

H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA

PRESENTE

**At'n: CP MARIA TERESA ACOSTA PUÑUELAS
TESORERA**

Estimada Contadora Acosta:

En relación a la solicitud de nuestros servicios firmado en días pasados, adjunto se servirá encontrar El Estudio de Valuación Actuarial al 31 de diciembre de 2021, para la determinación del monto de recursos requeridos para el cumplimiento de la obligación del pago de Pensiones a los trabajadores del H. Ayuntamiento de Navojoa; así como las Valuaciones Actuariales correspondientes para determinar el Costo Neto del Periodo por los pasivos generados por la Prima de antigüedad e Indemnización Legal

Para llevar a cabo el Estudio completo, se procedió a dividir en 4 Valuaciones, anexos a este documento, donde las primeras dos, que refiere a los pasivos laborales que la Institución tiene con sus empleados, ya sean de Confianza o Sindicalizados, al pago por Prima de Antigüedad e Indemnización Legal; la tercera consiste en la Valuación Actuarial del Plan de Pensiones para los empleados sindicalizados con fecha de ingreso antes del 31 de diciembre del 2002; la cuarta y última se refiere al personal con fecha de ingreso posterior a esa fecha, ya sea sindicalizado o no, para determinar si las aportaciones actuales son suficientes para hacer frente al pago de las pensiones por Jubilación.

Ahora bien, los Pasivos Laborales se estimaron bajo los lineamientos de las Norma de Información Financiera D-3 de Beneficios a los empleados, el cual son las disposiciones que tienen como objetivo establecer las normas para el reconocimiento contable al 31 de diciembre de 2021, de los beneficios que, para este caso, El H. Ayuntamiento De Navojoa, otorgue a todos sus empleados, así como otras provisiones relativas.

Las hipótesis actuariales, demográficas, así como las económico-financieras, son objetivas y coherentes entre sí.

Es importante comentar, que estas obligaciones, son independientes a las que menciona el Contrato Colectivo de Trabajo, Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores al Servicio del Municipio y la misma Ley 38, ya que están regidas por la Ley Federal de Trabajo.

Las Valuaciones Actuariales son un recurso con soporte matemático, donde se utilizan las variables de edad, sexo, antigüedad y salario de cada trabajador, para estimar a futuro los costos que puedan tener dichos pasivos.

Por lo que se refiere a las Valuaciones Actuariales del Plan de Jubilación, se presenta en los dos estratos de los empleados, comenzando con el personal Sindicalizado con fecha de ingreso menor al 31 de diciembre de 2002, luego a los demás empleados.

A continuación, se describe el objetivo y resultados de cada una de las Valuaciones, con la finalidad de que la toma de decisiones sea la adecuada y soportada con la información aquí presentada.

I. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Basándose en lo que dicta la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 162, dice:

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Esta Valuación Actuarial se realizó a todos los empleados tanto Sindicalizados o no, dando un total de 1,642, y obteniéndolos siguientes resultados a destacar, como que el promedio de edad que está por encima del promedio general con 44.1 años, y una antigüedad promedio de 9.7 años; con esto resulta un Costo Neto del Periodo de no menos de 3.3 millones de pesos, que representa el 1.20% de la nómina.

El total de personal corresponde a 650 empleados sindicalizados y no sindicalizados son 992 trabajadores.

La vida laboral promedio que tiene el grupo corresponde a 21.15 años, con lo que nos arroja una Obligación Máxima para este período un poco más de 22.4 millones de pesos.

Por la información proporcionada, se presume que esta prestación no esta de todo claro que se entregue cuando sale algún empleado del Municipio, ya que a pesar que hubo más de 25 bajas con 15 años de antigüedad, solo se tiene que por este concepto se pagaron 376, 969 pesos, debiendo ser mucho más alto el monto.

II. INDEMNIZACIÓN LEGAL

De igual forma los artículos de la Ley Federal de Trabajo, que refieren al pago de Indemnización a los empleados son los siguientes:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

.....

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Con los mismos parámetros de edad y antigüedad, de la Valuación Actuarial anterior, el Costo Neto del Periodo corresponde a 10.6 millones de pesos, el cual representa un 3.85% de la nómina anual.

Cabe señalar que no se proporcionaron pagos que hayan efectuado por este concepto para el periodo en estudio, por lo que se supone que el Municipio no los cubre como debería, ya que como se indicó en párrafos la responsabilidad está indicada en la Ley Federal de Trabajo.

