

Los determinantes de pasarse de las AFJP al sistema jubilatorio de reparto

VANESA VALERIA D'ELIA (UCEMA)*

Resumen

Previo a la reciente creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), la Reforma del Sistema Previsional en 2007 representó el primer cambio significativo desde el año 1994. Por primera vez los trabajadores cuyas contribuciones se dirigían al régimen privado de capitalización, pudieron libremente optar por pasarse al régimen de público de reparto. Este trabajo intenta analizar las características distintivas de aquellos que optaron por cambiarse al régimen estatal a la vez que se busca indagar si la conducta de estos individuos se encuentra en línea con la maximización de ingresos de un “trabajador simulado”. El análisis se completa con la estimación de probabilidades de traspaso de individuos con diferentes características.

* Los puntos de vista y opiniones expresadas en este trabajo son exclusivamente del autor.

** Cabe aclarar que el presente trabajo fue escrito antes de la aprobación de la ley de creación del SIPA (ley 26.425), por lo tanto el mismo debe leerse teniendo en cuenta esta limitación.

I. Introducción

Previo a la reciente creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), la Reforma del Sistema Previsional en 2007 representó el primer cambio significativo desde el año 1994, cuando el antiguo régimen (leyes 18.037 y 18.038) fue reemplazado por el sistema mixto de régimen de reparto (estatal) y de capitalización (privado) (ley 24.241). En marzo de 2007 se promulgó la ley 26.222 que, entre otras reformas, permitió por un tiempo limitado (hasta el 31/12/2007), el traspaso de afiliados al régimen de capitalización al sistema estatal de reparto.¹

La ley 24.241 establecía que los trabajadores comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) podían destinar sus aportes personales a la seguridad social o bien al régimen estatal o al régimen privado. Aquellos trabajadores que habían optado por el régimen de público podían pasarse al sistema privado en cualquier momento de su vida laboral. Sin embargo, una vez que los trabajadores se encontraban afiliados a una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), debían permanecer en el régimen privado hasta el momento del retiro jubilatorio (pudiendo pasarse de administradora hasta dos veces al año) . Con el traspaso unidireccional se buscaba favorecer el crecimiento del nuevo sistema privado previsional.

Con la reforma de 2007, se permitió que los trabajadores afiliados a capitalización puedan cambiarse al régimen previsional de reparto estableciéndose la posibilidad de traspaso de afiliados entre regímenes (en ambos sentidos y no solamente del sistema público al privado) una vez cada cinco años (ley 26.222, art. 2). Este traspaso voluntario al régimen estatal no significa una transferencia de los fondos de las cuentas de capitalización individual (CCI) al ámbito público. Al pasarse a reparto, las nuevas contribuciones del

¹ Para mayor detalle, el Cuadro 1.A. del Anexo presenta las reformas introducidas con la ley 26.222.

trabajador se destinan al sistema público, mientras que los fondos ya acumulados en las CCI continúan capitalizándose en el régimen privado.

Si bien existe amplia literatura sobre las características de los diferentes sistemas previsionales, muy poca se ha dedicado a estudiar los determinantes de la elección entre un sistema u otro desde el punto de vista de la elección individual. En este sentido, Lu Wang y Davis (2003), tomando datos de 52 países para los años 1992 a 1997, han analizado los factores que afectan la elección de un sistema de pensiones centrado el análisis en la teoría de la elección pública. Para ello utilizaron como estrategia de estimación un modelo *ordered probit* de tipo *cross sectional* y un modelo *ordered probit* para datos de panel. Estos autores concluyen que variables relacionadas con la libertad (tanto política como económica) favorecen la adopción de sistemas de capitalización. Por otro lado, Berstein y Cabrita (2006) analizan los determinantes de la elección entre Administradoras de Fondos de Pensión (AFP) en Chile a partir de microdatos. Utilizando un modelo de probabilidad lineal con datos de panel estimaron una demanda de AFP. Siguiendo esa línea de estudio, Arango y Melo (2007), analizan los determinantes de elección entre AFP's para Colombia con datos agregados.

En el caso de la reforma argentina, para indagar sobre los factores que afectan la elección entre regímenes previsionales, es necesario distinguir dos tipos de traspasos al sistema de reparto: traspasos obligatorios y traspasos voluntarios. En el primer grupo se encuentran los afiliados que han sido transferidos al régimen público que, con 50 años o más para el caso de las mujeres y 55 años o más para el caso de los varones sus saldos en las CCI no superan los 250 MOPRES (\$20.000).²

² MOPRE (Módulo Previsional), es la unidad de cuenta del sistema cuyo valor actual es de \$80. Por su parte, la edad de retiro es de 60 años para las mujeres y 65 para los varones.

Dentro de este grupo también se encuentran los traspasos correspondientes a los trabajadores que realizaban actividades enmarcadas en leyes previsionales especiales (como docentes, investigadores, servicio exterior, etc).

Por su parte, el grupo de traspasos voluntarios incluye a los afiliados que, no perteneciendo a ninguno de los grupos anteriores, presentaron formalmente su decisión de cambiar de régimen completando primero un formulario en el sitio web de ANSES (<http://www.opcionjubilatoria.gov.ar/>) con el que solicitaban el cambio. En un segundo paso, la opción sería confirmada en forma electrónica por el Correo.

El principal objetivo de este trabajo es indagar si los aportantes que realizaron voluntariamente el cambio al régimen de reparto, lo hicieron bajo una conducta *maximizadora de ingresos (jubilatorios)*.³

Si bien se reconoce que, además de los ingresos, cuestiones relacionadas con las preferencias entre “lo público” y “lo privado”, la confianza en las instituciones, etc., también juegan un rol importante en el proceso de decisión, simularemos el momento óptimo de traspaso suponiendo que los individuos se comportan según el modelo de conducta racional.

Asimismo, el análisis econométrico de los datos de los afiliados busca determinar las características distintivas (observadas) de aquellos que decidieron cambiarse al sistema estatal y estudiar la influencia que diferentes factores tienen sobre la probabilidad de traspaso, sin buscar controlar por la heterogeneidad no observada.

³ Aunque éste es un supuesto clave de la teoría económica convencional, cabe mencionar la literatura de la Economía del Comportamiento (Behavioral Economics) la cual establece que ciertos individuos no actúan maximizando sus ingresos ya sea porque no poseen el conocimiento suficiente para resolver el problema de optimización o, por ejemplo, porque al poseer miopía intertemporal no descuentan el futuro exponencial o geoméricamente como lo supone la teoría convencional.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en el apartado II, considerando una serie de supuestos, se presenta una simulación simple para aproximar la conducta de un afiliado que busca maximizar su ingreso jubilatorio y debe decidir no sólo el sistema previsional al cual destinará sus aportes, sino también la edad a la que le conviene optar por un régimen u otro. En el apartado III se exponen los datos y la metodología empleada para el análisis de los factores determinantes de la decisión de traspaso. Los resultados posibles se presentan en la sección IV a la vez que se estudian las posibles relaciones con los resultados de las simulaciones. Finalmente, el apartado V concluye.

