

El proceso de reformas al sistema de pensiones de la Universidad de Guadalajara

TONATIUH BRAVO PADILLA*

En el presente artículo se sostiene que es necesario llegar a acuerdos previos entre los grupos afectados por las reformas de los sistemas de pensiones y el gobierno. Para ejemplificar lo anterior, se recurre al caso de la Universidad de Guadalajara y los resultados de su reforma pensionaria del año 2002. Antes, se realiza un breve recorrido por el problema que enfrentan los sistemas de pensiones en América Latina para situar a México en el contexto latinoamericano. También se habla del caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y su relación con el Sindicato de Trabajadores del IMSS, misma que dificulta las reformas necesarias para resolver sus problemas financieros.

Palabras clave: Pensiones, sindicatos, reformas de la UdeG.

RESUMEN - ABSTRACT

In this paper is argued that to reach a successfully pension reform is necessary to build agreements between affected groups for the new institutional changes and the Government. We do reference to results from the pension reform in the Universidad de Guadalajara in 2002. Before we did a short summary about main problems in the reforms of the Latin-American pension system and underline the Mexican case. We talk about the relation between the Instituto Mexicano del Seguro (IMSS) Social and the Sindicato de Trabajadores del IMSS too. We argue that this relationship could be problematic to reach new agreements.

Introducción

La reforma del sistema de pensiones que arrancó en 1997 fue uno de los procesos más importantes dentro de los cambios estructurales en México. Los impactos de la misma no han finalizado y los retos que el sistema mexicano enfrenta son mayores de cara al futuro; ya sea por su insolvencia financiera para los años por venir, ocasionada por el fenómeno de la transición demográfica, o bien por la imposibilidad de llegar a acuerdos entre los grupos afectados por las reformas y el gobierno mismo (en este caso, el sindicato del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS). Sobre la primera hipótesis se han escrito varios trabajos,¹ respecto a la segunda los trabajos son escasos aunque no por ello menos relevantes. En este documento se sostiene que un elemento importante

para que los acuerdos entre los grupos afectados y el gobierno lleguen a buen puerto depende de la capacidad del gobierno para sentar acuerdos que resulten benéficos para las partes: si la capacidad de negociación es alta, es más probable que exista una actitud colaboradora de parte de los sindicatos para solventar un sistema de cotización más acorde con la realidad nacional. Por otra parte, si el gobierno no tiene tal capacidad negociadora, cualquier intento por llegar a reformas estructurales de fondo tendrá poca probabilidad de éxito.

La reforma al sistema de pensiones de la Universidad de Guadalajara sirve para ilustrar la importancia de los procesos de negociación para el funcionamiento futuro de los sistemas. Con ello no se intenta minimizar la complejidad de una negociación a nivel nacional, la cual consideramos es

*Maestro en Administración Pública por The University of New Mexico. Actualmente es vicerrector ejecutivo de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: tonatiuhb@redudg.udg.mx

de alcances mucho mayores a los procesos seguidos entre las autoridades de la Universidad de Guadalajara (UdeG) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG), sino ilustrar la importancia de los mismos para alcanzar acuerdos sustentables a largo plazo.

Para llevar a cabo el análisis hemos dividido el trabajo de la siguiente manera: en una primera parte se resume el proceso de reformas de los sistemas de pensiones en América Latina, ello con el fin de dar una visión global del problema pensionario regional e ilustrar brevemente la posición de México en comparación con otros países del continente. En segundo lugar, se mencionan los primeros logros históricos en materia de seguridad social en México y, en particular, se trata el caso del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) de los trabajadores del IMSS, caso que consideramos comparable al problema pensionario que enfrentó la Universidad de Guadalajara en el año 2002. Finalmente, se ilustra con mayor detalle y en forma simplificada el caso de la UdeG, su problemática y cambios institucionales importantes que permitieron celebrar nuevos acuerdos entre las autoridades y los sindicatos de la universidad. Finalmente, se resume el proceso de negociación entre los principales actores implicados que permitió la aceptación del sistema actual de pensiones y se formulan algunas conclusiones que se consideran relevantes.

