

**Nota
Técnica
Nº 14****MODIFICACIONES AL APVC
Medidas y Cobertura Actual**

La Reforma Previsional de de 2008 incorporó, entre otros elementos, el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), el que se ha caracterizado por una escasa cobertura. En el mes de febrero de este año se presentaron una serie de flexibilizaciones a los requisitos del APVC con la finalidad de incentivar su uso. En la presente publicación se expondrán las principales modificaciones y las actuales cifras de este instrumento de ahorro.

1. Contexto y Modificaciones Principales

A partir de octubre de 2008 se implementó una nueva forma de ahorro llamada Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), la cual considera fundamentalmente un aporte bipartito –trabajador y empleador–, pudiendo sumarse el Estado mediante subsidio dependiendo del régimen tributario escogido¹.

El APVC ha tenido una baja penetración, lo que se debe a algunos elementos propios de su estructura. En primer lugar está el escaso incentivo al empleador para hacer un aporte a las cuentas de sus trabajadores. En este sentido, se habla principalmente de estímulos tributarios, ya que los aportes del empleador son considerados como gastos necesarios para generar la renta (por lo que se descuentan de la base imponible del impuesto de primera categoría); mejor clima laboral, ya que crea vínculos internos más fuertes en la relación entre jefatura y trabajadores; introducir una cultura de ahorro; y la posibilidad de retener a los buenos trabajadores. Estos incentivos parecen no ser lo suficientemente atractivos para los empleadores, quienes en definitiva son los mayores gestores al momento de impulsar el APVC.

Como segunda variable se plantean los requisitos para adherirse al APVC. Previo a las modificaciones, el porcentaje mínimo de trabajadores que se debía incorporar a alguno de los contratos no podía ser inferior al 30% de la nómina total de la empresa. Además, se debía llegar a un acuerdo global entre las partes involucradas, ya que el contrato de APVC era uniforme. Pese a que existe la posibilidad de crear diferentes contratos, llegar a un acuerdo colectivo entre los trabajadores y alcanzar el mínimo de adhesión requerido, resulta complicado. Por lo tanto, las flexibilizaciones estos requisitos podrían incrementar la cobertura del APVC.

Un tercer punto a considerar es el período en que se implementó el APVC, coincidiendo con una de las peores crisis financieras, lo que repercutió de forma negativa en toda clase de ahorro. Este punto se amplía si se toma en cuenta que la rentabilidad es el factor que potencia el APVC.

¹ Ver Anexo.

Las principales medidas, que se pondrán en vigencia a partir del primero de marzo de 2011, son las siguientes:

- **Se permiten aportes diferenciados del empleador:** el empleador podrá ofrecer contratos de APVC que contemplen aportes diferenciados a mayor antigüedad del trabajador en la empresa.
- **Se disminuye el requisito de adhesión:** la cantidad de trabajadores que deben adherirse a alguno de los contratos no podrá ser inferior al menor valor entre el 15% del total de trabajadores de la empresa y 100.
- **Se modifican el número máximo de meses que deben permanecer los trabajadores en la empresa para ser propietarios de los aportes del empleador:** para los contratos firmados antes del primero de marzo de 2011 siguen siendo 24 meses desde su firma, mientras que para contratos suscritos con posterioridad a tal fecha los 24 meses corren para cada aporte.

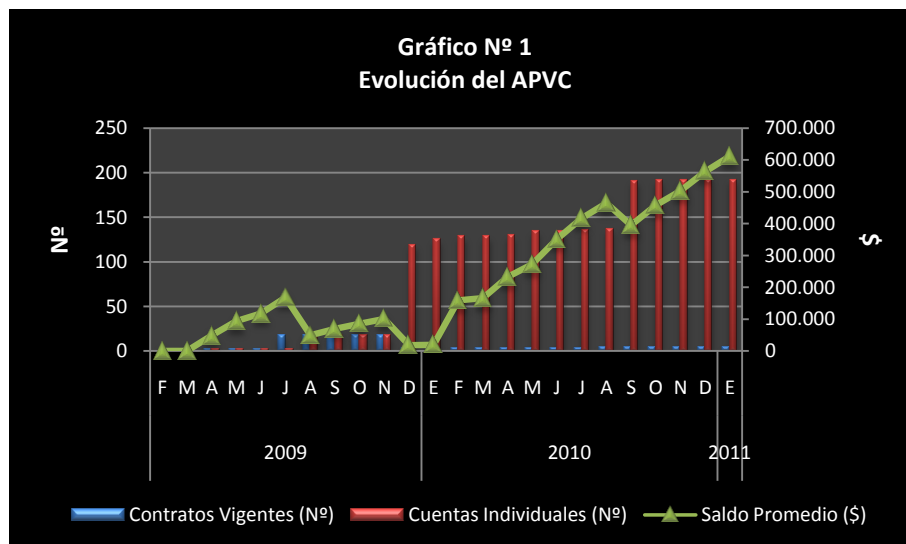
No obstante a estos perfeccionamientos, aún existen carencias en el sistema de ahorro voluntario. Un tema relevante es la información, dada la amplia gama de oferentes e instrumentos que existen, se hace necesario un mecanismo comparativo global, que informe variables relevantes para la toma de decisiones (como rentabilidades, riegos, comisiones, etc.). Lo anterior ayudaría también a incrementar la competencia.