II. ¿Capitalización o Reparto? o ¿Capitalización y Reparto?

Frente a la posibilidad de pasarse al régimen de reparto, surgieron diversos estudios (fundamentalmente de consultoras privadas) analizando la conveniencia o no del traspaso y en qué momento hacerlo. Lo cierto es que las posibilidades son varias, tantas como historias laborales. Como un primer paso, es posible simular diversas trayectorias de haberes jubilatorios a la luz de supuestos sobre la trayectoria de los ingresos de los aportantes durante su vida activa y la rentabilidad de los fondos capitalizados (asumiendo también que se mantiene el marco legal actual de cálculo de haberes previsionales de reparto).⁴

Si bien el objetivo de este trabajo no es presentar una simulación completa de la conducta de los afiliados, sólo a modo de ilustración, analizaremos la relación entre los ingresos jubilatorios iniciales que obtendría el trabajador “simulado” en función de la edad a la que decide hacer el traspaso al régimen estatal. Para ello se supone que el trabajador

⁴ Al hablar de haberes jubilatorios o haberes previsionales se está haciendo referencia al monto en pesos de una jubilación o pensión.

comienza su historia laboral aportando al sistema privado de capitalización y que debe decidir en qué momento de su trayectoria laboral le conviene cambiar de régimen y comenzar a contribuir al sistema público. Como la edad jubilatoria difiere entre hombres y mujeres, ante un mismo perfil de ingresos laborales, la edad óptima de traspaso también será distinta.

Para la simulación se toman los siguientes supuestos:

- Trabajador soltero empleado bajo relación de dependencia (no dejará pensión por viudez ni por hijo).
- Salario mensual imponible de \$1800 para 2008 (se toma un salario 25% superior al promedio mensual de los salarios imponibles de los empleados dependientes para el año 2007, según datos de la Administración Federal de Ingresos Públicos -AFIP-).
- Crecimiento real del salario: 3% anual (en base al crecimiento de la productividad a largo plazo).⁵
- Edad de ingreso al mercado laboral: 22 años.
- El trabajador puede afiliarse al sistema de capitalización al momento de ingresar al mercado laboral y pasarse luego al régimen de reparto (o permanecer en capitalización), también puede aportar al sistema de reparto desde el comienzo de su historia laboral hasta la edad de retiro del mercado de trabajo, pero no se simularán situaciones donde el trabajador pueda pasarse del régimen estatal al régimen privado.

⁵ Se tomó como referencia el trabajo de Maia y Kweitel (2003) sobre proyecciones de largo plazo del PBI para la Argentina.

- Rentabilidad anual real de los fondos capitalizables: 6% (2,4 puntos porcentuales menos que el promedio anual del sistema desde junio 1994 a junio 2008 -fuente Superintendencia de AFJP-).
- Comisiones de las administradoras: 1% del salario (ley 26.222).
- Costos del seguro de invalidez y fallecimiento: 1% del salario (promedio anual desde junio 1994, según datos de la Superintendencia de AFJP).⁶
- Aportes personales: 11% del salario imponible en ambos regímenes (ley 26.222).
- Densidad de aportes: 100%, es decir, el individuo aporta desde su ingreso al mercado laboral hasta la edad de retiro sin interrupciones.⁷

El haber jubilatorio HJ del individuo i con edad x se compone de los siguientes elementos:

$$HJ_x^i = PBU_x^i + PC_x^i + PAP_x^i + JO_x^i \quad (1)$$

- **Prestación Básica Universal (PBU):** Consiste en una prestación mínima fija para quienes tengan derecho a un haber jubilatorio. Actualmente su monto es de 2,5 MOPRES (\$200). Este monto aumenta un 1% por cada año adicional de aportes que excedan los 30 hasta los 45 años.

⁶ Cabe aclarar que desde enero de 2008 comenzó a regir el Fondo de Aportes Mutuales (FAM), que forma parte del Fondo de Jubilaciones y Pensiones y con el cual se financian las prestaciones de pensión por fallecimiento y retiro por invalidez, reemplazando a la cobertura brindada por el seguro colectivo. El FAM está integrado por cuotas generadas al detracer un porcentaje, uniforme para todos los afiliados, del valor cuota de cada fondo. Debido a la dificultad que implica la proyección de este costo (en tanto varía según los acontecimientos que son necesarios cubrir), las simulaciones se realizan tomando el promedio histórico desde el comienzo del sistema privado.

⁷ Si bien algunas estimaciones sugieren que la densidad de aportes es cercana al 50% en promedio (ver Bertranou y Sánchez, 2003), a modo de simplificación se toma para el análisis una densidad del 100% en tanto simular los momentos de aportes efectivos al sistema amerita por sí mismo un estudio aparte.

- **Prestación Compensatoria (PC):** Tiene por finalidad reconocer los aportes efectuados al sistema previsional anteriores a la ley 24.241, esto es, los aportes anteriores a julio de 1994 a aquellos que hayan alcanzado los requisitos para percibir una PBU (1,5 % de la remuneración promedio actualizada de los últimos 10 años de servicios con aportes por cada año de aporte anterior a julio de 1994).

$$PC^i = \frac{1}{10} \cdot \sum_{x=R-10}^{R-1} (w_x^i \cdot ca_x) \cdot 0.015 \cdot a_{antes\ 1994} \quad (2)$$

donde R es la edad de retiro del mercado laboral, w_x^i es el salario del individuo i para cada uno de los 10 últimos años de servicios actualizados por el coeficiente de actualización de remuneraciones al cese ca_x y $a_{antes\ 1994}$ son los años con aportes al sistema antes de julio de 1994.

- **Prestación Adicional por Permanencia (PAP):** Se paga sólo a los afiliados del régimen de reparto. Se calcula como el 1,5% por cada año aportado desde 1994 de la remuneración promedio utilizada para el cálculo de la PC.

$$PAP^i = \frac{1}{10} \cdot \sum_{x=R-10}^{R-1} (w_x^i \cdot ca_x) \cdot 0.015 \cdot a_{luego\ 1994} \quad (3)$$

donde $a_{luego\ 1994}$ son los años con aportes al sistema a partir de julio de 1994.

