

**ACTA 684 DE SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA HONORABLE JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA, CELEBRADA EL DÍA 05 DE FEBRERO DE 2019.**

En la Ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo las 10:30 horas, del día martes 05 de febrero, del año dos mil diecinueve, se reunieron en la Sala de Juntas de Dirección General, los **CC. Mtro. Pedro Ángel Contreras López**, Director General y Presidente de la H. Junta Directiva; **Lic. Miguel Ángel Tzintzun López**, Representante del Poder Ejecutivo, **Lic. Raúl Enrique Ramos Martens**, Representante del Poder Legislativo; **Lic. Javier Enríquez Enríquez**, Representante del Poder Judicial; **Ing. Luis Antonio Castro Ruiz**, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora y el **Lic. Víctor Manuel Flores López**, Representante del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora; **Mtro. Raymundo Lagarda Borbón**, Secretario General de la Sección 54 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación; **Mtro. Rigoberto Rodríguez Godínez**, Representante del Comité Ejecutivo Nacional de la Sección 54 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación; **Prof. José Castillo Valenzuela**; el Representantes de la Sección 54 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, **Prof. Juan Adolfo Navarro Cano**, Representante de la Sección 54 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación; **C.P. Paula Vásquez González**, Comisario Público Oficial y el Secretario Técnico de la H. Junta, **Lic. José Gerardo Córdova Bejarano**, contándose además con la presencia del **C.P. Rafael Ángel Velázquez Encinas**, Titular del Órgano de Control y Desarrollo Administrativo (*de acuerdo a lo establecido en los artículos 57 y 59 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora y la fracción XXXII, del numeral octavo del Marco de Actuación de los Órganos de Control y Desarrollo Administrativo*), con el objeto de celebrar Sesión Ordinaria de la Honorable Junta Directiva del Instituto, a la que le corresponde en orden progresivo el número 684 Extraordinaria, que se desarrollará bajo el siguiente:

**ORDEN DEL DÍA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA H. JUNTA DIRECTIVA  
No. 684**

- 1.- Lista de asistencia.
- 2.- Verificación de Quórum Legal por parte del **C.P. Paula Vásquez González**, Comisario Público Oficial.
- 3.- Lectura del Orden del Día por el Secretario Técnico, **Lic. José Gerardo Córdova Bejarano**, y aprobación por los integrantes de la H. Junta Directiva.
- 4.- Lectura, discusión y, en su caso, aprobación del siguiente asunto:

**4.1. Presentación del informe sobre los resultados de la Valuación Actuarial del Sistema de Pensiones del ISSSTESON, realizada en el mes de octubre de 2018.**

**5.- Clausura de Sesión.**

En uso de la voz el Licenciado José Gerardo Córdova Bejarano, da la bienvenida a los Representantes de los tres poderes, a los dos sindicatos y a todos los que nos acompañan en la presente sesión.

En desahogo del primer punto del orden del día, se pasó lista de asistencia, encontrándose reunidos la totalidad de los Consejeros de la H. Junta Directiva.

En desahogo del segundo punto del orden del día, el **C.P. Paula Vásquez González**, Comisario Público Ciudadano, declaró que existe quórum legal necesario para la celebración de la presente sesión, de conformidad con el artículo 105, de la Ley No. 38.

Acto continuo, el Secretario Técnico cede el uso de la voz al **Mtro. Pedro Ángel Contreras López**, quien da la bienvenida a los presentes y declara formalmente inaugurada la Sesión No. 684.

En desahogo del tercer punto del orden del día, referente a la lectura y aprobación del Orden del Día, misma a la cual se dio la lectura correspondiente, se somete a aprobación.

**Acuerdo.-** Se aprueba el contenido del Orden del Día en los términos expuestos por el Secretario Técnico **Lic. José Gerardo Córdova Bejarano**, por el voto unánime de los Consejeros presentes.

En desahogo del cuarto punto, referente a la lectura, discusión y en su caso aprobación del siguiente asunto:

**4.1.- Presentación del informe sobre los resultados de la Valuación Actuarial del Sistema de Pensiones del ISSSTESON, realizada en el mes de octubre de 2018.**

Toma la palabra el Presidente de la Junta Directiva y da la bienvenida al Actuario Francisco Miguel Aguirre, de la Empresa Valuaciones Actuariales del Norte, S.C., para así dar inicio a la presentación del estado del Instituto y responder las dudas que se tuvieran sobre el futuro en el tema de pensiones para el Instituto.



## ISSSTESON

### Valuaciones Actuariales del Norte, S. C.

Act. Francisco Miguel Aguirre  
Valuaciones Actuariales del Norte, S. C.  
valuaciones@actuariales.com.mx

La **Seguridad Social** es la protección que la sociedad otorga contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte, incluyendo la asistencia médica (O.I.T)

- **Incremento en la esperanza de vida** (cambia el concepto de senectud)
- Decremento en la tasa de natalidad.
- Inexistencia de normatividad para la creación de reservas.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Tasas bajas de interés en créditos a afiliados.
- Insuficiencia de aportaciones.
- Inexistencia de sueldo regulador.

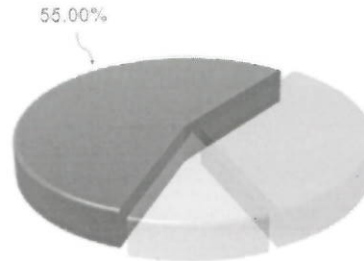
*Comenta el actuario sobre las posibles causas de la descapitalización de las Instituciones y entre ellas menciona el que se den casos en que se pensione a personas antes de la edad preferente para dar una pensión, es decir, la primer causa de descapitalización es el incremento en la esperanza de vida, ya que en los años 40, la esperanza de vida en los mexicanos era de 48-50 años, por lo que en esos tiempos se esperaba que una persona iniciara a trabajar a los 20 años y laborara 30 años, al final de cuentas se pagaba menos tiempo por concepto de pensiones ya que cumpliría alrededor de 50 años (tiempo esperado de vida);.Hoy la esperanza de vida es de 76 años al nacer, aunque cada edad tiene su propia esperanza de vida, cambia el concepto de senectud, por ejemplo al cumplir 76 años ya es menos probable morir al otro día, porque ya no juegan en contra de la persona la mortalidad infantil, los accidentes juveniles, ni los infartos de los 40; .por eso en este caso la esperanza de vida sube a 90 años. Si analizamos nos damos cuenta que relacionado a lo anterior no han cambiado las leyes, por lo que actualmente se sigue*

*entrando a trabajar a los 20, se trabaja hasta los 50 años y llega la jubilación; y si tomamos en cuenta que hoy en día a los 50 años la esperanza de vida sube hasta los 83 años, se sigue aportando al sistema de pensiones igual por 30 años y al trabajador se le tendría que pagar una pensión por 33 años aproximadamente y si fallece, esta pensión se le otorga a la viuda por otros años más.*

**Problemática Social**

Desde la óptica de la Seguridad Social, existen 3 tipos de mexicanos y por lo tanto 3 tipos de tratamiento:

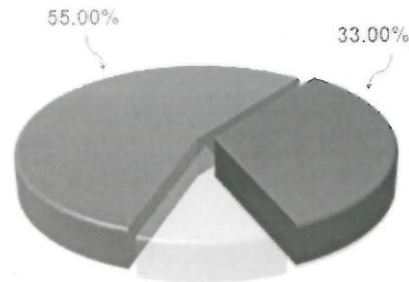
1. Los que no cuentan con sistemas de pensiones (55% de PEA) Necesitan del amparo de la sociedad (pudieran acceder a la Pensión Universal)



2. Los afiliados al IMSS (33% de PEA), que a su vez se dividen en dos:

- Los que ingresaron antes de 1997 (Beneficio Definido)
- Los que ingresaron a partir de 1997 (Contribución Definida)

*"Se debe evitar construir paraísos económicos sobre cementerios sociales y viceversa"*



Las aportaciones a la cuenta individual del IMSS y la **baja densidad de cotización** provocan tasas de reemplazo insuficientes, por lo que será necesario hacer modificaciones al esquema. (Probablemente más del 70% de los afiliados tendrán pensiones inferiores a un salario mínimo) (La Nueva Ley del IMSS será aprobada o desaprobada en el año 2022 cuando inicien las jubilaciones del nuevo esquema).

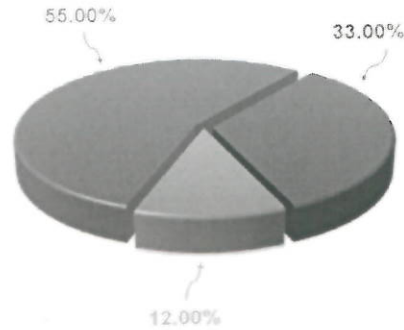
3. Los amparados por sistemas de pensiones para servidores públicos y trabajadores universitarios (12% de PEA) tales como ISSSTE, Paraestatales, RJP Estados, Municipios, Banca de Desarrollo, ISSFAM, entre otros, teniendo cada uno sus propias características (todos son diferentes).