El ahorro, en su contexto general, requiere de un proceso de aprendizaje que debiese estar presente desde temprana edad. La normativa vigente no contiene requisitos de edad en la incorporación al sistema previsional, por lo que educar para el ahorro podría incrementar la cobertura del sistema.

2. Evolución del APVC

El número de contratos vigentes de APVC a enero de 2011 llegó a 5, con 192 cuentas individuales y un saldo total acumulado de \$ 117 millones, monto formado en un 26,6% por aportes de empleadores y el restante 73,4% por aportes de trabajadores. A su vez, de los \$ millones correspondientes a los aportes de trabajadores, el 40,6% lo hace por el régimen tributario a) y el 59,4% por el b). La evolución del APVC se presenta en el Gráfico Nº 1.

Respecto a la distribución por Tipo de Fondo de Pensión, a enero de 2011, de las 192 cuentas individuales, un 69% pertenece al Fondo A, un 21% al Fondo B, un 6% al Fondo C, un 2% al Fondo D y un 2% al Fondo E. Los resultados se presentan en el Cuadro Nº 1.



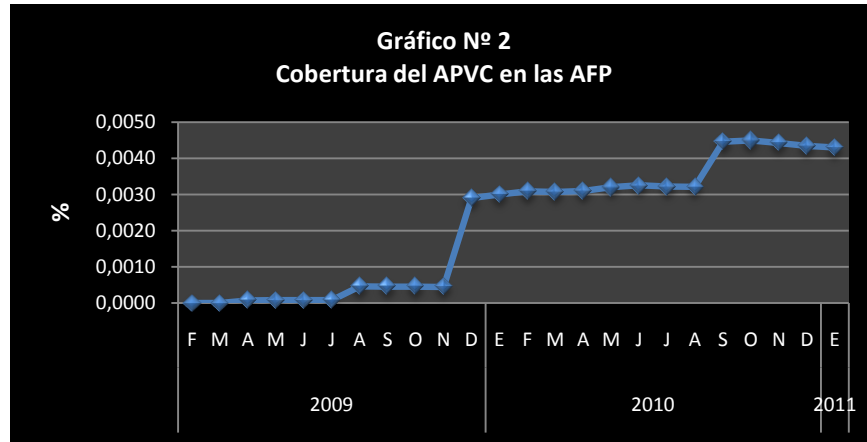
Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración: CIEDESS.

Cuadro Nº 1
Distribución y Saldo por Fondo de Pensiones
(enero 2011)

Fondo de Pensiones	Cuentas Individuales		Saldo Total Acumulado	
	Nº	Part.	M\$	Part.
Tipo A	133	69%	78.875	67%
Tipo B	40	21%	30.469	26%
Tipo C	12	6%	3.818	3%
Tipo D	3	2%	707	1%
Tipo E	4	2%	3.502	3%
Total	192	100%	117.371	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración: CIEDESS.

Es posible crear un indicador de cobertura del APVC en las AFP, calculado como el número de cuentas de APVC sobre el total de cotizantes en cada mes. La evolución de este índice de cobertura se presenta en el Gráfico Nº 2, donde se observa la escasa penetración de este sistema de ahorro. A enero de 2011 la cobertura del APVC fue del 0,0043%.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración: CIEDESS.

Anexo

La cotización voluntaria tiene asociados beneficios tributarios, dependiendo del régimen que se utilice al momento de cotizar. Para efectos del tratamiento tributario del APV y APVC, los trabajadores tienen que optar por a alguno de los siguientes regímenes tributarios:

- a) Los aportes no se rebajan de la base imponible del impuesto único de segunda categoría. Sin embargo, cuando los fondos son retirados, pagan impuesto sólo por la rentabilidad obtenida. La AFP o Institución Autorizada informa la rentabilidad de los retiros al trabajador y al Servicio de Impuestos Internos (SII), para su declaración de impuestos. El retiro de los aportes por el trabajador, no serán gravados.
- b) Los aportes se rebajan de la base imponible del impuesto único de segunda categoría. Sin embargo, cuando los fondos son retirados desde la AFP o Institución Autorizada, retienen en calidad de provisión para el pago de futuros impuestos, el equivalente al 15% del monto retirado. Una vez efectuada la declaración anual de Impuesto a la Renta y determinado el impuesto a pagar, el afiliado deberá cancelar una sobretasa al impuesto global complementario, entre un 3% y 7%. Esta sobretasa se cubre con la retención ya mencionada.

Una vez elegido uno de los regímenes tributarios anteriores, el afiliado siempre podrá optar por el otro régimen para los sucesivos aportes. El monto total de los aportes que se realicen acogidos a uno u otro régimen tributario, no podrá exceder las 600 UF cada año calendario.

Adoptando el primer régimen tributario (letra a), se otorga una bonificación por parte del Estado, la cual consiste en un aporte del 15% de todo o parte del ahorro del trabajador destinado a adelantar o incrementar su pensión, cuyo tope máximo es de 6 UTM.