- **Jubilación Ordinaria:** Esta prestación es propia del régimen de capitalización y está compuesta por los montos capitalizados en las cuentas individuales a la edad de jubilación. A estas cuentas fueron derivados los aportes personales

previa deducción de las comisiones de las aseguradoras y administradoras
 $(ap - ad)$.

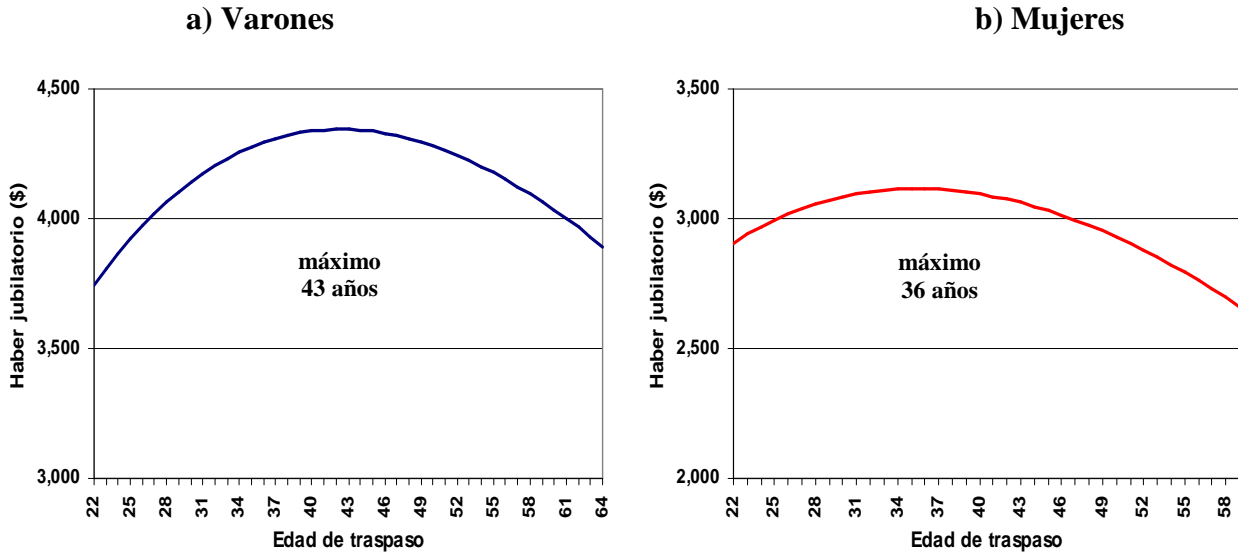
$$JO^i = \frac{1}{ac^i} \cdot \sum_{x=1994-N}^{R-1} w_x^i \cdot (ap - ad) \cdot (1+r)^{R-x} \quad (4)$$

donde ac^i es el costo anual de una anualidad de \$1 para un individuo. Este costo depende del género, estado civil, edad del cónyuge, número de hijos, etc., N es el año de nacimiento del individuo i y r es la tasa de interés anual de los fondos capitalizados.

Como se supone que el ingreso al mercado de trabajo se realiza en 2008, en el ejemplo que se desarrollará a continuación no interviene la prestación compensatoria a la vez que se supone que la jubilación ordinaria adopta la forma de renta vitalicia.⁸

⁸ Las modalidades de cobro de las prestaciones previsionales del Régimen de Capitalización son: Renta Vitalicia Previsional, Retiro Programado y Retiro Fraccionario. Bajo la primera modalidad el haber mensual se determina en pesos y se ajusta mensualmente por una tasa de interés sin poder disminuir en términos nominales. Por su parte, el monto de la prestación mensual bajo la modalidad de Retiro Programado se determina anualmente en una cantidad de cuotas constantes, que se retiran de la CCI del afiliado. Su importe en pesos varía mes a mes de acuerdo a la evolución del valor de la cuota del fondo que administra la AFJP. En el Retiro Fraccionario, el monto de la prestación mensual está determinado en pesos en la Ley, y es equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la máxima Prestación Básica Universal (en la actualidad el monto de la prestación es de \$ 115 mensuales). La AFJP para hacer efectivo este pago extrae mensualmente de la CCI del afiliado, la cantidad de cuotas equivalentes al monto de la prestación.

Gráfico 1. Simulación de la evolución del haber jubilatorio y edad de traspaso

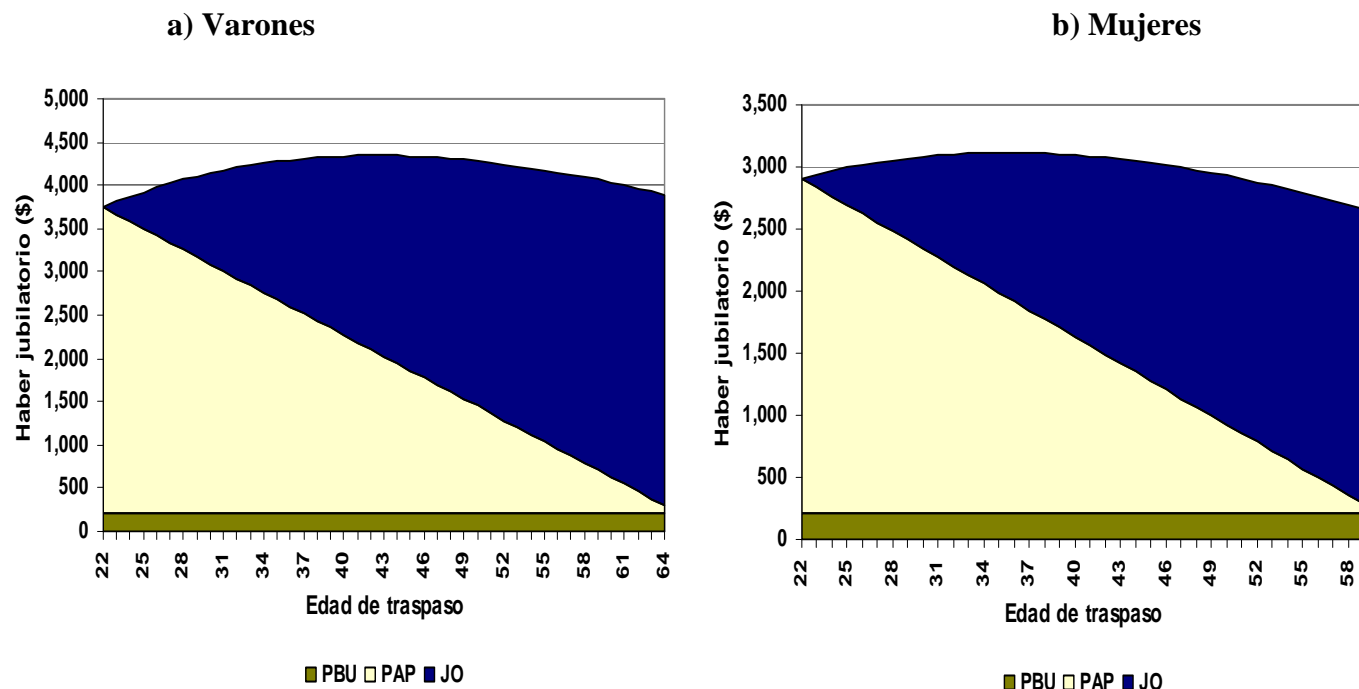


Fuente: Elaboración propia en base a la simulación.