En estos sistemas

- Las pensiones se otorgan por antigüedad (25 o 30) sin importar la edad.
- El monto normalmente es del 100% del salario.
- Todas las pensiones son dinámicas.
- La mayoría de las pensiones son vitalicias con traspaso a beneficiarios en caso de fallecimiento.
- No hay relación directa entre beneficios y aportaciones.
- Prácticamente no existen reservas.

Es necesario darles viabilidad financiera a través de modificar montos, requisitos, y condiciones para obtener los beneficios.

*"Nadie, ni siquiera el gobierno, está obligado a lo imposible o bien contra la insolvencia se estrella el derecho"*



*"Seguridad Social sin sustento económico es Demagogia"*

**Los que afectan directamente las finanzas federales:**

- IMSS ASEGURADOR (Reformado).
- IMSS PATRON (Reformado).
- ISSSTE (Reformado).
- Paraestatales.
- ISSFAM.
- Otros.

**Los que podrían afectar indirectamente las finanzas federales:**

- Instituciones estatales de pensiones (25 Reformas).
- Instituciones municipales de pensiones.
- Esquemas universitarios de pensiones (27 Reformas).
- Otros.

**Más del 90% de los trabajadores están afiliados a sistemas de pensiones reformados.**

En términos generales, los esquemas de beneficio definido, tal y como se encuentran diseñados, tienden a sobreproteger al trabajador y/o a su familia (otorgan pensiones a quienes por su edad no requieren de ellas) y perjudican directamente al patrón e indirectamente al trabajador, pues este último no sólo corre el riesgo de no recibir pensión, sino de perder su fuente de trabajo.

*[Handwritten signatures and marks in blue and green ink on the right margin]*



Comenta el Act. Aguirre, que pudiera ser que en este gobierno habría la posibilidad de un tipo de apoyo, pero si lo hubiera sería con reformas con edades de aproximadamente 65 años.

## ISSSTESON

### Principales Características del Sistema de Pensiones

#### Sueldo Básico Integrado

El que se integra con el sueldo presupuestal y los demás emolumentos de carácter permanente que el trabajador obtenga por disposición expresa de las leyes respectivas, con motivo de su trabajo.

#### Pensión Mínima

- La pensión por jubilación no podrá ser menor al equivalente a dos salarios mínimos generales.
- Las pensiones de vejez, invalidez e incapacidad en ningún momento podrán ser inferiores a un salario mínimo.

#### Aguinaldo

Los jubilados y pensionados tendrán derecho a recibir un aguinaldo equivalente a 40 días de pensión.

#### Cuotas y Aportaciones

- Los trabajadores y los organismos realizarán una aportación del sueldo básico integrado al Instituto de acuerdo con la siguiente tabla:

Concepto	Trabajador	Patrón
Pensiones y Jubilaciones	10.00%	17.00%
Servicios Médicos	5.50%	7.50%
Préstamos a corto plazo	0.50%	0.50%
Préstamos prendarios	0.50%	0.50%
Indemnización global		0.40%
Ayuda funeral		0.10%
Gastos de Administración		2.50%
Infraestructura y equipamiento	1.00%	1.00%
<b>Total</b>	<b>17.50%</b>	<b>29.50%</b>

- En el caso del personal activo con ingreso anterior al decreto 211, las cuotas y aportaciones referidas para Pensiones y Jubilaciones, se realizarán gradualmente conforme a la siguiente tabla:

Año	Trabajador	Patrón
2005	5.00%	12.00%
2006	6.00%	13.00%
2007	7.00%	14.00%
2008	8.00%	15.00%
2009	9.00%	16.00%
2010 en adelante	10.00%	17.00%

**Cuotas y Aportaciones**

- La Universidad de Sonora y sus trabajadores cubrirán al Instituto por concepto de aportación, el 14% y el 10% del sueldo básico integrado, el cual se aplicará de la siguiente manera:

Concepto	Trabajador	Universidad
Pensiones y Jubilaciones	4.00%	4.00%
Servicios Médicos	3.00%	6.00%
Prestamos a corto plazo	0.50%	0.50%
Prestamos predebidos	0.50%	0.40%
Indemnización global		0.10%
Ayuda funeral		1.50%
Gastos de Administración		
<b>Total</b>	<b>10.00%</b>	<b>14.00%</b>

- Aunque la ley de pensiones menciona que los jubilados y pensionados aporten al fondo de pensiones y jubilaciones, por instrucciones de la Dirección General no se consideraron dentro del presente estudio.

- Adicionalmente, los trabajadores cotizarán quincenalmente para el fondo colectivo de retiro las siguientes cantidades:

Personal	Trabajador	Patron
Magisterio	\$6.40	\$6.40
ISSSTESON	\$80.00	\$80.00
Otras Instituciones	\$1.54	\$1.54

- Pago Póstumo Ordinario. El Gobierno del Estado, los trabajadores y los jubilados y pensionados que hayan manifestado de su interés ante el Instituto, realizarán quincenalmente las siguientes cuotas y aportaciones:

Personal	Trabajador	Patron	Jubilados y Pensionados
Magisterio	\$2.50	\$2.50	\$5.00
ISSSTESON	\$5.00	\$5.00	\$10.00
Otras Instituciones	\$0.095	\$0.095	\$0.19

Nota: El Instituto Tecnológico de Sonora no accede a esta prestación.

**Cuotas y Aportaciones**

- Aunque la ley de pensiones menciona que los jubilados y pensionados aporten al fondo de pensiones y jubilaciones, por instrucciones de la Dirección General no se consideraron dentro del presente estudio.

- Adicionalmente, los trabajadores cotizarán quincenalmente para el fondo colectivo de retiro las siguientes cantidades:

Personal	Trabajador	Patron
Magisterio	\$6.40	\$6.40
ISSSTESON	\$80.00	\$80.00
Otras Instituciones	\$1.54	\$1.54

- Pago Póstumo Ordinario. El Gobierno del Estado, los trabajadores y los jubilados y pensionados que hayan manifestado de su interés ante el Instituto, realizarán quincenalmente las siguientes cuotas y aportaciones:

Personal	Trabajador	Patron	Jubilados y Pensionados
Magisterio	\$2.50	\$2.50	\$5.00
ISSSTESON	\$5.00	\$5.00	\$10.00
Otras Instituciones	\$0.095	\$0.095	\$0.19

*[Handwritten signatures and marks in blue and brown ink on the right side of the page]*

**Incremento a Pensiones**

El monto de las pensiones se incrementará al mismo tiempo y en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general en la zona de Hermosillo, Sonora o, en su caso, conforme al aumento derivado de la negociación de los trabajadores del Estado con éste, el que sea mayor.

**Sueldo Regulator**

Es el promedio ponderado de los sueldos base de cotización de los últimos tres años, previa actualización con el Índice Nacional de Precios al Consumidor o, en su caso, el incremento salarial, el que sea menor.

Cuando un trabajador se mantenga los últimos 3 años en un mismo nivel o rango laboral, se tomará como base de su pensión jubilatoria el promedio actualizado de los sueldos de 3 años.

**Pensión por Jubilación**

Requisito: Contar con la antigüedad requerida conforme a la siguiente tabla:

Hombres		Mujeres	
Años cotizados al 2005	Años de cotización para jubilarse	Años cotizados Al 2005	Años de cotización para jubilarse
15 o más	30.0	14 o más	25.0
14	30.5	13	25.5
13	30.5	12	25.5
12	30.5	11	25.5
11	31.0	10	25.0
10	31.0	9	25.0
9	31.0	8	25.0
8	31.5	7	25.5
7	31.5	6	25.5
6	31.5	5	25.5
5 o menos	32.0	4 o menos	30.0

Monto: 100% del salario regulator.  
 Los trabajadores que a la entrada en vigor del decreto 211 cuenten con 30 años o más de servicio, o 28 años o más en caso de las mujeres, recibirán sus jubilaciones con base en el último salario cotizado.

Plazo: Vitalicia con transmisión a beneficiarios al 80% de la pensión original.

**Incremento a Pensiones**

Los montos de las pensiones y jubilaciones se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo general en la zona de Hermosillo, Sonora, o conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, el que sea mayor.

**Sueldo Regulator**

Es el promedio ponderado de los sueldos base de cotización de los últimos diez años, previa actualización con el Índice Nacional de Precios al Consumidor o, en su caso, el incremento salarial del año correspondiente, el que sea menor.