III. PLAN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS

Para este Estudio, se contemplaron solo personal que tenga su fecha de ingreso anterior al 31 diciembre de 2002, donde sus condiciones del pago de pensión se basan en lo que dicta en la cláusula 55 del Contrato Colectivo de Trabajo del H. Ayuntamiento de Navojoa y SUTMNS, del pasado febrero del 2021, que a la letra dicen:

55. Acuerdo para jubilación de los trabajadores. El ayuntamiento se compromete a jubilar a los trabajadores que hayan ingresado a más tardar el 31 de diciembre de 2002 a la Administración Municipal, de la siguiente manera; a los 25 años a las mujeres y a los 28 años a los hombres, asimismo, se les otorgará por una sola vez, una Prima de Antigüedad como lo establece la Ley 40 del Servicio Civil. Las jubilaciones de los trabajadores que hayan ingresado a partir el 1o de enero de 2003, se regirán por lo que establece la Ley 38 del ISSSTESON y la Ley 40 del Servicio Civil.

En razón a lo antes descrito, y teniendo más información al respecto, se Valúo Actuarialmente la Contingencia de éstos empleados para determinar el Costo que pudiese tener el Municipio con respecto al pago de esta prestación.

Así, se determinó que hay 203 empleados que pertenecen al Sindicato y que tienen fecha ingreso anterior al 31 de diciembre del 2002, los cuales representan un costo de nómina de 44.7 millones de pesos anuales, de los cuales, hay 11 empleados que tienen la condición de solicitar su pensión, lo cual representa un Pasivo Cierto de 3.9 millones anual.

Ahora bien, para el siguiente año se agregarían 14 empleados que satisfacen las condiciones de Jubilación y dentro los próximos 5 años serían un total de 84 empleados, que representa el 41.3% del total de los empleados que se rigen bajo esta cláusula.

La aportación que sugiere la Valuación Actuarial es de 17.3 millones de pesos, los cuales son insuficientes, ya que actualmente se recaudan 11.1 millones de pesos, por lo que se recomienda que la aportación combinada debería ser de 38.68%

IV. PLAN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES CONFORME A LA LEY 38.

Partiendo del artículo 59 del Capítulo VII de la Ley 38 del Ley Del Instituto De Seguridad Y Servicios Sociales De Los Trabajadores Del Estado De Sonora, y teniendo firmado y rectificado el Convenio el pasado 10 de enero de 2018, cumpliendo así lo establecido en el artículo 3 de la misma Ley, se realiza la Valuación Actuarial que proporcionará el soporte financiero para el pago de las Pensiones por Jubilaciones en el futuro.

Conforme al artículo 68 de la citada Ley, tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores del sexo masculino con treinta y cinco años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad. En el caso de trabajadoras mujeres el derecho lo adquieren al cumplir treinta y tres años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto.

La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente a lo que resulte menor entre veinte salarios mínimos mensuales o el cien por ciento del sueldo regulador, entendiéndose por este, el promedio ponderado de los sueldos cotizados de los últimos diez años, previa su actualización con el índice nacional de precios al consumidor o, en su caso, el incremento salarial del año correspondiente, el que sea menor, si se cumple con los requisitos abajo señalados y su recepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador lo hubiese devengado. En ningún caso, las pensiones por jubilación podrán ser menores al equivalente a dos salarios mínimos generales mensuales en la zona de Hermosillo, Sonora.

Tienen derecho a la pensión por vejez los trabajadores que, habiendo cumplido cincuenta y cinco años de edad, tuviesen quince años de servicio como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto o a la antigua Dirección General de Pensiones del Estado, y recibirán como pensión un porcentaje del sueldo regulador dependiendo de los años de cotización al momento del retiro conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR
15	50.0%
16	52.0%
17	54.0%
18	56.0%
19	58.0%
20	60.0%
21	62.5%
22	65.0%
23	67.5%
24	70.0%
25	72.5%
26	75.0%
27	77.5%
28	80.0%
29	82.5%
30	85.0%
31	88.0%
32	91.0%
33	94.0%
34	97.0%
35 o más	100.0%