Bajo los supuestos anteriores, el Gráfico 1 muestra que el trabajador varón maximiza su jubilación traspasándose al régimen de reparto a los 43 años, mientras que las mujeres maximizan su jubilación a los 34 años. La primera pregunta que surge es, ¿por qué a ambos trabajadores le conviene pasarse al sistema de reparto pero no inmediatamente luego de ingresar al mercado laboral? La respuesta está en que los aportes efectuados durante los primeros años a una AFJP tienen mayor impacto en el saldo de la cuenta de capitalización individual en tanto permanecen mayor tiempo capitalizando intereses que aquellos aportes que se realizan hacia el final de la vida laboral.

La segunda pregunta tiene que ver con el diferencial de edad. Básicamente este resultado se relaciona con la edad de retiro de la mujer (al retirarse 5 años antes que los varones, tiene menos tiempo para capitalizar sus aportes en sus cuentas individuales) y la mayor expectativa de vida (82 años las mujeres versus 78 años los varones) significan un menor pago mensual que le otorgará la administradora en concepto de renta vitalicia con respecto a un varón. Desagregado por tipo de prestación se obtiene el siguiente Gráfico:

Gráfico 2. Haber jubilatorio desagregado por prestación y edad de traspaso



Fuente: Elaboración propia en base a la simulación.

Para el caso de un varón, se observa que si el trabajador permanece en el sistema de reparto desde el comienzo de su ciclo activo (22 años) hasta su edad de retiro (65 años), su haber previsional estimado sería cercano a los \$3750, mientras que si se retira del mercado de trabajo habiendo aportado sólo al sistema de capitalización, su jubilación inicial sería de \$3800. Por su parte, la mujer con el mismo salario inicial que el varón, tendría haberes de \$2900 para el primer caso y de \$ 2600 para el segundo. Estas son dos situaciones extremas y, como puede verse, el trabajador puede combinar años de aportes en un sistema y años en otro para sacar la mayor ventaja de ambos.

En efecto, si el trabajador varón decide pasarse al sistema de reparto a los 43 años, obtendrá en el futuro una jubilación cercana a los \$ 4300. Si la mujer se pasa a los 36 años, su jubilación será de \$ 3100. En ambos casos, la jubilación es mayor al combinar los sistemas.

Ahora bien, cabe mencionar que no hay un único esquema para la elección entre tiempo en reparto y tiempo en una AFJP. En efecto, como la edad óptima de traspaso se encuentra en función de ciertas variables (rentabilidad de AFJP, remuneración imponible, género, estado civil, etc.), la mejor decisión podría incluso ser una solución de esquina, esto es, aportar siempre a un mismo sistema.⁹

Ahora bien, con la posibilidad de traspasos al sistema estatal ya cerrada, resulta interesante indagar no sólo si los individuos tuvieron conductas coherentes con modelos de conducta racional, sino también sobre los factores (observables) que han influido en la decisión de pasarse al régimen de reparto.

III. Datos y metodología

Para realizar el trabajo se utilizaron microdatos provenientes de ANSES de los afiliados al SIJP en febrero de 2008. Del total de casos (cerca de 11 millones), sólo se trabajó con los afiliados al régimen de capitalización y los que realizaron efectivamente la opción durante 2007 de manera voluntaria, dejando fuera del análisis tanto a los cotizantes “indecisos” y a los individuos que se traspasaron al régimen de reparto ya sea por realizar actividades enmarcadas en leyes especiales (cerca de 175.000 afiliados) o por tener que tener saldos insuficientes en sus cuentas de capitalización individual y una edad mayor a 50/55 años (cerca de 925.000 casos).¹⁰

Los traspasos voluntarios de la base ascienden a 1.083.864 casos, pero luego de corregir la base por campos sin respuesta o por datos erróneos, los afiliados totales con los

⁹ Por ejemplo, ya con rentabilidad menor al 4% la mujer maximiza sus ingresos permaneciendo en reparto durante toda su vida laboral.

¹⁰ Los indecisos son aquellos afiliados que ingresan al mercado laboral por primera vez y que, dentro de los 90 días del ingreso, no realizaron la opción por el régimen previsional al cual van a dirigir sus contribuciones.

que se trabaja ascienden a 3.990.666 (de los cuales 710.409 afiliados al sistema de capitalización realizaron la opción por el régimen de reparto).¹¹

III.1. Perfiles de traspasos y riesgos relativos

Es posible realizar un análisis con cierto detalle de las características que comparten los afiliados a una AFJP y que decidieron efectuar el traspaso al régimen de reparto a partir del estudio de los “perfiles” de los traspasos.

Adicionalmente, y como complemento del estudio de perfiles, se utiliza el concepto de riesgo relativo (RR). Este concepto es ampliamente usado en estudios donde para grupos con diferentes características se quiere observar si determinado resultado ocurre o no.

Siguiendo la metodología presentada por Herrera (2001), el RR se define como la proporción de individuos con determinada característica que presentan el fenómeno estudiado (en este caso, el traspaso), respecto a la proporción de individuos con dicha característica. Así, por ejemplo, si se está analizando la decisión de traspaso en los grupos de varones y mujeres, las expresiones anteriores pueden mostrarse en la siguiente Tabla:

Tabla 1. Tabla para el cálculo de RR de traspaso al régimen de reparto según género

		Traspaso	
		<i>SI</i>	<i>NO</i>
Mujer	<i>SI</i>	a	b
	<i>NO</i>	c	d

¹¹ Las variables con mayor cantidad de respuestas no informadas son el estado civil (38% de no respuesta) y la remuneración imponible (32%). Si bien estos porcentajes son elevados, se verificaron los descriptivos calculados a partir de los microdatos con los descriptivos reportados por la SAFJP. Debido a las similitudes de éstos, se decidió trabajar con la base siempre teniendo en cuenta esta limitación.