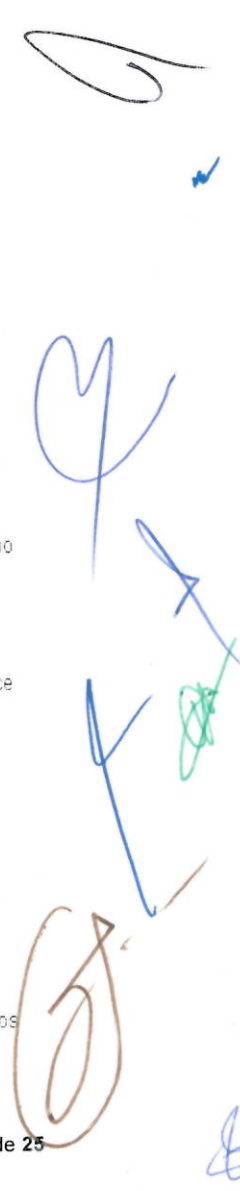
**Pensión por Jubilación**

Requisito: Contar con 35 años de servicio los hombres y 33 años de servicio las mujeres.

Monto: 100% del salario regulator con un tope de 20 salarios mínimos mensuales.

Plazo: Vitalicia con transmisión a beneficiarios al 80% de la pensión original.

Para el personal del Magisterio, el monto de la pensión de los beneficiarios no podrá ser inferior a dos salarios mínimos vigentes.





### Pensión por Vejez

Requisito: Contar con al menos 15 años de servicio y 55 años de edad.

Monto: Un porcentaje del salario regulador, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años cotizados	Porcentaje del Sueldo Regulador	Años cotizados	Porcentaje del Sueldo Regulador
15	50.0%	26	75.0%
16	52.0%	27	77.5%
17	54.0%	28	80.0%
18	56.0%	29	82.5%
19	58.0%	30	85.0%
20	60.0%	31	88.0%
21	62.5%	32	91.0%
22	65.0%	33	94.0%
23	67.5%	34	97.0%
24	70.0%	35 o más	100.0%
25	72.5%		

Plazo: Vitalicia con transmisión a beneficiarios al 80% de la pensión original.

### Pensión por Cesantía en Edad Avanzada

Requisito: Contar con al menos 10 años de servicio y 60 años de edad.

Monto: Un porcentaje del salario regulador, de acuerdo con 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%

Plazo: Vitalicia con transmisión a beneficiarios al 80% de la pensión original.

**Pensión por Incapacidad por Causas de Trabajo**

Requisito: Incapacitarse por causas de trabajo, cualquiera que sea la antigüedad.

Monto: 100% del salario básico integrado.

Plazo: Vitalicia con transmisión a beneficiarios de acuerdo a lo siguiente:

- Si el fallecimiento se produce como consecuencia directa de la incapacidad, los beneficiarios continuarán percibiendo la pensión con cuota íntegra durante el primer año, disminuyéndose un 10% a partir del segundo año hasta llegar a la mitad de la pensión original.
- Si la muerte es originada por causas ajenas a la incapacidad, se entregará a los derechohabientes, como única prestaciones, el importe de seis meses de la pensión que disfrutaba el titular.

**Pensión por Fallecimiento por Causas de Trabajo**

Requisito: Fallecer por causas de trabajo, cualquiera que sea la antigüedad.

Monto: 100% del sueldo regulador, disminuyendo dicha pensión un 10% el segundo año y así sucesivamente en los subsiguientes, hasta llegar a la mitad de pensión original.

Plazo: Vitalicia

**Pensión por Invalidez por Causas Ajenas al Trabajo**

Requisito: Inhabilitarse física o mentalmente por causas ajenas al trabajo y contar con al menos 10 años de servicio.

Monto: Un porcentaje del salario regulador, conforme a la siguiente tabla:

Años de cotización	Porcentaje del salario regulador	Años de cotización	Porcentaje del salario regulador
10	40.0%	23	70.0%
11	42.0%	24	72.0%
12	44.0%	25	74.0%
13	46.0%	26	77.5%
14	48.0%	27	80.0%
15	50.0%	28	82.5%
16	52.5%	29	85.0%
17	55.0%	30	87.0%
18	57.5%	31	90.0%
19	60.0%	32	92.5%
20	62.5%	33	95.0%
21	65.0%	34	97.5%
22	67.5%	35 o más	100.0%

En el caso del personal del Gobierno del Estado y del Magisterio, el monto de la pensión será equivalente al 100% del salario regulador.

Plazo: Vitalicia con transmisión a beneficiarios al 80% de la pensión original.

**Pensión por Fallecimiento por Causas Ajenas al Trabajo**

Requisito: Fallecer por causas ajenas al trabajo y contar con al menos 10 años de servicio.

Monto: Un porcentaje del salario regulador, conforme a la siguiente tabla:

Años de cotización	Porcentaje del salario regulador	Años de cotización	Porcentaje del salario regulador
10	40.0%	23	70.0%
11	42.0%	24	72.0%
12	44.0%	25	74.0%
13	46.0%	26	77.5%
14	48.0%	27	80.0%
15	50.0%	28	82.5%
16	52.5%	29	85.0%
17	55.0%	30	87.0%
18	57.5%	31	90.0%
19	60.0%	32	92.5%
20	62.5%	33	95.0%
21	65.0%	34	97.5%
22	67.5%	35 o más	100.0%

Plazo: Vitalicia.

**Pago Póstumo Ordinario**

Requisito: Fallecer siendo trabajador activo, jubilado o pensionado.

- Monto:
- Magisterio: \$15,000.00
  - ISSSTESON: \$30,000.00
  - Otras Instituciones: \$600.00

Nota: El Instituto Tecnológico de Sonora no accede a esta prestación

**Pago Póstumo Extraordinario**

Requisito: Fallecer siendo trabajador activo, jubilado o pensionado.

- Monto:
- Magisterio: \$2,500.00
  - ISSSTESON: \$10,000.00
  - Otras Instituciones: \$100.00

Nota: El Instituto Tecnológico de Sonora no accede a esta prestación.

**Gastos de Funeral**

Requisito: Fallecer siendo jubilado o pensionado.

Monto: 7 veces de salario mínimo mensual vigente en el Estado.

**Indemnización Global**

Requisito: Separarse definitivamente del servicio sin tener derecho a jubilación o pensión por vejez o invalidez.

Monto: El monto total de las cuotas con las que hubiese contribuido al Fondo de Pensiones.

**Fondo Colectivo de Retiro**

Requisito: Retirarse obteniendo una pensión por jubilación o vejez y contar con al menos 15 años de contribución.

Monto: I. A los trabajadores con 30 años o más de servicio y 15 años de contribución al Instituto, como mínimo, que causen baja definitiva del servicio, el equivalente a:

- Magisterio: \$20,000.00
- ISSSTESON: \$20,000.00
- Otras Instituciones: 2.6 veces el salario mínimo mensual vigente en la capital del Estado.

II. A los trabajadores con 15 años o más de servicio e igual tiempo de aportación al Instituto y 55 años o más de edad, que causen baja definitiva del servicio, se les entregará un porcentaje del monto señalado en la fracción I, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de cotización	Porcentaje de 2.6 veces el salario mínimo
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	80.0%
27	85.0%
28	90.0%
29	95.0%
30 o más	100.0%

*[Handwritten signatures and marks in blue, green, and brown ink on the right side of the page.]*



**Fondo Colectivo de Retiro (continuación...)**

Monto: III. A los trabajadores que causen baja del servicio por incapacidad o invalidez total permanente, la suma correspondiente dependerá de lo siguiente:

- a) Tratándose de accidentes o enfermedades profesionales, la suma se entregará de igual forma a la señalada en la fracción I.
- b) Tratándose de invalidez por causas ajenas al servicio, la suma se entregará de igual forma a la señalada en la fracción II.

**Promedios y Datos Generales**

**Personal Total**

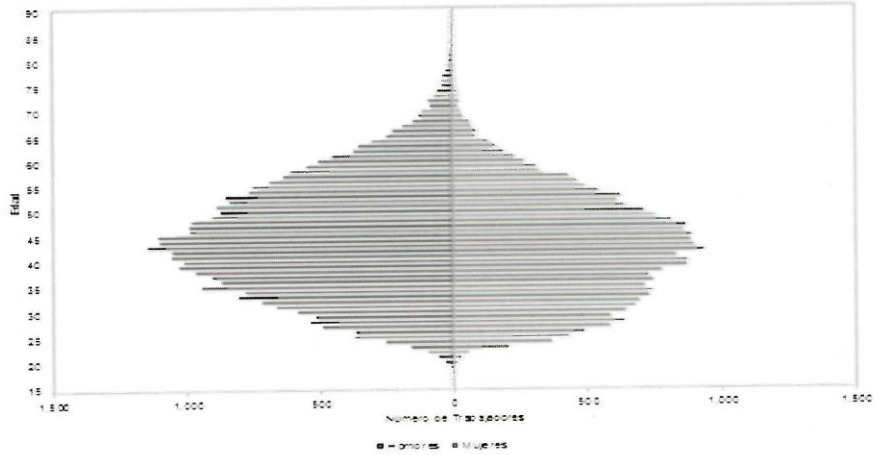
	Activos		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados	32,606	25,829	58,435
Edad promedio actual	44.93	42.28	43.75
Edad de ingreso promedio	32.88	30.83	31.89
Antigüedad promedio	12.05	11.82	11.88
Ingreso mensual promedio	11,950.60	13,958.86	12,838.27
Nómina mensual	389,661,140.50	360,543,103.48	750,204,243.98
Nómina anual	4,675,933,686.00	4,326,517,241.76	9,002,450,927.76
Trabajadores con derecho a pensión	4,563	2,868	7,431

