

**Palabras del Lic. Alejandro Díaz de León, Gobernador del Banco de México, durante la inauguración de la Cuarta Convención Nacional de AFORES.**

Arturo Herrera, Secretario de Hacienda y Crédito Público;

Bernardo González, Presidente de la Asociación Mexicana de AFORES, (AMAFORE);

Abraham Vela, Presidente de La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro, (CONSAR);

Zoe Robledo, Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social;

Señoras y señores Diputados y Senadores;

Señores Presidentes de los órganos reguladores del sector financiero y líderes de gremios y asociaciones;

Señores Directores de las Administradoras de Fondos para el Retiro;

Señoras y señores:

Me da mucho gusto participar en esta Cuarta Convención Nacional de Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). Los fondos de pensiones tienen una misión de justicia social en beneficio de quienes culminan su etapa laboral y, a su vez, contribuyen a una operación eficaz de los mercados de trabajo y de la economía en su conjunto.

En las últimas décadas, las tendencias demográficas globales, la evolución tecnológica y los acelerados cambios en los mercados de trabajo han obligado a adecuar los sistemas de pensiones, a fin de asegurar su sustentabilidad financiera y el cumplimiento de sus objetivos sociales.

En México, hace más de 20 años se reformó la Ley del Seguro Social y se estableció un sistema de pensiones que sustituyó el esquema de beneficios definidos con uno de contribuciones definidas. Este cambio se extendió en 2007 para gran parte de los trabajadores del sector público.

Si bien el sistema de pensiones de contribuciones definidas con un pleno control patrimonial de los trabajadores es el adecuado, dicho

sistema todavía enfrenta importantes retos. En particular, es necesario avanzar con medidas que consoliden el empoderamiento de los trabajadores y que los coloquen en el centro del sistema.

El amplio periodo de tiempo y la incertidumbre que rodea al retiro hacen necesario un sistema que acompañe a los trabajadores durante toda su vida laboral, a fin de que puedan planear y ahorrar para su etapa de jubilación. Para ello, la estrategia más común ha sido desarrollar sistemas para el retiro que contemplan el ahorro obligatorio tanto de los trabajadores, como de los empleadores y el Estado. Sin embargo, el reto no sólo consiste en la aportación de recursos, ya que la lejanía con la que la mayoría de los trabajadores percibe el retiro propicia falta de vigilancia y monitoreo hacia los intermediarios que administran sus recursos. De este modo, mientras en la administración del ahorro voluntario, los ahorradores toman una actitud más activa para elegir y vigilar el desempeño de las instituciones a las que confían sus recursos, en un esquema de ahorro obligatorio estos incentivos se reducen significativamente, lo que tiende a propiciar una menor calidad de los servicios y de la gestión fiduciaria que recibe el trabajador. Así, en

múltiples ocasiones, en un sistema relativamente cerrado, las fuerzas de mercado y la innovación operan de manera débil e insuficiente.

Por ello, la regulación debe buscar la mejor manera de corregir estas distorsiones e introducir las medidas idóneas para acercar los costos y la calidad de los servicios del ahorro obligatorio al del voluntario. Más allá de la regulación, es imprescindible que el gremio de las administradoras asuma cabalmente la responsabilidad de servir de la mejor manera posible a los trabajadores.

En este sentido, el gremio no sólo debe cumplir con la regulación y sus propias metas corporativas, sino actuar proactivamente y adoptar las mejores prácticas internacionales para realizar su misión fiduciaria y contribuir a mejorar las condiciones de retiro de millones de trabajadores.

Permítanme referirme a algunos elementos clave que deben estar presentes en un sistema de ahorro para el retiro funcional, sostenible en el tiempo y que promueva el cabal empoderamiento de los trabajadores.

Uno: el sistema debe promover la movilidad y flexibilidad laboral en favor de la promoción de una mayor productividad y eficiencia en el uso de los recursos de la economía. Por ejemplo, es importante procurar que la migración laboral entre distintos sectores no obre en perjuicio de las condiciones del retiro lo que apunta a la cabal universalidad del sistema.

Dos: el sistema debe otorgar a los trabajadores derechos claros y bien definidos sobre sus recursos, a fin de que constituyan un incentivo a la formación de un patrimonio a lo largo de su vida laboral. Al respecto, la tecnología ofrece oportunidades inéditas para fomentar la mayor proximidad de las administradoras y de la autoridad con el trabajador, ofreciéndole información puntual y accesible sobre sus recursos y ampliando su abanico de opciones.