Esto significa que el RR de traspaso del grupo de mujeres expresado matemáticamente puede definirse como el siguiente cociente:

$$RR = \frac{\frac{a}{(a+c)}}{\frac{(a+b)}{(a+b+c+d)}} \quad (5)$$

Si $RR > 1$, la proporción de mujeres que realizaron la opción supera a la proporción de mujeres sobre el total de la población indicando que este grupo presenta un alto riesgo relativo de traspaso del régimen de capitalización al régimen de reparto.

III.2. Especificación probit

Para analizar el efecto específico que los factores (observables) tienen sobre la decisión de traspaso, el estudio culmina con una regresión tipo probit.

Bajo esta especificación, la variable dependiente y_i puede tomar dos valores: 1 si el afiliado se pasó de régimen (del privado al estatal), 0 si no lo hizo.

La probabilidad de ocurrencia del evento puede representarse de la siguiente manera:

$$\Pr(y = 1 | \mathbf{x}) = F(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (6)$$

con $F(-\infty) = 0$, $F(\infty) = 1$

Para el caso del modelo probit,

$$F(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) = \int_{-\infty}^{\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \cdot e^{-\frac{s^2}{2}} ds \quad (7)$$

(s mide la significatividad cuando la varianza está estimada). $F(\mathbf{x}\beta)$ es la función de probabilidad acumulada normal, \mathbf{x} es el vector de K variables explicativas y β son los coeficientes del modelo.

Además, para cada una de estas probabilidades es posible calcular los efectos marginales del cambio de alguna de las variables explicativas de la siguiente manera:

$$\text{Efecto marginal} = \frac{\partial \Pr(y = 1 | \mathbf{x})}{\partial x_k} \quad (8)$$

Como el valor de los efectos marginales depende del nivel de todas las variables explicativas, en este trabajo se toman los valores medios para computar el efecto.

IV. Resultados

IV. 1. Perfiles de traspasos y riesgos relativos

Como se mencionó en la sección anterior, el estudio de los “perfiles” de los traspasos permite indagar las características que comparten aquellos individuos que decidieron optar por el traspaso al régimen de reparto. Se busca aquí caracterizar los traspasos según diferentes factores, más que explicarlos.

La Tabla 1.B. del Anexo muestra la proporción de afiliados que llevaron a cabo la opción según características demográficas y laborales.

Al agrupar a los afiliados por género se observa que antes del traspaso, el 71% eran varones y el 29% mujeres. Cuando se analiza la distribución de los traspasos, el 65% son varones indicando que las mujeres son más proclives a realizar la opción que los varones. Esto se refleja en el riesgo relativo superior a 1 que éstas presentan.

Al analizar el estado civil del afiliado se observa que la participación de los casados en el grupo de los que realizaron la opción es mayor a la participación que tenían en el total

de afiliados antes del traspaso. Esta situación se repite para el caso de los viudos y esto podría explicarse por la relación entre la edad y la viudez más que por la viudez en sí misma. De ahí que estos dos grupos de afiliados son los que presentan mayor riesgo de traspaso al sistema de reparto. Los solteros son más propensos a permanecer en el sistema de capitalización y esto es coherente con el hecho que las administradoras reconocen un mayor pago a los solteros en tanto no dejan pensión derivada por el fallecimiento del jubilado.

Uno de los factores importantes es la remuneración imponible.¹² Claramente se observa que el riesgo de traspaso es mayor para los rangos de ingreso medio. Si bien algunos rangos de ingresos altos presentan un cociente superior a uno, como los valores son tan cercanos a la unidad no está tan claro que los individuos con remuneración imponible sean más proclives al traspaso. Lo que no es esperable es que el rango de menores ingresos presente un $RR < 1$. Lo que podría estar pasando es que este grupo de individuos no se comporte según del modelo de conducta racional por no contar con la información necesaria para tomar la mejor decisión. O bien, aún con la información necesaria, si estos individuos tienen 30 años de aportes, sus ingresos no serían suficientes para obtener una jubilación mínima (\$596,25 en diciembre 2007) en ninguno de los sistemas. En ambos casos, el Estado debería pagar la diferencia entre la jubilación calculada y el haber mínimo asegurado por ley. Esta situación de indiferencia podría explicar su decisión de no traspaso. En cambio, si estos individuos no cumplen con los 30 años de aportes exigidos por ley, no

¹² La remuneración imponible hace referencia a la remuneración de los trabajadores dependientes sujeta a aportes destinados al SIJP. Para febrero de 2008, la remuneración imponible máxima se encontraba en \$ 6750. En este trabajo, dentro de la remuneración imponible se incluye la renta de referencia de los trabajadores autónomos. Cabe aclarar que los trabajadores autónomos son aquellos que realizan una actividad lucrativa sin estar sujetos a ningún contrato de trabajo, esto es, son los únicos dueños o socios de la empresa para la que trabajan y, en cambio los trabajadores dependientes son aquellos que mantienen una relación contractual con sus empleadores.

tendrían derecho a una prestación en el sistema de reparto (pero sí en capitalización sólo cumpliendo con el requisito de edad jubilatoria), por lo que carecerían de incentivos a pasarse si saben que en el futuro no obtendrán la prestación ordinaria.

En cuanto a la edad de los afiliados, claramente a partir de los 41 años y hasta los 65 años los individuos son más propensos a pasarse al régimen de reparto. El grupo más riesgoso se encuentra entre los 51 y 60 años con un RR de 2,12. Estos resultados están en línea con las simulaciones planteadas anteriormente, donde la conducta maximizadora de rentabilidad lleva a que los afiliados permanezcan los primeros años de su ciclo laboral en el sistema privado y se cambien al sistema de reparto a partir de los 40 años. Cabe destacar aquí que, al ser ésta la primera apertura del sistema para el traspaso, también se sumaron individuos con edades ya cercanas a la edad de retiro que muy probablemente, si hubiese estado permitido, hubieran realizado la opción con anterioridad.

Si se divide la edad de traspaso según género, se puede calcular cuántas veces más probable es que las mujeres se pasen al régimen de reparto en comparación con los varones. Teniendo en cuenta la Tabla 1 de la sección anterior, el riesgo relativo queda expresado como el cociente entre la tasa de traspaso de las mujeres y la tasa de traspaso de los varones. En fórmula:

$$RR' = \frac{\frac{a}{(a+b)}}{\frac{b}{(c+d)}} \quad (9)$$

Tabla 2. Traspaso según género por rango de edad

Edad	Varones	Mujeres	RR'
menos de 20 años	0.11%	0.09%	0.794
de 21 a 30 años	11.64%	14.72%	1.264
de 31 a 40 años	25.18%	30.01%	1.192
de 41 a 50 años	31.24%	35.71%	1.143
de 51 a 60 años	27.00%	16.45%	0.609
de 61 a 65 años	3.95%	2.42%	0.612
de 66 a 70 años	0.73%	0.48%	0.649
de 71 a 100 años	0.14%	0.09%	0.673

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ANSES.