**Personal Total**

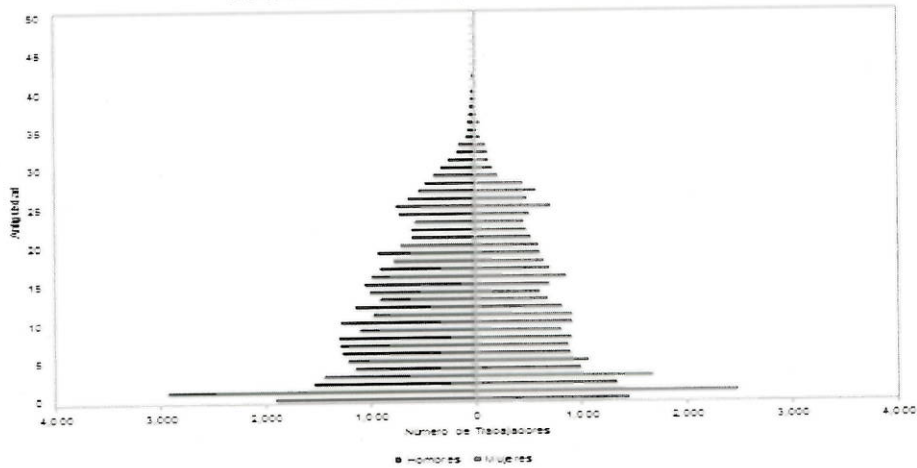
**Jubilado y Pensionado**

	Jubilado y Pensionado		
	Hombres	Mujeres	Total
Número de Pensionados	6,138	7,925	14,063
Edad promedio actual	66.31	64.76	65.44
Pensión Mensual promedio	16,433.27	15,349.59	15,822.55
Nómina Mensual	100,867,387.41	121,645,522.48	222,512,909.89
Nómina Anual	1,210,406,848.92	1,459,746,269.76	2,670,154,918.68
Población Total			
Proporción de Activos	84.16%	78.52%	80.60%
Proporción de Pensionados	15.84%	23.48%	19.40%
Activos / Pensionados	5.31	3.26	4.16
Pensionados / Activos	0.19	0.31	0.24
Pensión promedio / Salario promedio	137.51%	109.98%	123.25%
Nómina anual de pensionados / Nómina anual de Activos	25.89%	33.74%	29.68%

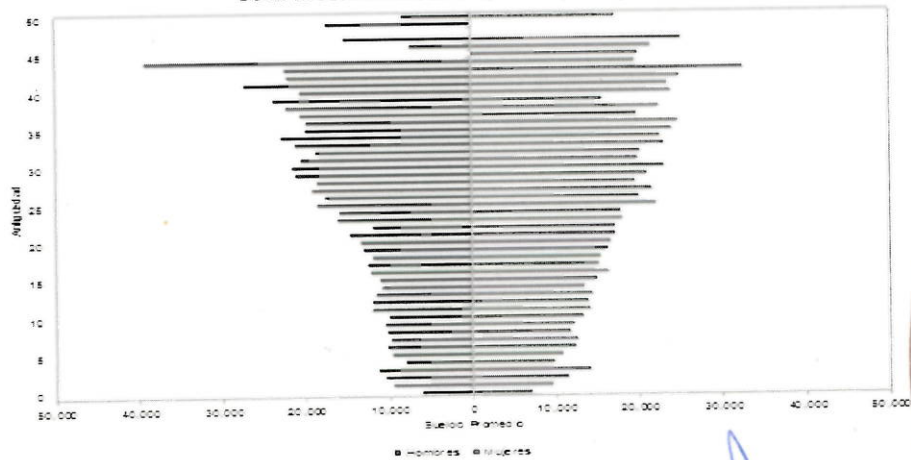
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora  
Gráfica de distribución de trabajadores activos por edad



Gráfica de distribución de trabajadores activos por antigüedad



Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora  
Gráfica de distribución de sueldos promedio por antigüedad



*[Handwritten signatures and marks in blue and brown ink]*

Jubilaciones Esperadas Aritméticas

Personal Total

Año	Personas	Porcentaje	Acumulado	
			Personas	Porcentaje
2018	7,431	12.72%	7,431	12.72%
2019	1,481	2.53%	8,912	15.25%
2020	1,480	2.53%	10,392	17.78%
2021	1,651	2.83%	12,043	20.61%
2022	1,532	2.62%	13,575	23.23%
2023	1,638	2.80%	15,213	26.03%
2024	1,320	2.26%	16,533	28.29%
2025	1,429	2.45%	17,962	30.74%
2026	1,805	3.09%	19,767	33.83%
2027	1,753	3.00%	21,520	36.83%
2028	1,927	3.30%	23,447	40.12%
2029	2,089	3.57%	25,536	43.70%
2030	3,229	5.53%	28,765	49.23%
2031	2,337	4.00%	31,102	53.22%
2032	3,580	6.13%	34,682	59.35%
2033	2,860	4.89%	37,542	64.25%
2034	1,754	3.00%	39,296	67.25%
2035	1,738	2.97%	41,034	70.22%
2036	1,496	2.56%	42,530	72.78%
2037	1,394	2.39%	43,924	75.17%
2038	1,511	2.59%	45,435	77.75%
2039	1,423	2.44%	46,858	80.19%
2040	1,474	2.52%	48,332	82.71%
2041	1,355	2.32%	49,687	85.03%
2042	1,332	2.28%	51,019	87.31%
2043	1,215	2.08%	52,234	89.39%
2044	1,293	2.21%	53,527	91.60%
2045	1,243	2.13%	54,770	93.73%
2046	1,063	1.82%	55,833	95.55%
2047	728	1.25%	56,561	96.79%
2048	695	1.19%	57,256	97.98%
2049	571	0.98%	57,827	98.96%
2050	353	0.60%	58,180	99.56%
2051	147	0.25%	58,327	99.82%
2052	65	0.11%	58,392	99.93%
2053	43	0.07%	58,435	100.00%

Jubilaciones Esperadas Actuariales

Personal Total

Año	Personas	Porcentaje	Acumulado	
			Personas	Porcentaje
2018	940	2.55%	940	2.55%
2019	988	2.68%	1,928	5.22%
2020	1,208	3.27%	3,136	8.49%
2021	1,277	3.48%	4,413	11.95%
2022	1,297	3.51%	5,710	15.47%
2023	1,265	3.43%	6,975	18.89%
2024	1,340	3.63%	8,315	22.52%
2025	1,195	3.24%	9,510	25.76%
2026	1,214	3.29%	10,724	29.05%
2027	1,208	3.27%	11,932	32.32%
2028	1,222	3.31%	13,154	35.63%
2029	1,222	3.31%	14,404	39.02%
2030	1,250	3.39%	15,672	42.45%
2031	1,268	3.43%	16,950	45.91%
2032	1,278	3.46%	18,317	49.61%
2033	1,367	3.70%	19,699	53.36%
2034	1,382	3.76%	21,027	56.95%
2035	1,328	3.60%	22,315	60.44%
2036	1,288	3.49%	23,548	63.78%
2037	1,233	3.34%	24,721	66.96%
2038	1,173	3.18%	25,843	70.00%
2039	1,122	3.04%	26,890	72.84%
2040	1,047	2.84%	27,873	75.50%
2041	983	2.66%	28,805	78.02%
2042	932	2.52%	29,694	80.43%
2043	889	2.41%	30,551	82.75%
2044	857	2.32%	31,378	84.99%
2045	827	2.24%	32,185	87.18%
2046	807	2.19%	32,975	89.32%
2047	790	2.14%	33,696	91.27%
2048	721	1.95%	34,339	93.01%
2049	643	1.74%	34,899	94.53%
2050	560	1.52%	35,403	95.89%
2051	504	1.37%	35,841	97.08%
2052	438	1.19%	36,201	98.06%
2053	360	0.98%	36,480	98.81%
2054	279	0.76%	36,670	99.33%
2055	190	0.51%	36,792	99.66%
2056	122	0.33%	36,864	99.85%
2057	72	0.20%	36,900	99.95%
2058	36	0.10%	36,914	99.99%
2059	14	0.04%	36,919	100.00%
2059	5	0.01%	36,919	100.00%