Los sistemas de pensiones en América Latina

En la segunda mitad de los años noventa, los países latinoamericanos —salvo Chile, que lo hizo a principios de los ochenta— reformaron sus sistemas de pensiones de forma drástica, la mayoría motivados por la insostenibilidad financiera de los mismos. Tal insostenibilidad fue ocasionada por estructuras débiles de incentivos, crecimiento acelerado de la población que demandaba servicios de atención de salud y el envejecimiento de un mayor porcentaje de la población. Finalmente, el bajo crecimiento de la economía en los años ochenta impactó en el desarrollo de los mercados de trabajo y en la capitalización de los sistemas de pensiones de manera abrupta, trayendo como consecuencia la necesaria reestructuración de los mismos. El cuadro 1 resume las reformas a los sistemas de pensiones para algunos países de América Latina.

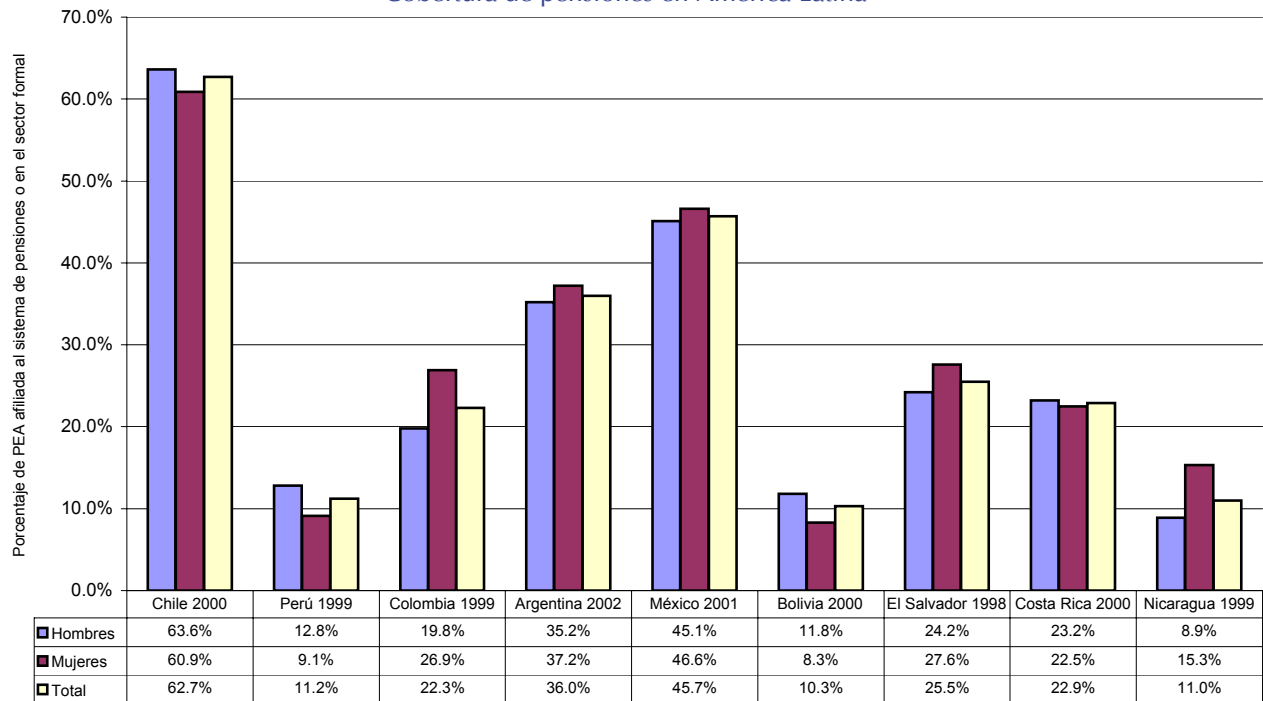
Esta primera etapa de reforma tuvo entre sus objetivos iniciales sanear las finanzas de los sistemas; aplicando controles más estrictos, que incluían cambios en las condiciones de elegibilidad de los pensionados, acabar con los privilegios que concedían beneficios no equiparables a los aportes y fusionar los sistemas e instituciones que permitían una doble cotización en algunos casos. Para disminuir estas ineficiencias, los países adoptaron diversas estrategias que permitirían reducir la carga fiscal para el Estado. Así, la intención de las reformas de los años noventa fue la de modernizar