La Tabla 2 muestra que el traspaso es más frecuente en las mujeres para los rangos de 21 a 50 años con un RR' que va decreciendo a medida que aumenta la edad. Este comportamiento se revierte a partir de los 51 años donde son los varones los que presentan mayor riesgo de traspaso. Esta conducta también se encuentra en línea con la conducta optimizadora de los afiliados en tanto las mujeres presentan mayor frecuencia de traspaso que los varones en edades más tempranas que éstos.

Otro de los factores asociados al traspaso es la cantidad de aportes que tienen los afiliados al sistema. La propensión al traspaso aumenta a medida que los meses con aportes se incrementan. Como sólo se cuenta con información de los últimos 36 meses, lo anterior no significa que los afiliados con mayor regularidad en sus aportes sean más proclives a pasarse al sistema de reparto, sino más bien que los traspasos aumentan con la edad en tanto los rangos de edades más bajas tienen menos meses de aportes (mientras que los dos primeros rangos de edad representan el 12% del total de aportantes con 36 meses de aportes o más, más del 66% de los afiliados con 36 meses de aportes tienen edades entre 31 y 50 años).

En cuanto a la categoría de ocupación, se observa que no existen diferencias en el riesgo relativo al agrupar a los afiliados según aporten como autónomos o trabajadores en relación de dependencia.

Por último, de la Tabla 1.C del Anexo se desprenden diferencias según la provincia de residencia del afiliado, aunque no se distingue de manera clara ningún patrón que diferencie a las regiones. En un extremo se encuentra la provincia de Jujuy con un RR de 2,25, mientras que la provincia menos propensa al traspaso ha sido Misiones con un RR de 0,51.

IV.2. Determinantes profundos

El análisis anterior de perfiles arroja luz sobre los determinantes inmediatos de los traspasos pero no profundiza sobre sus causas. Para avanzar sobre este punto, en este apartado se analizan los resultados de una regresión multivariada de los determinantes de la probabilidad de traspaso utilizando un modelo de elección binaria tipo probit.

Como puede observarse en la Tabla 3, los signos de los coeficientes estimados son los esperados de acuerdo al estudio de perfiles anterior.¹³

¹³ Para la regresión se agruparon las diferentes provincias en regiones de la siguiente manera: “NOA”(Noroeste argentino), comprende a las provincias de Catamarca, La Rioja, Jujuy, Salta, Santiago del Estero y Tucumán; “NEA”(Noreste argentino), comprende a Corrientes, Chaco, Formosa y Misiones; “Pampeana”, incluye a Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, La Pampa y Santa Fe; “Cuyo” comprende a las provincias de Mendoza, San Juan y San Luis ; y la “Patagonia” conformada por las provincias de Chubut, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

Tabla 3. Modelo probit de traspasos y efectos marginales

Variables/Categorías	Coefficiente	Efecto marginal
Sexo		
varón	-0.262 (0.002)	-0.064 (0.000)
edad	0.023 (0.000)	0.006 (0.000)
Estado Civil		
casado	0.082 (0.002)	0.020 (0.000)
viudo	-0.127 (0.008)	-0.031 (0.002)
separado	-0.037 (0.004)	-0.009 (0.001)
Dependiente	0.156 (0.005)	0.038 (0.001)
Remuneración imponible	-4.17E-05 (0.000)	-1.02E-05 (0.000)
Aportes	0.023 (0.000)	0.006 (0.000)
Región de Residencia		
NOA	0.517 (0.003)	0.126 (0.001)
NEA	-0.068 (0.004)	-0.017 (0.001)
Pampeana	0.006 (0.002)	0.002 (0.001)
Cuyo	0.139 (0.003)	0.034 (0.001)
Patagonia	0.151 (0.004)	0.037 (0.001)
Constante	-2.502 (0.007)	
Observaciones	3,990,666	
LR Chi2(13)	338,501	
Pseudo R2	0.0906	
Log Likelihood	-1,699,875	

Nota: Para la remuneración imponible, edad y meses con aportes se tomó la media de cada intervalo. Como remuneración imponible máxima se consideró \$6000, como edad mínima 14 años (edad mínima legal para realizar contratos en 2007) y como edad máxima 100 años. Todas las variables resultan estadísticamente significativas al 1%. Entre paréntesis se muestra el error estándar. Para el efecto marginal se calcularon las derivadas parciales evaluadas en las medias de las variables.

Los afiliados varones tienen menos probabilidad de pasarse al régimen de reparto que las mujeres (6,4 puntos porcentuales menos de probabilidad que las mujeres). Este resultado es coherente con las simulaciones que muestran que a las mujeres les conviene pasarse antes al régimen de reparto que a los varones. Lo mismo sucede con el coeficiente de la variable edad que indica que la probabilidad de traspaso es mayor para los sectores

con edades adultas que para los más jóvenes. En cuanto al estado civil, sólo los afiliados casados presentan mayor probabilidad de ejercer la opción que los solteros, siendo los viudos (una vez que se controla por edad) y separados menos proclives al traspaso. Este resultado puede explicarse en que una renta vitalicia para un casado es menor que para un individuo soltero porque el cálculo tiene en cuenta la pensión que le dejará a su derechohabiente.

En este sentido, la Tabla 4 muestra los cálculos de probabilidades de traspaso haciendo variar el género y estado civil del afiliado (casado/soltero) y asumiendo que el afiliado representativo responde a los valores medios de las variables.

Tabla 4. Probabilidades de traspaso según edad y estado civil

	casado	soltero
varón	14.7%	12.9%
mujer	21.5%	19.2%

Fuente: Elaboración propia. Se utilizaron los valores medios de las variables.

Se observa que un varón casado tiene un 14,7% de probabilidades de pasarse al régimen de reparto, mientras que una mujer casada un 21,5%. Si el varón fuese soltero, la probabilidad de traspaso es del 12,9%, y es menor que la de la mujer con el mismo estado civil (19,2%).

Comparado con los afiliados autónomos, los trabajadores en relación de dependencia tienen mayor probabilidad de cambiarse al régimen de reparto.

En línea con los resultados de diversas simulaciones (y también con la intuición), los afiliados con remuneraciones imponibles altas son más propensos a permanecer en su AFJP debido al peso que tiene la capitalización de sus aportes. En cuanto a los meses de

aportes efectivos, se observa que la probabilidad de traspaso es mayor a medida que aumentan los meses con aportes. Esto podría indicar que los afiliados con mayor edad, que son los que más aportan al sistema comparados con los jóvenes que comienzan su ciclo laboral, son los que tienen mayor propensión de pasarse al sistema previsional estatal.