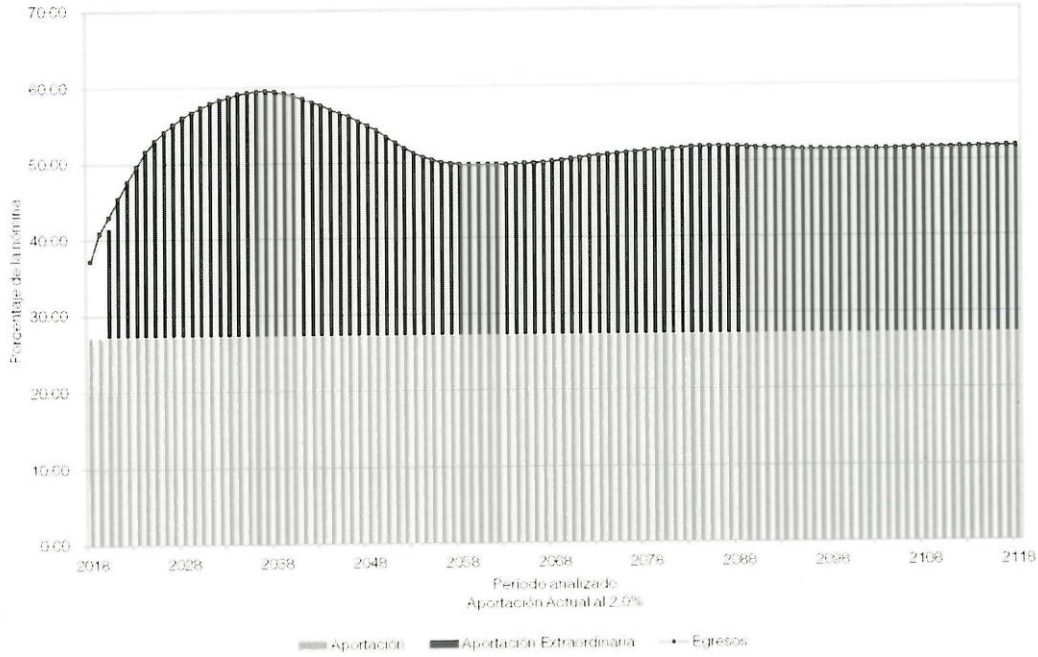
### RESULTADOS ACTUARIALES

	Grupo Cerrado		Grupo Abierto		
	Aportación Actual	Prima Media General	Aportación Actual	Prima Media General	Prima Óptima Liquez
Aportación activos	Nota	141.69	Nota	54.73	Nota
Aportación pensionados	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota
Activo actuarial					
Reserva	2,249,122,992.78	2,249,122,992.78	2,249,122,992.78	2,249,122,992.78	2,249,122,992.78
Valor presente de aportaciones futuras de los activos					
a).- De la generación actual	28,859,348,836.39	148,747,949,241.91	28,859,348,836.39	57,458,949,429.71	56,677,506,825.12
i) Trabajador	18,103,934,415.63		18,103,934,415.63		
ii) Pensionado	10,755,414,420.76		10,755,414,420.76		
b).- De las nuevas generaciones	0.00	0.00	100,988,395,883.07	203,272,641,197.85	192,140,835,233.10
i) Trabajador			85,595,613,434.33		
ii) Pensionado			15,392,782,448.74		
Valor presente de aportaciones futuras de los pensionados					
a).- En curso de pago	9,573,480.08	9,573,480.08	9,573,480.08	9,573,480.08	9,573,480.08
i) Pensionado	9,573,480.08		9,573,480.08		
ii) Pensionado	0.00		0.00		
b).- De la generación actual	19,562,464.90	19,562,464.90	19,562,464.90	19,562,464.90	19,562,464.90
i) Pensionado	19,562,464.90		19,562,464.90		
ii) Pensionado	0.00		0.00		
c).- De las nuevas generaciones	0.00	0.00	24,275,258.37	24,275,258.37	24,275,258.37
i) Pensionado			24,275,258.37		
ii) Pensionado			0.00		
<b>Total activo</b>	<b>31,137,607,774.15</b>	<b>151,026,208,179.67</b>	<b>132,150,278,915.58</b>	<b>263,034,124,823.68</b>	<b>251,120,876,254.33</b>
Pasivo actuarial					
Valor pte de obligaciones					
a) - Personal actualmente pensionado	45,464,941,511.16	45,464,941,511.16	45,464,941,511.16	45,464,941,511.16	45,464,941,511.16
b) - Personal actualmente activo	105,561,266,668.50	105,561,266,668.50	105,561,266,668.50	105,561,266,668.50	105,561,266,668.50
c) - Personal nuevas generaciones	0.00	0.00	112,007,916,644.01	112,007,916,644.01	112,007,916,644.01
<b>Total pasivo</b>	<b>151,026,208,179.67</b>	<b>151,026,208,179.67</b>	<b>263,034,124,823.68</b>	<b>263,034,124,823.68</b>	<b>263,034,124,823.68</b>
<b>(Deficit)/superavit actuarial</b>	<b>(119,888,600,405.52)</b>	<b>0.00</b>	<b>(130,863,845,908.10)</b>	<b>0.00</b>	<b>(11,913,248,569.35)</b>

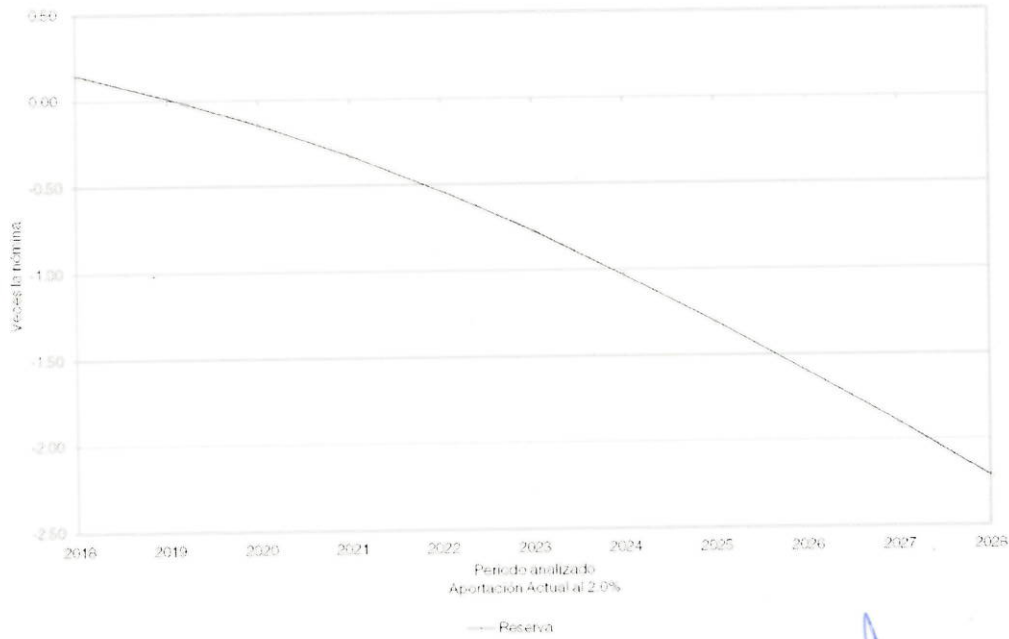
Nota Debido a que se requieren diferentes primas, se determinó el o los montos expresados en la sección de Valor Presente de Aportaciones Futuras.

*Aquí comenta el Act. que el ISSSTESON tiene un déficit de 119,000 millones de pesos; para poder pagar las pensiones en un futuro al personal que se encuentra trabajando actualmente, no a las nuevas generaciones; sin que se malentienda, no es un dinero que ahí debió haber estado, es un dinero que va a faltar, es un problema estructural que se está dando por una jubilación temprana con una aportación baja.*

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora  
Comportamiento de los egresos y aportaciones futuras  
Personal Total



Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora  
Comportamiento de las reservas futuras del fondo  
Personal Total



