

**H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME
5 DE FEBRERO SN
CENTRO, CIUDAD OBREGÓN, SONORA
PRESENTE**

**At'n: Lic. Jesús Manuel León Félix
Oficial Mayor**

Estimado licenciado León:

En relación al contrato de Servicios firmado en días pasados de este 2022, 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 Cajeme; 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 3 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, Sindicalizados, Policías y Eventuales, al pago por Prima de Antigüedad e Indemnización Legal; y la tercera consiste en la Valuación Actuarial del Plan de Pensiones, valuados por sus estratos de tipo de empleado, 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 CAJEME, 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.



Act. Mauricio E. Bonilla Lupp

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.

Por lo que se refiere a las Valuaciones Actuariales del Plan de Jubilación, se presenta en los cuatro estratos de los empleados, comenzando con el personal de base y confianza, después del personal Sindicalizado, luego a los Policías y por último el personal Eventual.

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 de Base y Confianza, Sindicalizados, Policías y Eventuales con un total de 2,692, y obteniéndolos siguientes resultados a destacar, como que el promedio de edad que esta por encima del promedio general con 44 años, y una antigüedad promedio de 10.6 años; con esto resulta un Costo Neto del Periodo de no menos de 17.6 millones de pesos, que representa el 4.31% de la nómina.

El total de personal por estratos es el siguiente:

. Personal Sindicalizado	1.020
. Personal de Base y Confianza	489
. Policia	700
.Eventuales	489

La vida laboral promedio que tiene el grupo corresponde a 20.53 años, con lo que nos arroja una Obligación Máxima para este período un poco más de 53.4 millones de pesos.

Cabe señalar que el H. Ayuntamiento de Cajeme no paga por dicho concepto, cuando se presenta la renuncia o sea despedido, como acuerdo así ya establecido, sin embargo, se comenta en este documento que el Pasivo que se genera deberá provisionarse de alguna forma para que así se tenga de conocimiento de su pago.

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 15.9 millones de pesos, el cual representa un 3.57% de la nómina anual.

Asimismo, los pagos efectuados por este concepto para el periodo en estudio, ascendieron a 259,861 de pesos, por debajo del Costo Neto del Periodo, ya que de manera similar no se tiene una política bien clara del pago de Indemnizaciones por despidos.

III. RÉGIMEN PLAN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MUNICIPIO DE CAJEME

Partiendo del artículo 1, son sujeto a la presente Valuación Actuarial a todos los trabajadores al Servicio del Municipio de Cajeme, el cual se efectuaron 4 valoraciones por su Tipo de Empleado, a saber, De Base y Confianza, personal Sindicalizado, Policías y Eventuales, con la finalidad de conocer la obligación que cada grupo tiene con el global de la población.

La cuantía de las jubilaciones o pensiones se determinarán con base a los factores siguientes factores:

- a) Los años de servicios prestados por el trabajador al Municipio de Cajeme y los periodos cotizados por concepto de pensiones y jubilaciones, según la tabla siguiente:

años de servicio		% Cuantía
10	10.99	50.0
11	11.99	51.5
12	12.99	53.0
13	13.99	54.5
14	14.99	56.0
15	15.99	57.5
16	16.99	59.5
17	17.99	61.5
18	18.99	63.5
19	19.99	65.5
20	20.99	67.5
21	21.99	70.5
22	22.99	73.5
23	23.99	76.5
24	24.99	79.5
25	25.99	82.5
26	26.99	86.0
27	27.99	89.5
28	28.99	93.0
29	29.99	96.5
30	50.00	100.0

b) El último sueldo que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión integrado como sigue:

- Sueldo
- Ayuda de Renta
- Despensa
- Antigüedad
- Compensación por servicios especiales
- Aguinaldo
- Egresado de la escuela de policía
- Riesgos

Los jubilados recibirán anualmente por concepto de aguinaldo el importe de 53 días del monto de la jubilación que este disfrutando.

El Ayuntamiento otorgará adicionalmente al trabajador Sindicalizado, 6 meses del Salario Tabular que tenga asignado, a la fecha de jubilación.

Tendrán derecho a la jubilación el personal femenino con una antigüedad de 28 años de servicio y el personal masculino de 30 años, ambos con 60 años de edad; para el personal con fecha de ingreso anterior al 1o de octubre de 2004, tendrán derecho a su jubilación con 25 y 28 años de servicios, respectivamente, no importando su edad.

Con los parámetros antes mencionados, se efectúan las Valuaciones Actuariales 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 por Vejez o por Edad avanzada.

A continuación, se presentan los resultados relevantes que obtuvieron con cada uno de los estratos de población:

I) Personal de Base y Confianza.

A la fecha de las Valuaciones Actuariales había 169 trabajadores hombres y 74 mujeres, dando un total de 243; con un promedio de edad de 42.3 años con 7.2 de antigüedad.