Tienen derecho a la pensión de cesantía por edad avanzada los trabajadores que, habiendo cumplido sesenta años de edad, tuviesen diez años de servicio como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto y recibirán como pensión un porcentaje del sueldo regulador dependiendo de la edad al momento del retiro conforme a la siguiente tabla:

CON UN MÍNIMO DE 10 AÑOS COTIZADOS Y LA SIGUIENTE EDAD	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR
60	40.0%
61	42.0%
62	44.0%
63	46.0%
64	48.0%
65 o más	50.0%

Para los efectos del otorgamiento de las pensiones por invalidez, cuando el trabajador haya prestado servicios al Gobierno del Estado y organismos incorporados durante diez años por lo menos y contribuido al Instituto por el mismo periodo, aquella se calculará aplicando el sueldo regulador a que se refiere el artículo 68 de esta Ley, de acuerdo con los porcentajes que especifica la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR
10	40.0%
11	42.0%
12	44.0%
13	46.0%
14	48.0%
15	50.0%
16	52.5%
17	55.0%
18	57.5%
19	60.0%
20	62.5%
21	65.0%
22	67.5%
23	70.0%
24	72.5%
25	75.0%
26	77.5%
27	80.0%
28	82.5%
29	85.0%
30	87.5%
31	90.0%
32	92.5%
33	95.0%
34	97.5%
35 o más	100.0%

Con los parámetros antes mencionados, se efectúa la Valuación Actuarial para determinar si las aportaciones actuales son suficientes para hacer frente al Pasivo para el pago de pensiones, ya sea por cumplir los requisitos de Jubilación, Vejez o por Edad avanzada, así como en el caso de sufrir invalidez.

En el Estudio se analizaron 1,439 empleados, 1,012 Hombres y 427 Mujeres, que tienen como fecha de ingreso posterior al 31 de diciembre de 2002 y, ya sean Sindicalizados o no, donde actualmente hacen una aportación anual de un poco más de 57.9 millones de pesos, los cuales son insuficientes para hacer frente al Pasivo del pago de la pensión, amén de que la Institución ya se tiene a 107 personas que pueden solicitar su pensión en cualquier momento lo cual, el compromiso podrá aumentar otros 10.5 millones de pesos anuales, por lo que la valuación sugiere que el porcentaje de aportación combinada de 29.04 %

Asimismo, hay que considerar que el Pasivo Actuarial Anual corresponde a no menos de 157.2 millones de pesos, que se debe ir considerando ya que este se va ir convirtiendo en Pasivo Cierto y representaría mayor costo.

Sin embargo, el presente análisis es efectuado de manera particular a dicho Municipio, ya que en realidad las aportaciones que realiza esta, se deberán de agregar las de las demás Instituciones que tienen el mismo convenio o similar al ISSSTESON, ya que es ella la que pagará las pensiones, una vez que se cumplan los requisitos establecido para dicho fin.

Por lo antes expuesto, el propio ISSSTESON, es la que podrá ajustar los porcentajes de aportación, tomando en cuenta a todos los derechohabientes a ese Instituto.

- Adjunto Gráficas de Edades, Antigüedades y Sueldos; Formato 8

CERTIFICACION ACTUARIAL

El presente reporte presenta los resultados de la Valuación Actuarial al cierre del ejercicio de 2021, con los requerimientos señalados en la nueva Norma de Información Financiera NIF-D3 "Beneficios a los empleados", emitida por el consejo Mexicano la Investigación y Desarrollo de las Normas de Información Financiera (CINIF).

El método de financiamiento y las hipótesis actuariales utilizadas en la presente valuación cumplen con los principios y practicas actuariales generalmente aceptadas de acuerdo con las disposiciones emitidas en el Boletín de Observancia Obligatoria para la Valuación de Pasivos Contingentes y a las Guías Actuariales 1 y 2 del Colegio Nacional de Actuarios, A.C. y de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, A.C.

Los supuestos utilizados en esta valuación actuarial permiten estimar, de manera razonable, el valor presente del Monto de las obligaciones derivadas del Plan Conjuntamente, con el comportamiento esperado de eventos futuros que afectan directamente al mismo.

Para la elaboración de este reporte nos hemos basado en la información personal y financiera proporcionada por el **H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA**. La valuación Actuarial contenida en este reporte ha sido preparada, revisada y certificada por el suscrito, haciendo constar que cuenta con Cédula profesional emitida por la Secretaría de Educación Pública con Número 017-895421.