*[Handwritten signatures and notes in blue and brown ink]*

Personal Total

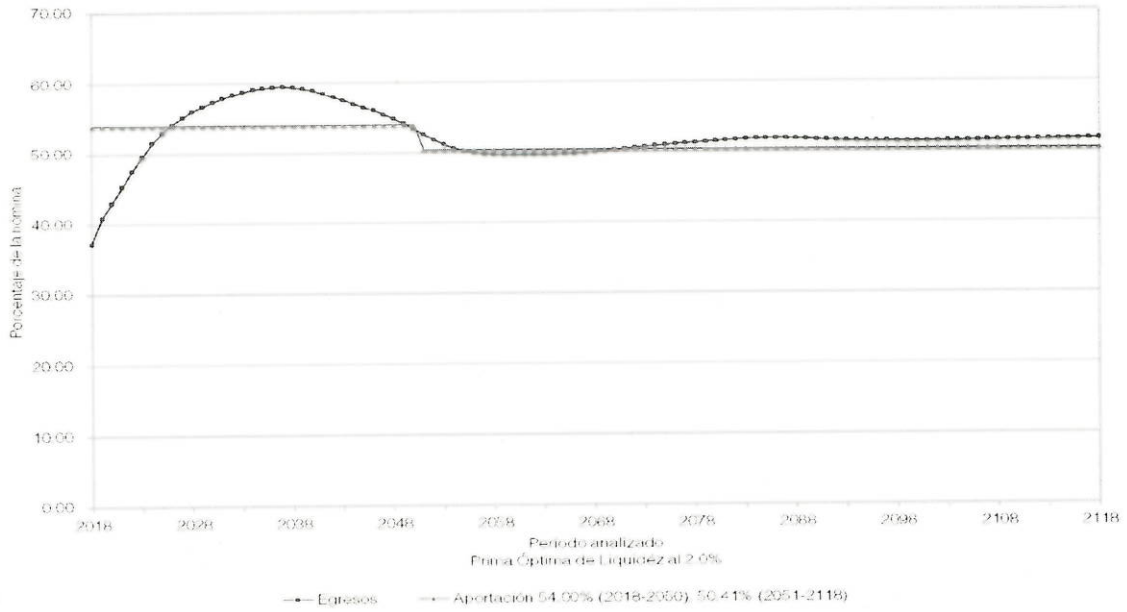
Tasa de Rendimiento del 2.00%  
Millones de Pesos de 2017

Año	Egresos	Cuotas		Aportaciones del Patrón		Total	Saldos
		Activos	Pensionados	Ordinarias	Extraordinarias		
2018	3,382.86	866.35	0.69	1,604.50	0.00	1,604.50	1,373.71
2019	3,749.01	875.17	0.73	1,622.09	0.00	1,622.09	137.71
2020	3,978.74	883.20	0.74	1,637.23	1,318.49	2,955.73	0.00
2021	4,216.32	888.90	0.76	1,648.11	1,678.55	3,326.66	0.00
2022	4,447.40	893.60	0.79	1,657.10	1,895.91	3,553.01	0.00
2023	4,652.78	897.82	0.82	1,665.11	2,089.04	3,754.15	0.00
2024	4,863.07	902.13	0.85	1,673.24	2,286.85	3,960.08	0.00
2025	5,024.79	906.09	0.88	1,680.70	2,437.12	4,117.82	0.00
2026	5,164.77	911.59	0.91	1,690.94	2,561.33	4,252.27	0.00
2027	5,293.50	917.60	0.94	1,702.08	2,672.89	4,374.97	0.00
2028	5,416.27	923.95	0.96	1,713.87	2,777.48	4,491.35	0.00
2029	5,519.47	930.37	0.98	1,725.75	2,862.37	4,588.12	0.00
2030	5,624.79	937.45	1.01	1,738.87	2,947.46	4,686.33	0.00
2035	6,035.55	971.77	1.09	1,802.29	3,260.40	5,062.69	0.00
2040	6,190.22	1,002.94	1.12	1,859.83	3,326.33	5,186.16	0.00
2045	6,105.53	1,030.89	1.15	1,911.37	3,162.12	5,073.49	0.00
2050	5,899.29	1,053.78	1.18	1,953.54	2,890.79	4,844.33	0.00
2055	5,635.19	1,069.87	1.18	1,983.15	2,580.98	4,564.14	0.00
2060	5,575.10	1,071.87	1.21	1,986.97	2,515.05	4,502.02	0.00
2065	5,577.48	1,070.33	1.25	1,984.20	2,521.70	4,505.90	0.00
2070	5,633.39	1,068.67	1.28	1,981.14	2,582.30	4,563.44	0.00
2075	5,704.08	1,067.60	1.29	1,979.14	2,656.04	4,635.18	0.00
2080	5,762.77	1,067.75	1.30	1,979.40	2,714.33	4,693.72	0.00
2085	5,803.94	1,067.96	1.30	1,979.77	2,754.91	4,734.68	0.00
2090	5,789.78	1,068.83	1.30	1,981.34	2,738.31	4,719.65	0.00
2095	5,767.22	1,069.56	1.29	1,982.69	2,713.68	4,696.37	0.00
2100	5,760.48	1,069.47	1.29	1,982.56	2,707.16	4,689.72	0.00
2105	5,765.23	1,069.05	1.29	1,981.81	2,713.08	4,694.88	0.00
2110	5,776.08	1,068.66	1.30	1,981.08	2,725.05	4,706.12	0.00
2115	5,785.72	1,068.50	1.30	1,980.78	2,735.14	4,715.92	0.00
2118	5,790.33	1,068.47	1.30	1,980.72	2,739.84	4,720.56	0.00

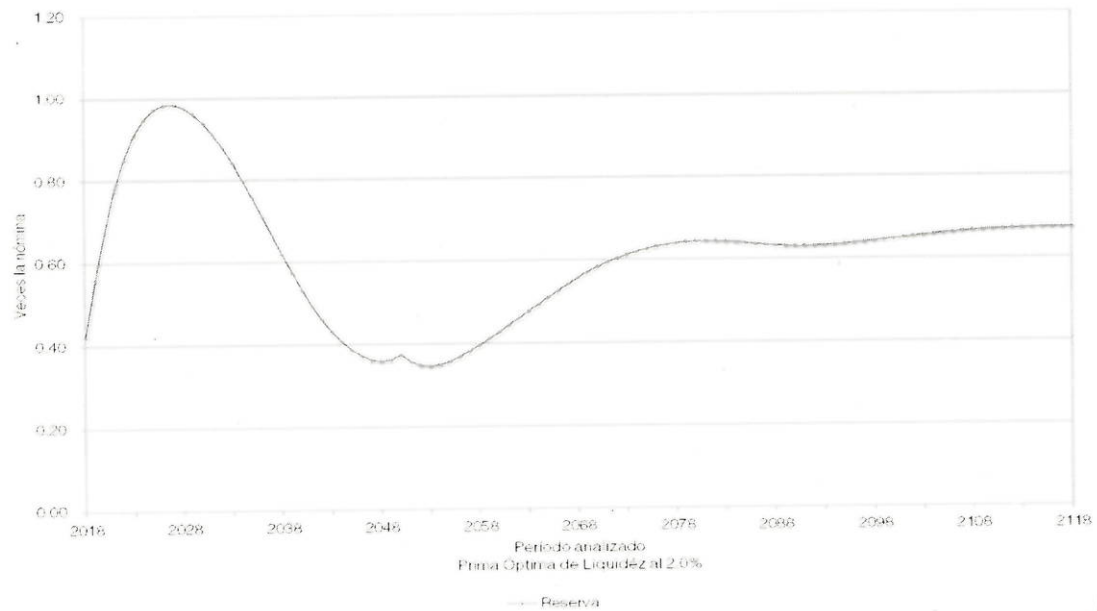
Toma la palabra el Presidente de la Junta Directiva y dice que hay un tema que le interesa que se tenga muy visualizado ya que lo he tratado de explicar en varias ocasiones y es que lo que el Actuario explica es que si yo pudiera hacer los activos líquidos, pero no se puede, no los tenemos, ese es un dato actuarial, por ejemplo el actuario explica con bastante claridad la situación actual y a futuro del Instituto, para este año se tiene presupuestado \$7,801 millones incluyendo el aguinaldo presupuestado, y el déficit que deberemos mandar por adefas es de \$826 millones. Por es aclaro que si tenemos activos y cuentas por cobrar pero eso no está líquido como para poder usarlo para acabar con este déficit; quiero puntualizar que el dato que les da el Actuario lo vean con esa perspectiva.



Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora  
Comportamiento de los egresos y aportaciones futuras  
Personal Total



Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora  
Comportamiento de las reservas futuras del fondo  
Personal Total

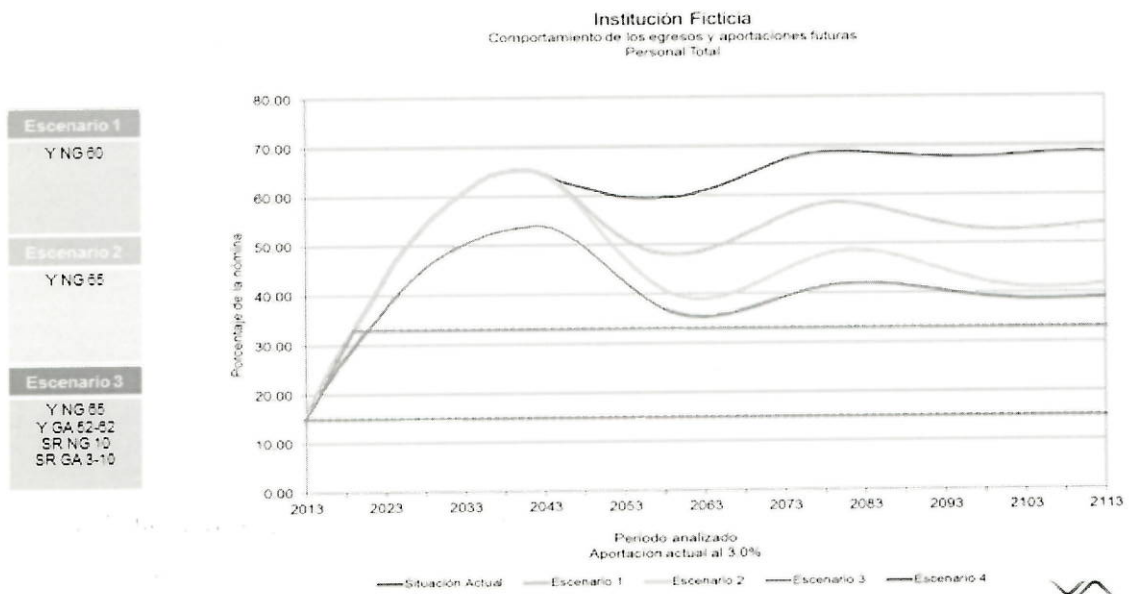


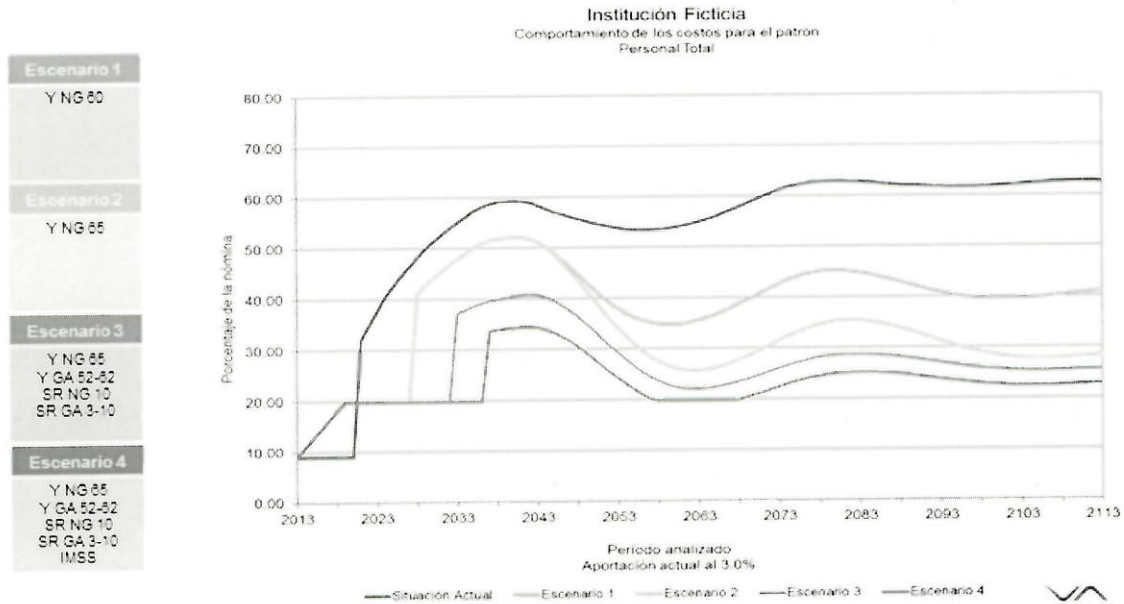
Para evitar la descapitalización existen solamente dos opciones:

- Incrementar las aportaciones y/o  
modificar el diseño de las prestaciones.

Para modificar el diseño de las prestaciones es necesario considerar, de manera independiente, a tres grupos de derechohabientes:

- Pensionados
- Activos
  - Derechos Adquiridos
  - Expectativa de Derechos
- Nuevas generaciones.





Los tipos de reforma a los sistemas de pensiones pueden ser:

**Reforma paramétrica**- continuar con un esquema de Beneficio Definido, modificando los montos de las pensiones y los requisitos para obtenerlas. Un ejemplo sería el siguiente:

- Incrementar los años de cotización.
- Aumentar la edad de retiro.
- Establecer un salario regulador (promedio del salario).
- Definir porcentajes del salario regulador dependiendo de la antigüedad y de la edad a la fecha de pensión.
- Fijar límites a las pensiones.
- Indexar el aumento de las pensiones al INPC o al salario mínimo.
- Estimular la permanencia en el empleo.
- Elevar el monto de las cotizaciones, fundamentalmente de los trabajadores.
- Otras.

Lo anterior debe implementarse de manera inmediata para las nuevas generaciones y gradual para la generación actual.

En los sistemas de Beneficio Definido (reforma paramétrica), el mayor riesgo financiero corresponde al patrón, pues las variaciones en los supuestos le benefician o le afectan directamente.



Los tipos de reforma a los sistemas de pensiones pueden ser:

**Reforma estructural** - adoptar un sistema de Contribución Definida o de cuentas individuales en el que la pensión dependerá de:

- Monto de las aportaciones.
- Tiempo de cotización.
- Tasa real de interés.
- Edad de jubilación.
- Otros.

Para la Generación Actual se puede operar un bono de pensión, para quien migre opcionalmente al sistema de Contribución Definida.

En el caso de Contribución Definida (reforma estructural), el riesgo se transfiere al trabajador, pues la tasa de reemplazo es indefinida y la variación en los supuestos le benefician o le afectan directamente.

**Reforma mixta** - combina el sistema de cuentas individuales con el de beneficio definido.

El diseño de los sistemas mixtos o híbridos, difícilmente logran la equidad en la distribución de los riesgos, pues en algunos casos privilegian al Beneficio Definido y en otros a la Contribución Definida. (Se recomienda operar mayor beneficio definido para los sueldos bajos y mayor Contribución Definida para los sueldos altos).

*Concluye el Actuario diciendo que es fundamental que tanto en el gobierno como en los sindicatos se tenga que realizar una reforma de pensiones, ésta no es una negociación, es una búsqueda de soluciones de manera conjunta, porque al trabajador le conviene que el gobierno pueda pagar las pensiones y al gobierno le conviene poder pagar las pensiones, en este tema en particular no es una negociación, en este tema son aliados para buscar una solución que les afecta los dos; con todo y la reforma el problema no se corrige, pero por lo menos hay una certeza mayor de que la seguridad social en el estado es una realidad, porque ahorita es demagogia, seguridad social sin sustento económico es demagogia, y aunque se habla de meter más de 3,000 millones de pesos de subsidio, aun así no se va poder.*

*"La mejor Reforma es la que se puede concretar"*

*"Los proyectos de reforma a la seguridad social deben estar fundamentados jurídicamente y procurar el equilibrio de los aspectos económico, político y social"*

*"Mediante las reformas se debe evitar construir paraísos económicos sobre cementerios sociales y viceversa"*

*"Lo más doloroso de las reformas a la Seguridad Social es no llevarlas a cabo"*

*"No debe existir pensión sin necesidad, ni necesidad sin pensión."*

*"Seguridad Social sin sustento económico es demagogia"*

*"Nadie, ni siquiera el gobierno, está obligado a lo imposible ó bien contra la insolvencia se estrella el derecho"*

- "El problema de la seguridad social es estructural, no se resuelve con adecuaciones administrativas"
- "Para reformar un sistema de seguridad social, trabajadores y autoridades deben ser aliados, no es una negociación, es la búsqueda de una solución conjunta"
- "Los trabajadores deben ser los principales interesados en la reforma de la seguridad social, el patrón debe ser un facilitador"
- "Tratándose de reformas, con buena información los trabajadores toman buenas decisiones"
- "En las reformas de seguridad social, a mayor beneficio económico para la institución, corresponde un mayor costo político"
- "Las reformas no resuelven de inmediato el problema financiero, de hecho, normalmente el costo inercial del esquema anterior continua a la alza durante las próximas décadas"
- "Cuando se reforma exclusivamente a las nuevas generaciones, generalmente se rescata el **cadáver** de la institución de seguridad social... 50 años después de la reforma"
- "La disminución del costo de transición en flujos y por ende la viabilidad del sistema de pensiones, depende fundamentalmente de su nivel de madurez, del tipo de reforma para la generación actual y de la continuidad de la solidaridad intergeneracional"
- "En las reformas a la seguridad social los aspectos político, financiero, actuarial y jurídico, son solo medios para lograr un fin eminentemente humano"
- "El actuario utiliza la **frialidad** de las matemáticas para garantizar que la **calidez** de la Seguridad Social llegue a quien la necesita"