En cuanto a la región de residencia de los afiliados, sólo los trabajadores del noreste argentino presentan menor probabilidad de optar por el cambio al sistema estatal que los afiliados del Gran Buenos Aires. Si bien el coeficiente NEA de la Tabla 3 resulta estadísticamente significativo, el efecto marginal es sólo 1,7% indicando que un trabajador que reside en la región NEA y que aporta al régimen previsional privado tiene casi 2 puntos porcentuales menos de probabilidad de pasarse al régimen de reparto que un afiliado del Gran Buenos Aires.

V. Conclusiones

Si bien recientemente se aprobó un nuevo sistema previsional para Argentina (SIPA) que establece un único régimen previsional de reparto (pudiendo adicionalmente realizarse aportes voluntarios a aseguradoras privadas), lo valioso de este trabajo es que es el primer estudio con datos reales donde se analiza la conducta que tuvieron los trabajadores afiliados a capitalización frente a la posibilidad de pasarse de régimen y contribuir al sistema previsional de reparto.

Lejos de lo que muchos opinaban, los datos muestran que, en general, los individuos se han comportado siguiendo una conducta maximizadora de ingresos.

De los perfiles de traspasos surge que las mujeres son más proclives al traspaso al igual que los casados. Desde los 41 años y previo al cese de la actividad, el riesgo de traspaso a reparto es superior a la unidad indicando que son los grupos con mayor

propensión a cambiarse de sistema. En cuanto al ingreso disponible, de los riesgos relativos surge que ni los grupos de menores ingresos, ni los de mayores ingresos presentan alta propensión al traspaso. Los trabajadores con remuneraciones imponibles medias son los más proclives a ejercer la opción por el régimen estatal. Estos resultados se confirman al analizar los determinantes profundos. El coeficiente correspondiente a la remuneración imponible es negativo y estadísticamente significativo, aunque el efecto marginal es muy pequeño (-0,001 puntos porcentuales). Cabe recordar aquí que esta variable presenta un elevado porcentaje de datos no informados, por lo que la magnitud del impacto puede estar sesgada.

Relacionado con esto último, un resultado no esperado es que el rango de afiliados con menores ingresos presente RR de traspaso menor a la unidad. Este resultado podría llevarnos a afirmar apresuradamente que los trabajadores con menores remuneraciones no se enmarcan en el modelo de comportamiento racional. Sin embargo, lo que podría estar pasando es que esos individuos no tengan acceso a la información necesaria para maximizar sus ingresos. Lo que queda es analizar con mayor detalle las características de estos trabajadores para extraer una conclusión más acabada sobre la conducta estos trabajadores.

En cuanto a la categoría ocupacional, no se encuentran diferencias en el riesgo de traspaso entre los trabajadores autónomos o bajo relación de dependencia. Del modelo probit surge que los trabajadores dependientes tienen mayor probabilidad de cambio de régimen que los autónomos. Al analizar las regiones de residencia, los trabajadores que cotizan al sistema de capitalización y que residen en el Gran Buenos Aires parecen tener menor probabilidad de optar por el régimen estatal que el resto de los trabajadores del país,

salvo los afiliados que residen en el noreste argentino que parecen ser menos proclives a confirmar su traspaso que los trabajadores del GBA.

En definitiva, al comparar los resultados de las simulaciones realizadas para un trabajador “específico”, bajo el supuesto de maximización del ingreso futuro (jubilación) con las decisiones efectivas de los aportantes, parece que éstos (salvo los que se encuentran en el menor rango de remuneraciones) han actuado buscando obtener los mayores ingresos para su etapa pasiva. Esto es una buena señal en términos de la preocupación de los cotizantes por su futuro previsional, tema que, históricamente no ha sido de alto interés para los trabajadores.

Queda, entonces, para una segunda etapa, detenerse en el grupo con menores remuneraciones, y analizar con mayor detalle si su decisión de no optar por el régimen de reparto se debe a falta de información, o simplemente a tener un comportamiento que no esté guiado por una conducta maximizadora de beneficios.

Referencias

- AFIP (Administración Federal de Ingreso Públicos) (2008), Informe Gerencial SIJP, Enero.
- Arango, L. y L. Melo (2007), “Determinantes de la elección de administradora de pensiones en Colombia: primeras estimaciones a partir de agregados”. *Lecturas de Economía* **66**: 176-212.
- Berstein, S. y C. Cabrita (2006), “Determinantes de elección de AFP en Chile: nueva evidencia a partir de datos individuales”, Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Santiago, Chile.

- Bertranou, F. y M. Sánchez (2003), “Características y determinantes de la densidad de aportes a la Seguridad Social en la Argentina 1994-2001”, en *Historias Laborales en la Seguridad Social*, Secretaría de la Seguridad Social,
- Greene, W (2000), *Econometric Analysis*, 4º edición, Prentice Hall, New York.
- Herrera, J. (2001), “Poverty dynamics in Perú, 1997-1999”, *Development et insertion internationale*, Document de travail.
- Kweitel, M. y J. L. Maia (2003), “Argentina: sustainable output growth alter the collapse”, Dirección Nacional de Políticas Macroeconómicas, Ministerio de Economía.
- Ley 24.241 y sus modificatorias.
- Lu Wang y O. Davis (2003), “Freedom and other variables in the choice of public pension systems”, *Public Choice* **114**: 361-385.
- Roftman, R. (1995), “Effects of Social Security on Lifetime Income Distribution in Argentina”, PSP Discussion Paper Series 73, World Bank.
- SAFJP (Superintendencia de AFJP) (2008), *Boletín Estadístico*, Marzo.
- Secretaría de Seguridad Social (2003), *Libro Blanco de la Previsión Social*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Anexo A