Cuadro 1
Comparación de las reformas de pensiones en algunos países de América Latina

<i>País</i>	<i>Chile</i>	<i>Perú</i>	<i>México</i>	<i>Argentina</i>
<i>Año de inicio</i>	1981	1993	1997	1994
Naturaleza de la reforma	El sistema público de reparto se reemplazó por un sistema privado de capitalización individual (para todos los nuevos trabajadores)	El sistema público de reparto se reemplazó por un sistema privado de capitalización individual (para todos los nuevos trabajadores)	El sistema público se reemplazó por un sistema privado de capitalización individual (sólo para trabajadores del sector privado)	División entre un sistema público de reparto y uno privado, de contribuciones definidas
Rol del pilar público	Pensión mínima y asistencia social	Asistencia social	Pensión mínima y asistencia social	Pensión mínima y fija
Relación entre los pilares	Pilar público subsidiario	Pilar público subsidiario	Pilar público subsidiario	Complementaria
Deuda actuarial del sistema de reparto al momento de iniciar la reforma	126% hasta el año 2030	37% (obligaciones de terminación)	141.5% (en 1994, hasta el 2069)	n.d.
Qué ocurre con el sistema anterior	Eliminado gradualmente	Eliminado gradualmente	Eliminado	Continúa con los cambios

Fuente: Jiménez, Luis Felipe y Jessica Cuadros, 2003, CEPAL, citando el trabajo de Lora Pagés, Banco Interamericano de Desarrollo. Se usa parcialmente la información contenida en el cuadro original.

Gráfica 1
Cobertura de pensiones en América Latina



las obsolescencias de los viejos sistemas y alcanzar mayores niveles de eficiencia en la cobertura.

Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos, las reformas presentaron problemas en la cobertura debido a diversos factores:

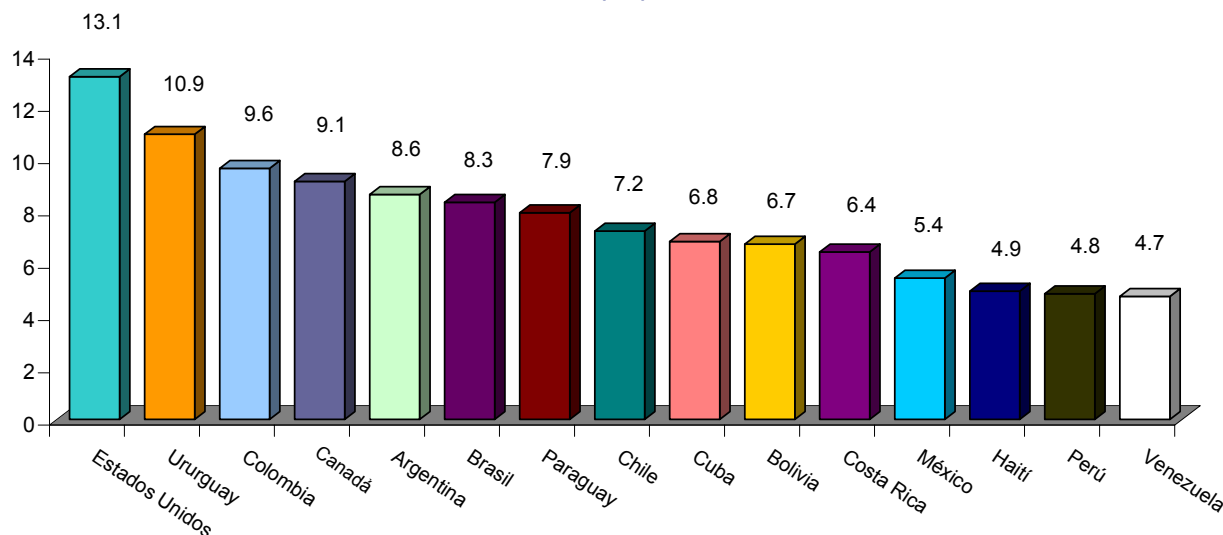
1. *Factores estructurales* como: a) el nivel de desarrollo relativo que mide la relación entre participación de los contribuyentes y el nivel de producto por habitante, b) la presencia de segmentos del mercado laboral de difícil cobertura, dado el tamaño de los mercados informales.
2. *Inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura: la situación de las mujeres.*
3. *Algunos rasgos del diseño de los sistemas y los incentivos resultantes*, entre ellos se incluye: a) la baja percepción poblacional sobre su funcionamiento como mecanismos de ahorro y sí como un mecanismo adicional de impuestos, b) incentivos inconsistentes causados por beneficios generosos, pero insostenibles, c) deficiencias en la portabilidad, referido a la imposibilidad de traspasar fondos de un sistema de pensiones a otro sin perder los beneficios, d) confiabilidad del sistema, es decir una percepción normalmente adversa respecto a la capacidad para otorgar beneficios de los sistemas.
4. *Miopía respecto de las necesidades de ahorro para la vejez*: las necesidades de ahorro varían según el grupo en edad laboral, dado que el ahorro de los trabajadores parece encaminarse a realizar actividades independientes, y
5. *Factores coyunturales: el nivel de empleo*, a medida que aumenta el desempleo aumenta el número de tra-