En este grupo se encuentran en condiciones a jubilarse 5 trabajadores; para el siguiente año serán 9 empleados; y para de a 5 años, estarán en esas condiciones 22 empleados, dando un total de 36 trabajadores.

Ahora bien, la aportación actual del 20%, genera un poco más de 6.2 millones de pesos, el cual es insuficiente, ya que Actuarialmente se requieren 9.9 millones de pesos, que representaría un 30.66%

II) Personal Sindicalizado.

Para este tipo de trabajadores, había 603 hombres y 417 mujeres, dando un total de 1,020; con un promedio de edad de 49.7 años con 16.0 de antigüedad. Hay 80 trabajadores que ya cumplen los requisitos para solicitar su pensión, 50 que lo podrán hacer antes de 2 años; y 227 empleados tendrán dichas condiciones dentro de 2 a 5 años, con un total de 357 dentro de los próximos 5 años.

La aportación actual del 20%, genera un poco mas de 35.9 millones de pesos, el cual es insuficiente, ya que Actuarialmente se requieren casi 55.5 millones de pesos, que representaría un 33.30%

III) Policías.

Había 598 Policías hombres y 102 mujeres, dando un total de 700; con un promedio de edad de 41.2 años con 13.2 de antigüedad.

A la fecha de la Valuación el grupo tiene 3 Policías que podrán solicitar su pensión; para el próximo año serán 10 personas que podrán solicitar su pensión y 63 de 2 a 5 años, dando un total 76 policías.

La aportación actual del 20%, genera un poco mas de 29.2 millones de pesos, el cual es insuficiente, ya que Actuarialmente se requieren casi 38.5 millones de pesos, que representaría un 28.62%

IV) Personal Eventual.

En este tipo de trabajadores, había 234 hombres y 249 mujeres, dando un total de 483; con un promedio de edad de 39.6 años con 2.2 de antigüedad.

Hay 2 trabajadores que ya cumplen los requisitos para solicitar su pensión, 1 que lo podrán hacer antes de 2 años y 14 de 2 a 5 años, dando un total de 17 empleados, el Pasivo Cierto.

La aportación actual del 20%, genera un poco más de 7.4 millones de pesos, el cual es insuficiente, ya que Actuarialmente se requieren casi 11.9 millones de pesos, que representaría un 25.11%.

V) Pensionados.

Al 31 de diciembre de 2021 se contaba con 1563 pensionados, que se requieren más de 17.2 millones de pesos mensuales, de los cuales se presenta la siguiente información:

Ahora bien, del 2020 al 2021 se incrementaron de 62 a 98 nuevos trabajadores; de igual forma las bajas fue de 68 a 133.

En este hay 289 empleados con más de 75 años de edad, que son los que tienen una esperanza de vida muy baja, por lo que serían los más próximos a salir del grupo.

También hay 587 pensionados con 10 ó más años que se les ha venido pagando su pensión, ahora son 194 que tienen más de 75 años de edad y 10 en el grupo de pensionados, que podrían ser los que pudieran salir del grupo.

Ahora bien conforme a las Valuaciones efectuadas a los cuatro grupos, se tiene a un total 90 trabajadores que ya tienen las condiciones para solicitar su pensión; 79 la podrán solicitar su pensión el próximo año.

Asimismo, la proyección estimada para los próximos 5 será de 486 empleados que están en condiciones de solicitar su pensión.

Independientemente de las cifras antes citadas habrá que agregar a los pensionados que se les otorgue la pensión por causas diferentes, como muerte, incapacidad total por riesgo de trabajo, que no se valoraron por ser condiciones específicas del mismo evento.

Adjunto se presenta la proyección del número de trabajadores y montos mensuales que se pagarían al año 2030

COMENTARIOS FINALES

A continuación, se presenta un análisis general de los Pasivos que generan los trabajadores del H. Ayuntamiento de Cajeme al 31 de diciembre del 2021, y con esto tomar medidas financieras, sistemáticas y operativas, para hacer frente a los mismos.

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.

Si bien la administración del Ayuntamiento, ha llevado la costumbre de no pagar la Prima de antigüedad y negociar las indemnizaciones legales, en términos legales, “debería” contemplar dichas contingencias dentro de su gasto presupuestal, en razón que el empleado tiene el derecho de demandar dicha prestación.

Por lo que se refiere a las Valuaciones Actuariales para el Plan de Pensiones, se realizaron por separado para conocer en cada estrato de población, y así conocer cuanto se necesita aumentar por grupo, siendo independiente al gasto actual que ya se tiene que asciende a más de 17.2 millones de pesos mensuales durante 2021, el cual se incrementaron más de 2 millones de lo que se venía pagando en el 2020.

Con la información que proporciona las Valuaciones se recomienda aumentar la tasa de aportación de 10% a 14.7%, para hacer frente al grupo que se tenía al 31 de diciembre de 2021, ya que el costo de las pensiones actuales, ya debe estar presupuestado dentro del gasto corriente.

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 CAJEME**. 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