Tres: el sistema debe propiciar que tanto trabajadores como empleadores contribuyan a consolidar el ahorro para el retiro. Esto fomenta la corresponsabilidad y genera estímulos para el ahorro voluntario.

Cuatro: el sistema debe proveer a los trabajadores de una gestión fiduciaria y de administración de recursos de excelencia, equivalente con la que cuentan los mayores inversionistas privados. Ello implica aprovechar al máximo las opciones del régimen de inversión y modernizarlo permanentemente para mantener portafolios que ofrezcan rendimientos atractivos de manera sostenible. Ello también implica superar rezagos y alcanzar mayor agilidad. A veces, las respuestas han sido lentas: por ejemplo, la adopción de los portafolios de referencia tardó varios años, cuando ésta constituye un elemento esencial de la administración de fondos para el retiro actual.

Cinco: el sistema debe buscar que los rubros de vivienda y retiro interactúen con flexibilidad y ayuden al trabajador tanto a construir su patrimonio inmobiliario como a incrementar sus ingresos al retirarse, de acuerdo a sus necesidades y preferencias.

Seis: el sistema debe propiciar que sus parámetros de contribución en monto y frecuencia sean los necesarios para los requerimientos pensionarios del trabajador. Al respecto, es indispensable estimular las aportaciones voluntarias con incentivos adecuados y mayor flexibilidad

en su manejo, así como analizar la posibilidad de aumentar gradualmente las contribuciones, haciendo conciencia de que pequeños incrementos pueden traducirse en una mejor situación de retiro.

Siete: el sistema debe enfocarse en brindar una oferta integral y de primer orden en sus servicios financieros y de administración de fondos, más que enfocar esfuerzos en estrategias comerciales.

Ocho: el sistema debe procurar que las opciones de renta vitalicia y retiro programado sean más flexibles y le permitan al trabajador combinarlas de manera que pueda alcanzar el patrón de flujos pensionarios que mejor refleje sus necesidades en las distintas etapas de su retiro.

Nueve: el sistema debe promover mayor competencia, más información y mejores servicios, así como contribuir a superar sesgos conductuales, a fin de que los trabajadores cuenten con más y mejores alternativas para construir su patrimonio y tengan un mayor control de las condiciones al momento del retiro.

Un sistema como el descrito, que empodera a los trabajadores, no sólo redunda en beneficios para estos, sino que, al propiciar un ahorro creciente a lo largo del tiempo, provee mayores y mejores oportunidades de empleo y crecimiento económico.

Las Afores juegan un papel clave para alcanzar los elementos antes mencionados y, en general, para la viabilidad futura del sistema de pensiones. Estas entidades enfrentan el desafío permanente de mejorar su operación y establecer estrategias financieras e incentivos idóneos para intermediar más eficientemente los recursos de los trabajadores, captar más ahorro voluntario y ofrecer un balance adecuado entre rentabilidad y seguridad.

Por eso, observo con interés que, en el programa de este año, la Convención contempla la discusión de temas torales en la evolución de los sistemas de pensiones, como son, entre otros:

- i. las reformas pendientes para mejorar el esquema en América Latina;
- ii. las nuevas tendencias y opciones de inversión para administradoras de fondos de retiro;



- iii. la forma en que pueden aprovecharse ciertos enfoques de la ciencia económica, como la economía conductual, para fomentar el ahorro voluntario en los sistemas para el retiro, y
- iv. las inversiones sustentables que vinculan más estrechamente las decisiones financieras con su impacto en el medio ambiente y la sociedad. Este, por cierto, es un tópico fundamental que ha reunido la atención de autoridades y empresarios de todo el mundo y en el cual el Banco de México viene participando activamente, a través de la “Red de Bancos Centrales y Autoridades Supervisoras para Enverdecer el Sistema Financiero” (NGFS por sus siglas en inglés), de la cual es miembro fundador.

Sin duda, de este intercambio de experiencias entre administradores de pensiones, funcionarios públicos, representantes de organismos internacionales y prestigiados economistas, entre ellos el Premio Nobel de Economía 1997, el profesor Robert C. Merton, podrán extraerse muchas ideas para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades de los sistemas de pensiones. Ello es crucial para el bienestar de los trabajadores y para el desarrollo económico del país.

Muchas gracias y felicidades.