bajadores sin seguridad social, cuando la actividad económica se recupera la tendencia se revierte a un nivel más lento (Arrau, 1994; CEPAL, 1991; Uthoff, 1995; Hollzmann, 1997; y Jiménez y Cuadros, 2003).² Todos estos factores han tenido impactos diferenciados en los niveles de cobertura latinoamericanos, tal y como podemos notar en la gráfica 1.

América Latina no sólo enfrentó problemas para reestructurar sistemas obsoletos, sino que, como bien ha sido estudiado por algunos autores, los efectos de la transición demográfica —entendida ésta como una disminución en la tasa de fecundidad acompañada de un aumento de la esperanza de vida— generaron una menor proporción de fuerza laboral en relación con años anteriores y una mayor proporción de la población anciana en condiciones no laborales, impactando negativamente en el número de activos de los sistemas de pensiones (Ham Chande, 2003; Jiménez y Cuadros, 2003).

El fenómeno de la transición demográfica así como los nuevos problemas de enfermedades y padecimientos degenerativos son considerados entre los principales retos que enfrentarán los sistemas de pensiones en los próximos años. Hay que señalar que la conjunción de ambos ha aumentado de manera alarmante el gasto público como proporción del PIB. Para ilustrar lo anterior basta revisar el comportamiento a la alza del gasto en salud en los últimos años, la gráfica 2 ilustra lo anterior de mejor manera.

Gráfica 2
Gasto en salud como proporción del PIB (2000)



Fuente: IMSS, 2004.

Como se puede ver en la gráfica, el gasto en salud se comporta de manera diferenciada en cada uno de los países. Una de tantas razones podría tener relación con el tamaño de la población atendida, o bien con los acuerdos o pactos sociales previos que se hicieron antes de que entraran en funcionamiento los viejos sistemas pensionarios. A continuación revisaremos la evolución del sistema de pensiones en el caso mexicano, específicamente nos centraremos en una aproximación al tipo de pacto acordado entre las autoridades y el grueso de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, ello con el fin de encontrar sus principales problemas que, a juicio nuestro, dificultan las negociaciones entre las autoridades y el sindicato. Debemos aclarar que esto es una aproximación a un análisis que deberá realizarse con mayor detalle en trabajos posteriores.