ACT. MAURICIO EDUARDO BONILLA LUPP
CEDULA PROFESIONAL 017-895421

**H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA.
 INFORME SOBRE ESTUDIOS ACTUARIALES. FORMATO 8.
 LEY DE DISCIPLINA FINANCIERA**

	PENSIONES Y JUBILACIONES ANTES DEL 2003	PENSIONES Y JUBILACIONES DESPUES DEL 2003	INVALIDEZ Y VIDA
--	---	---	------------------

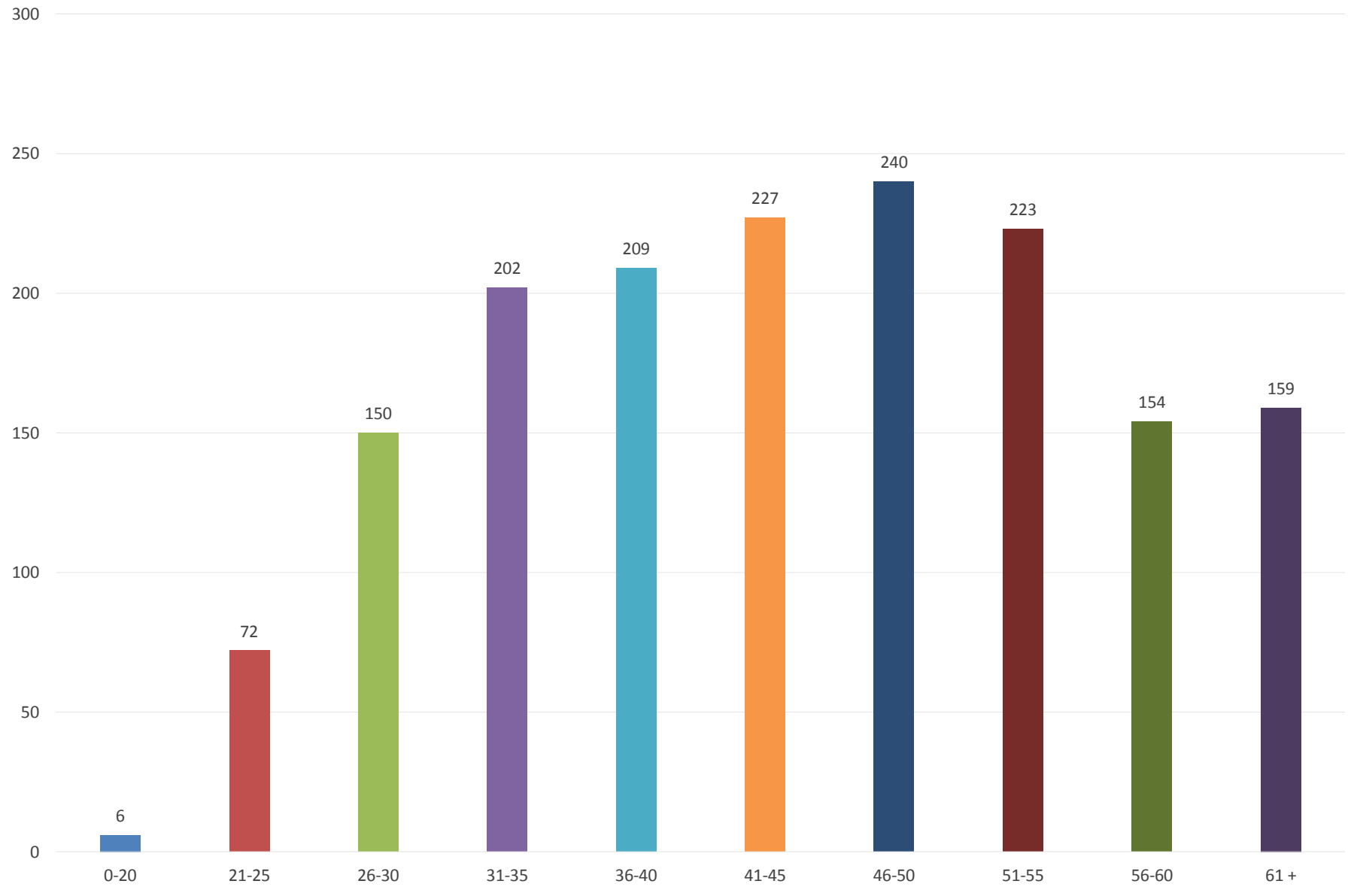
H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA

TIPO DE SISTEMA	Prestación Laboral con Beneficio Definido CCT	Prestación Laboral con Beneficio Definido LEY 38	Prestación Laboral con Beneficio Definido
POBLACIÓN DEL PLAN			
ACTIVOS	1,642	1,642	1,642
Edad mínima	-	-	-
Edad máxima	-	-	-
Edad promedio	-	-	-
PENSIONADO Y JUBILADOS	203	1,439	
Edad mínima	36.1	20.1	N/D
Edad máxima	77.0	86.7	N/D
Edad promedio	51.5	44.0	N/D
BENEFICIARIOS	N/D	N/D	N/D
PROMEDIO AÑOS DE ANTIGÜEDAD	22.8	8.9	N/D
APORTACIÓN INDIVIDUAL AL PLAN DE PENSIONES COMO % AL SALARIO	10%	10%	0%
APORTACIÓN DEL ENTE PÚBLICO AL PLAN DE PENSIONES COMO % AL SALARIO	15%	17%	0%
CRECIMIENTO ESPERADO DE LOS PENSIONADOS Y JUBILADOS EN %	27.27%	16.82%	N/D
CRECIMIENTO ESPERADO DE LOS ACTIVOS EN %	4.85%	4.85%	4.85%
EDAD DE PENSIÓN O JUBILACIÓN			
FECHA INGRESO POSTERIOR AL 31/12/2002	LA QUE SE TENGA HOMBRES CON 28 AÑOS DE SERVICIO Y	55	LA QUE SE TENGA
FECHA INGRESO ANTERIOR AL 01/12/2002	MUJERES CON 25	LA QUE SE TENGA	LA QUE SE TENGA
ESPERANZA DE VIDA	31.6	38.0	N/D
INGRESOS ANUALES AL FONDO	11,199,702	58,137,629	N/D
NÓMINA ANUAL	432,890,218	-	-
ACTIVOS	277,735,804	-	-
PENSIONADOS Y JUBILADOS	155,154,414	-	-
BENEFICIARIOS DE PENSIONADOS Y JUBILADOS	N/D	N/D	N/D

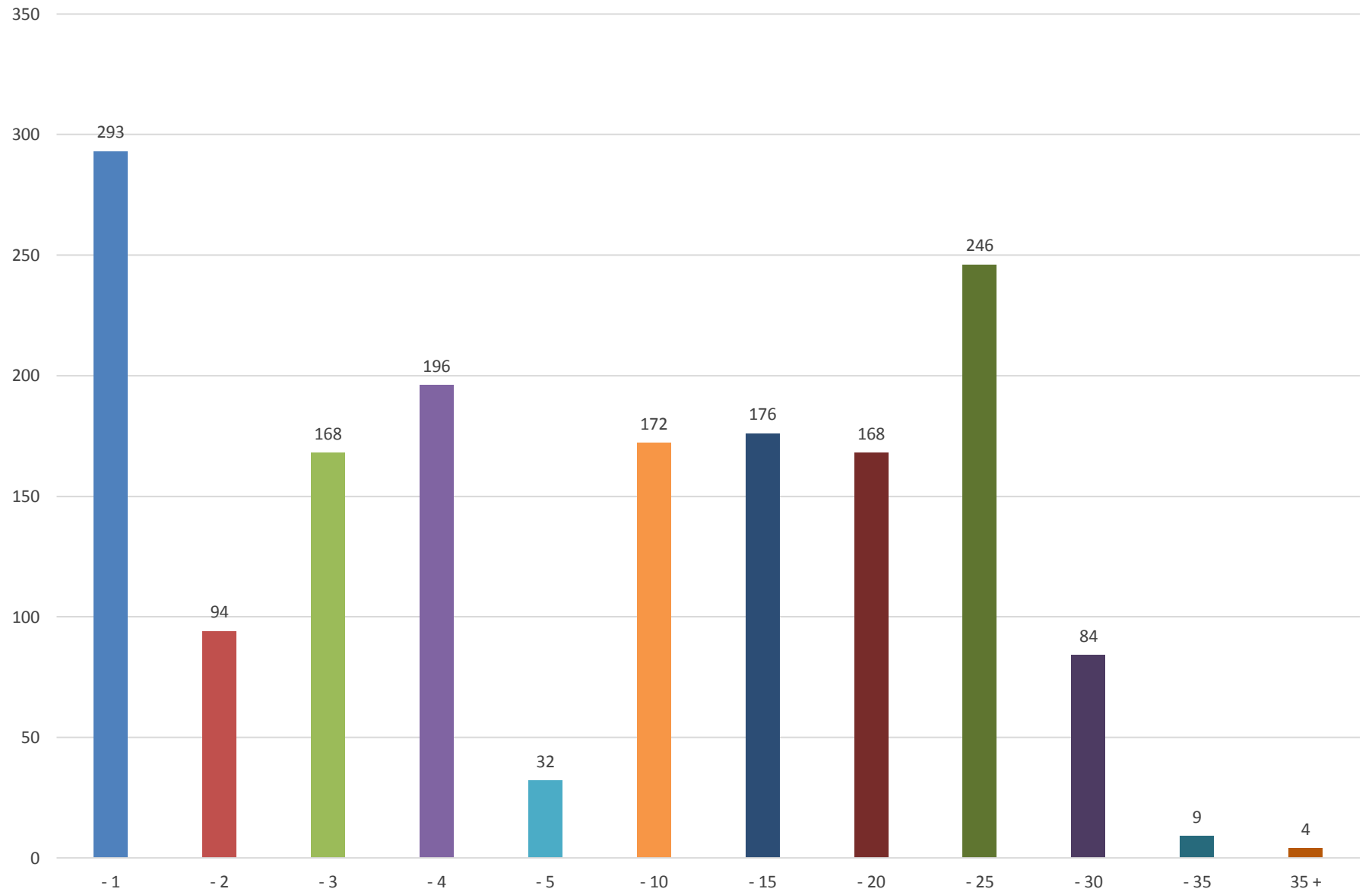
**H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA.
 INFORME SOBRE ESTUDIOS ACTUARIALES. FORMATO 8.
 LEY DE DISCIPLINA FINANCIERA**

