.5%	19.5%
2013	8.5%	8.5%	3.0%	2.0%	22.0%
2014	9.5%	9.5%	3.0%	2.5%	24.5%
2015	10.5%	10.5%	3.0%	3.0%	27.0%
2016	11.5%	11.5%	3.0%	3.5%	29.5%
2017	11.5%	11.5%	3.0%	6.0%	32.0%

Como recordaremos el municipio no tiene a sus trabajadores ante el IMSS con su salario real y como entidad recaudadora tiene la facultad de cobrar lo omitido con sus debidos accesorios fiscales. Si el IMSS realiza una auditoría al ayuntamiento descubrirá una evasión fiscal por lo real y lo declarado por la cantidad de \$434,1188.02. Dicha cantidad es calculada desde mayo 2014 pues la autoridad fiscal solo puede cobrar 5 años atrás. (Ver tabla 4)

Tabla 4. Cálculo del crédito fiscal por evasión fiscal.

Cálculo del crédito fiscal por evasión fiscal					
Año	Monto	Actualizaciones a may- 19	Recargos	Gastos de ejecución	Total
2014	800,786.87	177,111.67	642,675.21	32,411.48	1,652,985.23
2015	805,771.64	150,708.68	502,522.92	29,180.06	1,488,183.31
2016	802,112.28	125,918.31	365,318.84	25,866.99	1,319,216.42
2017	791,848.08	71,122.13	225,901.52	21,777.43	1,110,649.16
2018	805,998.84	34,513.50	109,905.47	19,008.36	969,426.17
2019	334,670.30	6,693.41	17,592.05	7,179.12	366,134.87
TOTAL	\$4,341,188.02	\$ 566,067.68	\$1,863,916.02	\$ 135,423.43	\$6,906,595.16

Se realizó un análisis sobre las presuntas cantidades omitida de cada mes desde 5 años atrás y se calculó el total del crédito fiscal por concepto de recargo, multas y actualizaciones donde se estimó que la cantidad actualizada a mayo de 2019 es de \$6,906,595.10. (Ver tabla 4)

Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social haga la dictaminación de la auditoría el ayuntamiento tendrá que registrar a sus trabajadores con su salario diario integrado que incluye sueldo base más prestaciones. Por lo que las cuotas mensuales obrero patronal ascenderán a \$151,008.64. (Ver tabla 5)

Tabla 5. Cuotas mensuales determinadas a pagar al IMSS.

CUOTAS MENSUALES DETERMINADAS A PAGAR	PATRONAL	OBrero	TOTAL
Seguro de maternidades y enfermedad	\$ 49,883.23	\$ 3,719.16	\$ 53,602.39
Gastos médicos a pensionados	\$ 9,765.00	\$ 3,487.50	\$ 13,252.50
Seguro de invalidez y vida	\$ 16,275.00	\$ 5,812.50	\$ 22,087.50
Riesgo de trabajo	\$ 4,650.00		\$ 4,650.00
Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (Bimestral)	\$ 94,245.00	\$20,587.50	\$ 114,832.50
Aportación mensual	\$ 127,695.73	\$23,312.91	\$ 151,008.64

Si el municipio de Tonila se afilia al IPEJAL sus cuotas obrero patronal serán de \$220,807.58 mensuales sin embargo el ayuntamiento solo tiene que pagar por cuenta propia \$141,454.86. La diferencia entre las cuotas mensuales del IPEJAL y del IMSS es de \$69,798.94 (Ver tabla 6)

Tabla 6. Estimación de cuota patronal mensual al IPEJAL.

ESTIMACIÓN DE CUOTA PATRONAL MENSUAL IPEJAL		
SUMA PATRONAL	TRABAJADOR	SUMA
\$ 141,454.86	\$ 79,352.73	\$ 220,807.58

A primera impresión podemos decir que afiliarse al IPEJAL es mala idea porque se pagará más, pero esto es erróneo.

Al continuar sin un sistema de pensiones se estima que en 15 años el ayuntamiento haya gastado la cantidad de \$38,745,000.00 por concepto de pensiones.