El caso mexicano

Al finalizar la Revolución de 1910, el Estado mexicano se reorganizó y estableció un nuevo pacto entre los grupos armados que apoyaron a las facciones perdedoras y quienes resultaron ganadores en la lucha armada. Entre los primeros se puede mencionar las hordas campesinas que apoyaron a los míticos Emiliano Zapata, en Morelos, y Francisco Villa en el norte del país, entre los segundos se encontraban los obreros que, al mando del General Álvaro Obregón, posibilitaron la reorganización del ejército carrancista y su consecuente triunfo. Los obreros, a través de la Confederación Regional Mexicana (CROM), permanecerán más fieles a la causa obre-

gonista que a la carrancista, por ello el impulso que reciben sus organizaciones de base y sus logros sindicales son mayores a partir de la llegada al poder del triunvirato sonoreense. Tales prerrogativas incluyeron los primeros beneficios en materia de seguridad social, como lo fue la Ley General de Pensiones Civiles de 1925, que reguló los beneficios pensionarios hasta el año de 1943, época en que aparece la Ley del Seguro Social. Dieciséis años después, en 1959, la Ley del ISSSTE concederá garantías similares para los trabajadores del Estado.

La evolución de la legislación mexicana pasó por etapas distintas. Mientras las leyes del IMSS y el ISSSTE garantizaron el uso y el acceso a los servicios médicos y pensiones por retiro, leyes como la del Infonavit de 1972 facilitaron el acceso a la vivienda. El cuadro 2 resume las principales leyes en materia de seguridad social para el caso mexicano.

A partir de 1966, los trabajadores del IMSS comenzaron a aportar de manera obligada al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP). Este régimen consiste en un plan jubilatorio adicional al de la Ley del Seguro Social (LSS) que se aplica a todos los trabajadores del IMSS. Algunas características de tal sistema es que no establece una edad mínima de retiro, la edad de jubilación para mujeres es después de 27 años de servicio y para los hombres, después de 28. Gracias a este régimen los trabajadores del IMSS se jubilan, en promedio, a la edad de 53 años mientras que la LSS establece los 65 años como edad de retiro; es decir, los trabajadores del IMSS se jubilan con 12 años menos de trabajo que el resto de los

Cuadro 2
Desarrollo de la seguridad social en México

Sector privado	1943 Ley del Seguro Social	1972 Vivienda Infonavit	1992 SAR	1995 Reforma IMSS	
Sector público	1925 Ley General de Pensiones Civiles	1959 Ley del ISSSTE	1972 SAR	2004 Reforma propuesta	
Otros	1943 Secretaría de Salud y Asistencia	1975 Regímenes especiales	1983 Reforma regímenes especiales	2002 Seguro popular	2004 Reforma RJP-IMSS propuesta

Fuente: IMSS, elaboración propia.

trabajadores asegurados en el propio instituto. Por otra parte, el salario pensionable incluye:

[...] trece conceptos adicionales al sueldo tabular, dos aguinaldos más lo establecido en la LSS, un fondo de ahorro, un finiquito de cinco mensualidades al fallecimiento y otros conceptos más. Además, las categorías de pie de rama permiten que, alrededor de tres de cada diez trabajadores del IMSS, se jubilen con el salario de la categoría inmediata superior. Esto hace que los trabajadores al jubilarse reciban en promedio una pensión que es 30 por ciento superior a su último costo (IMSS, 2004).

Por otra parte, el incremento de las pensiones es en la misma proporción en que aumentan los salarios del resto de los trabajadores en activo, y su aportación para el financiamiento del RJP es de 3 por ciento (IMSS, 2004).

Dadas las bajas aportaciones y las erogaciones que el instituto ha realizado a partir de 1966, el pasivo laboral³ ha llegado a límites insostenibles. En el cuadro 3 se pueden observar las magras aportaciones de los trabajadores del IMSS al RJP. Es importante señalar que desde 1966 —de acuerdo a datos manejados por el propio IMSS— las aportaciones ascendieron a 21 625 millones de pesos y el total de pagos a 147 890 millones pesos.

La diferencia entre aportaciones y pagos hizo que el pasivo laboral del instituto para el año 2003 ascendiera a 399 430 millones de pesos. El crecimiento del mismo en el periodo de 2001 a 2003 es de un promedio de 50 000 millones de pesos anuales, esto es similar a un gasto de 4 000 millones de pesos mensuales, que rebasa la inversión anual en infraestructura y equipo del IMSS. Ante esta circunstancia, el instituto se obligó a modificar el RJP de sus trabajadores.