MONTO MENSUAL DE PENSIÓN			
MÁXIMO	61,443.42	-	-
MÍNIMO	130.57	-	-
PROMEDIO	6,805.00	-	-
MONTO DE LA RESERVA			
VALOR PRESENTE DE LAS OBLIGACIONES	14,137,958	171,610,800	N/D
PENSIONES Y JUBILACIONES EN CURSO DE PAGO	N/D	N/D	N/D
GENERACIÓN ACTUAL	3,962,615	12,536,875	475,514
GENERACIÓN FUTURA	10,175,343	159,073,926	1,221,041
VALOR PRESENTE DE LAS CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LOS SUELDOS FUTUROS DE COTIZACIÓN X%			
GENERACIÓN ACTUAL	7.4%	2.5%	NO SE CALCULA
GENERACIÓN FUTURA	19.1%	31.4%	NO SE CALCULA
VALOR PRESENTE DE APORTACIONES FUTURA	183,883,115	8,413,319,705	NO SE CALCULA
GENERACIÓN ACTUAL	51,539,127	614,627,604	NO SE CALCULA
GENERACIÓN FUTURA	132,343,988	7,798,692,101	NO SE CALCULA
OTROS INGRESOS	0	0	0
DÉFICIT/SUPERÁVIT ACTUARIAL	(-6,128,596)	(-4,539,840)	N/D
GENERACIÓN ACTUAL	11,199,702	58,137,629	N/D
GENERACIÓN FUTURA	17,328,298	62,677,468	N/D
PERIODO DE SUFICIENCIA			
AÑO DE CAPITALIZACIÓN	2021	2021	2021
TASA DE RENDIMIENTO	4%	4%	N/D
ESTUDIO ACTUARIAL			
AÑO DE ELABORACIÓN DEL ESTUDIO ACTUARIAL	2022	2022	2022
EMPRESA QUE ELABORÓ EL ESTUDIO ACTUARIAL	ACT. MAURICIO EDUARDO BONILLA LUPP		

MUNICIPIO DE NAVOJOA
EDADES EN QUINQUENIOS. DICIEMBRE 2021



MUNICIPIO DE NAVOJOA
ANTIGÜEDADES. DICIEMBRE DE 2021



MUNICIPIO DE NAVOJOA
SUELDOS MENSUALES. DICIEMBRE DE 2021