*Toma la palabra el Presidente de la Junta Directiva y comenta que todo esto lo he estudiado y expuesto varias veces y lo resumo en una preocupación, que a mí como Director, el ver cómo va creciendo dramáticamente la necesidad de aportaciones extraordinarias que necesita el Instituto; lo que comentó el Actuario no es realmente lo que sufre la Dirección General del Instituto, es realmente que los activos no los tenemos listos; el año pasado nos dieron 295'000 millones adicionales, fue difícil para conseguir esta cantidad y pagar aguinaldos. Por otro lado un dato que es la vida diaria de ISSSTESON, es el asunto de las aportaciones extraordinarias, con lo que se vive sufriendo todos los días al no tener ese dinero y ver cómo hacer funcionar al Instituto y también ver cómo se deteriora el Instituto.*

*Pide la palabra el Secretario del SNTE Sección 54, y comenta que todos los que estamos aquí hoy, somos los que tenemos que tomar las decisiones importantes, porque si abrimos la puerta a invitados de Organismos que están incorporados, no se sienten parte y solo quieren sacar todo el beneficio posible; a la vuelta dirán que no es benéfico para el Instituto y que no funciona nada; por otra parte, seguramente las condiciones del Instituto es que están en crisis, seguramente el proyecto técnico también este, pero habría que ver*



la parte política y otras condiciones para tomarlas en cuenta; ya lo hemos platicado aquí y en la Secretaría de Gobierno de que en el momento que se tome esa decisión y que lo platiquemos con el SUTSPES, la Sección 54 y Junta Directiva, para poder ver cuál es la ruta a seguir; yo creo que una reforma habría que tener mucho cuidado de ver como lo hacemos, a veces calentar el ambiente político y social de los agremiados, no es lo mejor, por eso le decía al Director que en parte no estoy de acuerdo con algunas cosas que se han hecho, porque si no se tiene la certeza de entrar, para que le mueves? para que alborotas?, para que metes inseguridad a los agremiados?, a los derechohabientes? sin necesidad. Vayamos viendo entonces, si se va a tomar la decisión en corto, mediano o largo plazo, o no nos va a tocar a nosotros, como comento el Director Mtro. Pedro Ángel, lo que si sería interesante es ver los estudios y números que tiene el Actuario, ver la realidad y certeza de que tanto hemos caminado, que tanto hemos modificado, ver lo que nos espera; hablar de que una reforma, no es la seguridad de que el Instituto sea viable financieramente para soportar la carga que tiene, no es nada fácil; lo malo y lo peor de esto, es que tiene pendientes de una reforma que se viene arrastrando desde el 2005, y que a lo mejor no se profundizo hasta donde se debía, que vimos expectativas hasta el 2030 en ella, y que solo era detenernos a pensar que tanto se ha estirado la liga, y resulta que hace 4 ó más años ya se requería hacer una cirugía, entonces la vida útil de ésta no fue de más de 10 años, igual todo lo que se pretende hacer con todas las recomendaciones que hay..., como dicen que el Instituto está muerto, lo que queda es darle certeza al Estado, para que siga teniendo la posibilidad de subsidiar el déficit que tiene, habría que ir despacito en esto, ir estudiando muy bien y ver estrategias; tampoco es correcto que se vaya a dar una reforma en 15 días o un mes, este trabajo tendría que ser en meses a lo mejor mas del año, pero sí generar las condiciones para hacerlo de la mejor manera; nosotros somos parte de los fundadores del ISSSTESON, nos sentimos dueños del ISSSTESON, pero también somos representantes de los trabajadores en general, de los agremiados como son del SUTSPES y de los Organismos, y no es conveniente tampoco un pleito o una diferencia entre los trabajadores; lo que pasa es que hay diferentes ópticas, nosotros como Sección 54, como fundadores si tenemos que ver la problemática que hay, pero también es querer tener al Instituto, el tema es bastante complejo, seguramente serán muchas más reuniones para seguir buscando como poder aportar, ser creativos y fortalecer más el sistema que tenemos, concientizar a los jubilados, pero si se está pensando en el beneficio personal, seguramente habrá un problema mayor entre las generaciones.

Toma la palabra el Secretario del Sindicato Único de los Trabajadores del Estado de Sonora, comenta que es muy difícil sangrarte los bolsillos a los trabajadores y solicita que se haga un esfuerzo para cumplir con lo pactado en la reforma del año 2005, ya que no se ha cumplido a cabalidad con ella, se cree que pensar en una nueva reforma, el trabajador pensaría que pasaría lo mismo que con la del 2005, es lo primero que nos cuestionarían. Atribuye parte del déficit del Instituto al excesivo incremento de organismos afiliados al Instituto porque no todos están en igualdad de condiciones, y pienso que ya somos muchos para la capacidad del Instituto y esto da un deterioro en el servicio. Comenta también que si la salvación es la Ley General, es importante ir caminando hacia los conceptos de ésta, y que no haya otro deterioro tan grave. Si conocemos la situación de ISSSTESON y que aunque está muy clara la explicación, ahora se necesita analizar para trabajar con las propuestas, buscando también no afectar mucho al trabajador, yo creo que podemos construir juntos de la mejor manera algo mejor.



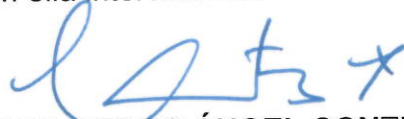
*Toma la palabra el Prof. José Castillo Valenzuela, y comenta que administrativamente no es la solución, pero si es importante señalar que en la reforma del 2005 hubo acciones que no se cumplieron; por otro lado hay Ayuntamientos que políticamente entran por convenio y no están pagando el 4%, u otros deciden si aportaran para el fondo o no. Si llegara hacerse una reforma se tiene que hacer integral, todos tienen que aportar. También se tienen que garantizar los procesos administrativos, si se van a incrementar las cuotas y aportaciones. También no tenemos bien sustentado que las cuotas y aportaciones vayan a llegar, de nada nos sirve. Creo que administrativamente darán la posibilidad de que la gente tenga la confianza, el gobierno tiene que hacer un esfuerzo para estabilizar al Instituto y dar las condiciones de que se dé, porque en crisis no se puede hacer una reforma.- también comentó.- Los dirigentes sindicales tienen una gran responsabilidad; entre ellas tienen que orientar a sus bases para llegar a soluciones. Se sabe que tienen que cuidar a sus trabajadores, pero también tienen que cuidar al Instituto, porque de nada sirve que salgamos a la calle, y también que demandemos y que el Instituto truene en muy corto plazo y nos quedamos con la demanda y sin el Instituto.*

*A lo que el Lic. Víctor Flores agrega que también habría necesidad de reunirnos para tomarse acuerdos y tomar el mismo rumbo, por otra parte si se habla ya también de la existencia de una Ley General de pensiones o de una reforma para hacerla una Ley General, no hay que olvidar también que los Estados tienen que hacer lo propio para ajustarla, ahí también habría que checar que rumbos llevaría esa Ley General. En otro punto y como comento el Lic. José Castillo, tendríamos que ver como condicionar esos ingresos a los Organismos que cuentan con un convenio.*

**ACUERDO N°4.I-2019-SE-684:** La H. Junta Directiva del ISSSTESON, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 104, fracción XIV, de la Ley 38, toma conocimiento y aprueba por unanimidad de sus integrantes la **Presentación del informe sobre los resultados de la Valuación Actuarial del Sistema de Pensiones del ISSSTESON**, realizada en el mes de octubre de 2018.

**5.- Clausura de Sesión.**

En desahogo del quinto punto del orden del día, agotados los asuntos a tratar, siendo las 14:15, del día martes 05 de febrero del año dos mil diecinueve, se clausuran los trabajos de la sesión, levantándose la presente acta que firman para constancia los que en ella intervinieron.



**MTRO. PEDRO ÁNGEL CONTRERAS LÓPEZ**  
Director General y  
Presidente de la H. Junta Directiva




**LIC. MIGUEL ÁNGEL TZINTZUN LÓPEZ**  
Representante del Poder Ejecutivo



**LIC. RAUL ENRIQUE RAMOS MARTENS**  
Representante del Poder Legislativo



**LIC. JAVIER ENRÍQUEZ ENRÍQUEZ**  
Representante del Poder Judicial



**LIC. VÍCTOR MANUEL FLORES LÓPEZ**  
Representante del Sindicato Único de  
Trabajadores al Servicio de los Poderes del  
Estado de Sonora.



**PROF. JUAN ADOLFO NAVARRO  
CANO**  
Representante de la Sección 54 SNTE



**PROF. JOSÉ CASTILLO  
VALENZUELA**  
Representante de la Sección 54 SNTE



**LIC. JOSÉ GERARDO CORDOVA BEJARANO**  
Secretario Técnico



**C.P. PAULA VÁSQUEZ GONZÁLEZ**  
Comisario Público Oficial



**C.P. RAFAEL ÁNGEL VELÁZQUEZ  
ENCINAS**  
Titular del Órgano de Control y Desarrollo  
Administrativo

Las firmas que contiene esta hoja corresponden al Acta  
de Sesión Extraordinaria de la Honorable Junta Directiva No. 684.