Cuadro 3
Aportaciones de los trabajadores del IMSS al RJP

De 1966 a 1981	1 sólo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios
De 1982 a 1987	1.25 del salario base
De 1988 a 1991	2.75 del salario base
De 1992 a 2003	3 del salario base y del fondo de ahorro

Fuente: IMSS, 2004.

Este proceso ha conducido a un choque frontal, de difícil solución, entre el gobierno y el sindicato. Lo que sostenemos es que tal enfrentamiento pudo haberse aminorado si se hubieran logrado acuerdos previos entre los actores implicados: gobierno, sindicatos y actores relevantes. La reforma al sistema de pensiones de la Universidad de Guadalajara es un buen ejemplo de la importancia de los acuerdos previos para resolver problemas financieros en grandes instituciones.

Las reformas al sistema de pensiones de la Universidad de Guadalajara

El caso de la Universidad de Guadalajara se cuenta entre las principales reformas a los sistemas de pensiones que se han realizado en el país. Se le considera como una reforma exitosa por los logros alcanzados en breve periodo de tiempo. La importancia de la misma es fundamental para señalar algunos lineamientos generales que, en un futuro, podrían resolver problemas de sistemas similares.

El sistema de pensiones en la Universidad de Guadalajara tiene sus primeros antecedentes en 1934, año de inicio de la obligación pensionaria de la universidad con sus profesores. A partir de allí, ha habido algunas modificaciones derivadas de las diferentes leyes orgánicas, como fueron las de febrero de 1934, noviembre de 1937, enero de 1950, septiembre de 1952, enero de 1954 y la reforma de finales de 2002, ésta fue la que permitió las modificaciones más importantes al sistema, dada su relevancia en ella habremos de enfocarnos a continuación.

A partir de 1973, la Universidad de Guadalajara comienza a pagar al IMSS las cuotas relativas al régimen obligatorio, que servirían para cubrir los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales. Debido a ello, los trabajadores universitarios recibían una doble pensión: la otorgada en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara

ya la establecida en la Ley del Seguro Social, lo cual generó situaciones como las siguientes:

- El subsidio público se utilizaba para cubrir los pagos contemplados por la Ley del Seguro Social.
- El promedio de edad de jubilación era de 55 años.
- La permanencia calculada en la nómina de jubilados era por 20 años promedio (con una expectativa de vida de 75 años).
- El costo de la nómina de jubilados representaba, aproximadamente, 10 por ciento de la nómina de trabajadores activos con tendencia de incremento geométrico.

Al igual que en el caso del IMSS, los pasivos contingentes por este concepto de la Universidad de Guadalajara se volvieron insostenibles. Sin embargo, la característica particular del problema pensionario de la universidad era la doble pensión que recibían sus trabajadores. En este caso, como bien sostiene la teoría básica microeconómica, ningún agente racional está en disposición de cambiar sus beneficios inmediatos si no percibe en el corto plazo algún factor compensatorio que cubra la pérdida de las viejas prerrogativas. En este caso se encuentran el IMSS y sus trabajadores en activo. La universidad, por su parte, resolvió el problema con un buen ejercicio de gestoría y acercamiento a los principales grupos afectados por la reformas y con un amplio consenso ante los poderes del estado, como el Congreso del Estado, el Ejecutivo, la Dirección General del IMSS, los trabajadores universitarios y los académicos e investigadores. A partir de allí se logró un fuerte consenso y se pudieron llevar a cabo las reformas necesarias a través del Decreto 18971, por el cual se reformaba, adicionaba y derogaba diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara:

Artículo 19 A: Los trabajadores, académicos y administrativos de la Universidad de Guadalajara recibirán una sola pensión; la establecida en los términos de la Ley del Seguro Social, o bien, la que la universidad convenga con sus trabajadores en un régimen pensionario propio en los términos que establezca el Consejo Universitario.

Artículo 19 B: En caso de que la Universidad conviniere un régimen pensionario propio, el personal directivo que además cuente con un nombramiento de base tendrá una sola pensión, en los términos del reglamento correspondiente, sin que pueda optar por la pensión como directivo.