Cuadro 1.A. Principales Reformas introducidas por la ley 26.222

Norma	Concepto	Antes de la ley	Después de la ley
Reforma Previsional (Ley 26.222 de marzo de 2007)	Remuneración Imponible	Límite mínimo: 3 MOPRE (\$240). Límite máximo: 60 MOPRE (\$4.800).	Límite mínimo: 3 MOPRE (\$240). Límite máximo: 75 MOPRE (\$6.000).
	Prestación Básica Universal (PBU)	2.5 MOPRE (\$200)+ 1% de lo anterior por cada año de aporte que exceda los 30 pero no supere los 45.	Se mantiene sin cambios.
	Prestación Compensatoria (PC)	1.5% por año aportado anterior a 1994 de la remuneración promedio de los últimos 10 años con servicios.	Se mantiene sin cambios.
	Prestación Adicional por Permanencia (PAP)	0.85% por año aportado desde 1994 (nunca menos que 30 años) de la remuneración promedio de los últimos 10 años de servicio.	1.5% por cada año aportado desde 1994 (nunca menos que 30 años) de la remuneración promedio de los últimos 10 años de servicio.
	Trasposos (art. 3)	Si los saldos de las CCI son insuficientes, ANSES, en caso de corresponder, realiza una integración al haber mínimo (Componente Público) pero el beneficio sigue siendo otorgado por la AFJP (ley 24.241 y Decreto. 55/1994).	Traspaso al régimen de reparto de saldos de CCI de varones mayores a 55 años y mujeres mayores a 50, cuyas cuentas no alcancen los 250 MOPRES (\$20.000). El afiliado puede optar por permanecer en capitalización
	Opción	Trabajadores nuevos: 90 días para realizar opción por el régimen de Reparto. Capitalización régimen por default. Trasposos de trabajadores ya afiliados: sólo de reparto a capitalización por única vez.	Trabajadores nuevos: 90 días para realizar la opción por el régimen de capitalización. Reparto régimen por default. Trasposos de trabajadores ya afiliados: De un sistema a otro en ambos sentidos una vez cada 5 años. De capitalización a reparto sólo desde la vigencia de la ley hasta el 31/12/2007.
	Aporte personal (Decreto 313/2007)	Régimen de Reparto: 11%, Régimen de Capitalización: 7%.	Régimen de Reparto y Capitalización: 11%.
	Comisiones AFJP	Establecido libremente por cada AFJP.	Se establece un tope máximo de 1% sobre la renta imponible (neta de seguro).
	Seguro de retiro e invalidez	Costo dependía del seguro que contrate cada Administradora.	Mutualización del seguro.
Resolución 135/2007	Regímenes Especiales (leyes 22.731 y 24.018 y decretos 135/2005 y 160/2005)	Excluidos de poder realizar la opción por capitalización o derivar aportes a tal régimen (resolución 873/2006).	Se transfieren saldos de CCI de individuos comprendidos en los regímenes Especiales que fueron derivados al régimen de capitalización.

Nota: MOPRE (Módulo Previsional), es la unidad de cuenta del sistema cuyo valor actual es de \$80.

Fuente: Elaboración propia en base a la legislación correspondiente.

Anexo B

Tabla 1.B. Perfiles de afiliados a capitalización y traspasos

Características del afiliado	Opción por Reparto	Permanece en AFJP	Total afiliados a AFJP antes del traspaso	RR
Región de residencia				
Capital Federal	13.4%	13.4%	13.4%	0.99
Buenos Aires	35.2%	39.8%	39.0%	0.90
Catamarca	2.0%	1.3%	1.4%	1.38
Córdoba	4.7%	8.1%	7.5%	0.63
Corrientes	1.1%	1.5%	1.4%	0.78
Entre Ríos	2.3%	2.2%	2.2%	1.06
Jujuy	3.3%	1.1%	1.5%	2.25
La Rioja	1.3%	0.7%	0.8%	1.70
Mendoza	6.1%	5.4%	5.6%	1.10
Salta	3.5%	2.4%	2.6%	1.36
San Juan	1.7%	1.3%	1.4%	1.26
San Luis	1.1%	1.0%	1.1%	1.06
Santa Fe	8.0%	7.7%	7.8%	1.03
Santiago del Estero	1.5%	1.0%	1.1%	1.37
Tucumán	5.2%	2.0%	2.6%	2.04
Chaco	1.1%	1.2%	1.2%	0.94
Chubut	1.4%	1.7%	1.7%	0.85
Formosa	0.5%	0.5%	0.5%	1.01
La Pampa	0.5%	0.8%	0.7%	0.62
Misiones	1.0%	2.1%	1.9%	0.51
Neuquén	0.8%	1.3%	1.2%	0.68
Río Negro	3.0%	2.1%	2.3%	1.34
Santa Cruz	0.8%	0.8%	0.8%	0.93
Tierra del Fuego	0.5%	0.6%	0.5%	0.84
Sexo				
Varón	64.9%	71.9%	70.7%	0.92
Mujer	35.1%	28.1%	29.3%	1.20
Edad				
menos de 20 años	0.1%	0.9%	0.8%	0.13
de 21 a 30 años	12.7%	32.8%	29.2%	0.44
de 31 a 40 años	26.9%	33.0%	31.9%	0.84
de 41 a 50 años	32.8%	21.9%	23.8%	1.38
de 51 a 60 años	23.3%	8.3%	11.0%	2.12
de 61 a 65 años	3.4%	1.5%	1.9%	1.83
de 66 a 70 años	0.6%	0.9%	0.9%	0.74
de 71 a 100 años	0.1%	0.5%	0.4%	0.30
100 años y más	0.0%	0.1%	0.1%	0.19
Estado Civil				
Soltero	31.0%	45.2%	42.7%	0.73
Casado	63.3%	48.7%	51.3%	1.23
Separado	4.6%	0.7%	5.2%	0.88
Viudo	1.2%	5.3%	0.8%	1.45
Categoría ocupacional				
Autónomo	2.3%	2.3%	2.3%	0.98
Dependiente o mixto	97.7%	97.7%	97.7%	1.00
Remuneración imponible				
menos a \$1000	33.3%	46.3%	44.0%	0.76
entre \$1000.01 y \$2000	41.9%	35.4%	36.6%	1.15
entre \$2000.01 y \$3000	15.2%	9.7%	10.7%	1.42
entre \$3000.01 y \$4000	5.7%	4.0%	4.3%	1.31
entre \$4000.01 y \$5000	2.5%	2.3%	2.3%	1.07
entre \$5000.01 y \$5999.99	1.3%	2.1%	2.0%	0.67
\$6000 o más	0.1%	0.1%	0.1%	1.03
Aportes				
entre 1 y 5 meses	2.5%	8.0%	7.0%	0.36
entre 6 y 10 meses	3.0%	8.3%	7.3%	0.41
entre 11 y 15 meses	4.1%	8.8%	7.9%	0.52
entre 16 y 20 meses	4.5%	7.9%	7.3%	0.62
entre 21 y 25 meses	5.1%	7.6%	7.1%	0.71
entre 26 y 30 meses	5.9%	7.6%	7.3%	0.80
entre 31 y 35 meses	11.9%	11.9%	11.9%	1.00
36 meses de aportes	63.0%	40.0%	44.1%	1.43
Observaciones	710,409	3,280,257	3,990,666	

Nota: Se testeó diferencia de proporciones para cada una de las variables y rangos. En todos los casos se rechaza la hipótesis nula de igualdad de proporciones con un nivel de significancia del 5%.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ANSES, febrero 2008.