Ahora sabiendo que sin un sistema de pensiones pagará a lo largo de 15 años lo siguiente:

- Crédito fiscal.	\$6,906,595.16
- Cuotas IMSS.	\$27,181,555.12
- Pensiones.	\$38,745,000.00
TOTAL	\$72,833,150.27

Si distribuyéramos en 15 años el total pagado, se realizaría una erogación mensual de \$ 404, 628.61 que irá incrementando constantemente según el salario mínimo.

En cambio, al tener un sistema de pensiones se pagará mensualmente por los conceptos de IMSS en modalidad 38 y cuotas al IPEJAL la cantidad de \$279,059.97, por lo que podemos concluir que a largo plazo saldrá más factible solventar los gastos del municipio.

La integración del ayuntamiento de Tonila al Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco tiene resultados económicos a largo plazo.

Si todo sigue constante y la administración municipal no realiza cambios de su actual manejo de pensiones puede surgir las consecuencias ya mencionadas, por ejemplo; el pago insostenible de pensiones en un plazo menor de 15 años y la posible ejecución de actos administrativos y cobranza de créditos fiscales (contribuciones presuntivas, multas, recargos, actualizaciones y gastos de ejecución) que el IMSS tiene derecho como organismo fiscal autónomo.

Esta situación no es única del municipio de Tonila pues es visible en demás las demás entidades federativas que se están quedando sin recurso ante su insostenibilidad por el pago de pensiones. Las leyes de pensiones que rigen los 32 estado de la República Mexicana no surgieron por casualidad, sino, atendieron las consecuencias futuras de la falta de liquidez en los municipios y de igual manera el Instituto Mexicano de Seguro

Social promueve a los gobiernos subnacionales a integrarse ante la modalidad 40.

Cuando los gobiernos opten por ejercer su derecho e integrarse a los sistemas de pensiones estatales deberán considerar al menos los siguientes aspectos: salarios bases de cotización, antigüedad, aportaciones de los trabajadores, pensión garantizada y modificaciones a los contratos colectivos de trabajo, de tal manera que se pueda dar viabilidad y sostenibilidad a las finanzas municipales.

BIBLIOGRAFÍA

[1] OCDE (2016) Estudio de la OCDE sobre el sistema de pensiones: México. [Versión electrónica] Solar, servicios editoriales, 30-38.

[2] Instituto Mexicano del Seguro Social (2019) Glosario de términos de consulta dinámica [Versión electrónica] Consultado el 22 de julio de 2019 de sitio web: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/GlosarioCubo.pdf>

[3] Miranda M. y Figueras V. (2017) Una mirada a los pasivos contingentes de las pensiones de vejez para los trabajadores del sector público en las entidades federativas en México. [versión electrónica] Consultado el 03 de octubre de 2019 de sitio web http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-10792017000300125&script=sci_arttext#B15

[4] Rubial, P. (2015) Sistema de pensiones subnacionales. HR Ratings. Consultado el 03 de octubre de 2019 de sitio web [https://www.hrratings.com/pdf/00Pensiones%20Subnacionales%20\(Reporte%20Sectorial%202015\)%20Editado.pdf](https://www.hrratings.com/pdf/00Pensiones%20Subnacionales%20(Reporte%20Sectorial%202015)%20Editado.pdf)

[5] Sampieri, R. (2014) Metodología de la investigación. México, D.F. Mc Graw Hill.

[6] Muñoz, M. (2018) Análisis foda del proceso de formación de una empresa [versión electrónica] p. 20

[7] Ramírez C. (2017) Reforma de las pensiones en México: avances, logros y retos. El cotidiano [Versión electrónica] consultado el 04 de julio de 2019 de sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/325/32553151003.pdf>.

[8] Instituto Mexicano del Seguro Social (2019) Prescripciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS. México

[9] Congreso del Estado de Jalisco (2009) Ley del Instituto de Pensiones del Estado De Jalisco. Jalisco: México.