Artículo 19 C: El personal directivo que no cuente con un nombramiento de base, y los trabajadores de las denominadas empresas universitarias estarán en el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social.

Para el año 2003 el sistema de pensiones de la Universidad de Guadalajara cubría a la siguiente población trabajadora: 12 895 académicos y 7 108 trabajadores administrativos.

De los cuales: 5 447 eran sindicalizados, 589 de confianza y 1 072 mandos medios y superiores. Todos ellos quedaron bajo el nuevo régimen, que incluía un aumento a cuanto la edad de jubilación (65 años), así todo el personal tendría que incrementar de una u otra manera sus años laborales. En el caso de los mandos medios y superiores, el nuevo régimen les afectaría siempre y cuando tuvieran nombramiento de base.

Buscando no afectar drásticamente a aquellos trabajadores próximos a jubilarse se diseñó una tabla de transición (aumento gradual de la edad para jubilarse, por un lapso de diez años) bajo la cual se podrán jubilar 2 896, entre los 55 y 64 años. El resto (15 335) tendrá que esperarse a cumplir los 65 años de edad, independientemente de que hubieran cumplido 30 años de antigüedad laboral.

El nuevo Sistema de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad de Guadalajara ya forma parte de su Ley Orgánica a través de decreto específico del Congreso del Estado.

Con esta reforma estructural, la institución ganó doscientos millones de pesos del fondo de mil millones que para tal efecto aprobó la Cámara de Diputados para el año 2003, y setenta y cuatro millones para el año 2004.

De no haber realizado las reformas al régimen pensionario, en el lapso de diez años se hubieran jubilado 5 196 trabajadores, lo que representaría el 29 por ciento de los trabajadores activos.

La creación del nuevo Régimen de Jubilaciones y Pensiones abatió un pasivo contingente de 51 mil millones de pesos.

Algunas de las principales características, ya mencionadas, del nuevo régimen de pensiones se pueden resumir en el cuadro 4.

Cuadro 4
Nuevo régimen pensionario
de la Universidad de Guadalajara

Aportaciones al fondo de 3% con incrementos anuales de 1% hasta alcanzar el 10%	De un pasivo contingente de 62 231 937 000 se saldaron 51 000 000 000 con las reformas de pensiones realizadas por la Universidad.
Trabajadores nuevos: 65 años de edad y mínimo 35 años de aportación al fondo para nuevas generaciones. Aportación del 10% del salario al fondo de pensiones, al igual que la institución.	Se contó con una aportación de 200 millones por parte del Gobierno Federal en 2003 y 74 millones de pesos en 2004.
Se eliminó la doble pensión, pues los directivos no tienen la posibilidad de obtener una jubilación por ese cargo	A los trabajadores que se retiren de la UdeG sin derecho a una pensión, se les entregarán sus aportaciones o se les transferirán a la Afore de su elección.

Dada la afectación que las reformas tuvieron sobre los antiguos privilegios de los trabajadores —privilegios que tenían graves repercusiones para los pasivos universitarios—, se interpusieron algunas demandas de amparo, mismas que están en proceso. Es decir, aunque la reforma universitaria fue aceptada por la mayoría de la población universitaria, sí fue impugnada por algunos sectores a través de procesos legales. Por ejemplo, se recibieron 591 demandas, de las cuales 495 fueron resueltas en sentencias de primera instancia, 410 fueron recursos de revisión impuestos y 376 recursos de revisión resueltos (250 confirmando la sentencia de primera instancia, 125 modificados y 1 revocado.)

Finalmente, hay que señalar que al constituirse el Fideicomiso del Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad de Guadalajara se garantizó que el patrimonio de los trabajadores invertidos en el fideicomiso se invirtiera y reinvirtiera en valores de renta fija aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y que los mismos pudieran cotizarse en el país, ya fuera por los bonos emitidos o garantizados por el gobierno federal o bien por las instituciones de crédito, conforme a las instrucciones que para tal efecto turnará por escrito el Comité Técnico del Fideicomiso. Lo anterior habría de garantizar una tasa de interés mayor a la inflación y establecer un beneficio esperado de jubilación dinámica promediando el sueldo recibido en los últimos cinco años por el trabajador.

Conclusiones

Los organismos internacionales señalan que para tener éxito en las reformas estructurales es necesario lograr amplios consensos sociales, pues es bien sabido que éstas pueden traer costos diferenciados para los distintos sectores sociales. En este sentido, las reformas implementadas en la Universidad de Guadalajara buscaron minimizar tales costos. La estrategia implementada por la Universidad de Guadalajara tuvo las siguientes características:

- a) Acercamiento y diálogo con la comunidad.
- b) Transparencia en los procesos de gestión e información.
- c) Alternativas puestas a consideración de la comunidad.
- d) Preservación del régimen pensionario que más recursos otorgara (con base en los estudios actuariales).
- e) Reuniones con todos los sectores interesados: con el gobernador del estado y el secretario de Educación Pública, con el director general del IMSS, con grupos parlamentarios del Congreso del Estado de Jalisco y reuniones constantes con las directivas nacionales y regionales del IMSS, para cambios de modalidades.

Esta estrategia es un ejemplo de los logros que se pueden alcanzar con negociaciones bien encaminadas; de otra manera, es probable que cualquier política sea bloqueada por

el grupo que se ve afectado. Por ello es de esperar que si las autoridades del IMSS no llevan a cabo un proceso de acercamiento con el sindicato del instituto, entonces difícilmente podrán alcanzar acuerdos benéficos para ambas partes.

Notas

- ¹ Sobre el tema de la insolvencia financiera son ilustrativos los trabajos de la CEPAL y el Banco Mundial, en especial se recomienda leer: *World Bank* (2003), Duval Romaní (2003), James et al. (2003).
- ² Especial atención merece el trabajo de Jiménez y Cuadros (2003) para ampliar el conocimiento sobre los problemas de cobertura.
- ³ Pasivo laboral se refiere al valor total de los recursos que el instituto, como IMSS-patrón, está obligado a erogar a todos los trabajadores que actualmente laboran al momento de su retiro.

Bibliografía

- Arrau Pons, Patricio, *Fondos de pensiones y desarrollo del Mercado de capitales en Chile: 1980-1993*, CEPAL (serie Financiamiento del Desarrollo, núm. 19), 1994.
- CEPAL, *Sistemas de pensiones de América Latina. Diagnóstico y alternativas de reforma*, CEPAL, Seminario (serie Financiamiento del Desarrollo, núm. 9), 1991.
- Duval, Romain, *The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD countries*, Economics Department Working Papers, OECD, 2003.
- Ham Chande, Roberto, *El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición demográfica*, Colef-Miguel Ángel Porrúa, 2003.
- Hollzmann, Robert, *Pensions Reforms in Central and Eastern Europe: Necessity, approaches and open questions*, CEPAL (serie Financiamiento del Desarrollo, núm. 45), 1997.
- IMSS (presentación oficial en Power Point), *Aspectos básicos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Preguntas y respuestas para los trabajadores del IMSS*, IMSS, abril, 2004.
- James, Estelle, Alejandra Cox Edwards y Rebeca Wong, *The Gender Impact of Pension Reform. A Cross-country Analysis*, documento de trabajo, World Bank, 2003.
- Jiménez, Luis Felipe y Jéssica Cuadros, *Evaluación de las reformas a los sistemas de pensiones: cuatro aspectos críticos y sugerencias políticas*, CEPAL (serie Financiamiento del Desarrollo), 2003, núm. 131.
- Padilla López, José Trinidad, *Tercer Informe de Actividades*, Cuaderno Estadístico, Universidad de Guadalajara, 2004.
- Universidad de Guadalajara, *Contrato Colectivo de Trabajo 2004-2006*, UdeG, 2004.
- Uthoff, Andras, *Reforma a los sistemas de pensiones en América Latina y el Caribe*, CEPAL (serie Financiamiento del Desarrollo, núm. 29), 1995.
- World Bank, *Keeping the promise of old age income security in Latin America. Summary of a Regional Study of Social Security Reforms*, World Bank, 2003.