

Uno de los elementos creados por la Reforma previsional, con el objetivo de incrementar el ahorro de las personas, fue el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, con la especial característica de poder agrupar aportes del empleador, el trabajador y el Estado. Sin embargo, su evolución no ha alcanzado los niveles esperados, debido principalmente a la carencia de incentivos de los empleadores. En esta Nota Técnica estudiaremos el desarrollo del APVC, comparándolo con el APV, y las principales barreras que explican su escasa penetración.

1. Reseña Histórica del Ahorro Voluntario

Existe la importancia de asegurar una pensión futura con el mayor monto posible, esto depende de la capacidad de ahorro previsional durante la vida activa de cada persona. Para lograr una buena tasa de reemplazo, la cotización obligatoria debe complementarse con aportes voluntarios del afiliado. A su vez, las mayores expectativas de vida y la tendencia a optar por una jubilación anticipada por parte de la población, exigen mecanismos para aumentar las pensiones. La vejez suele asociarse al período de mayor tiempo dedicado a actividades de ocio, donde el sustento recae principalmente en la pensión como única fuente de ingreso. Por lo tanto, para mantener la calidad de vida que se posee antes de pensionarse, es vital proyectar los fondos necesarios para aumentar la cuenta de capitalización individual.

Las primeras modificaciones al DL Nº 3.500, con el fin de implementar medidas de ahorro complementario, se hacen mediante la Ley Nº 18.646, de agosto de 1987, la que establece que cada trabajador puede efectuar depósitos de forma voluntaria, en la AFP en que se encuentra afiliado. Estos depósitos se abonan en una cuenta personal denominada Cuenta de Ahorro Voluntario o "Cuenta 2", la cual es independiente de la cuenta de capitalización individual.

Más tarde la Ley Nº 19.768, de noviembre de 2001, establece que cada trabajador podrá efectuar cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la AFP en la que se encuentra afiliado o depósitos de ahorro previsional voluntario en los planes de ahorro previsional voluntario en las instituciones autorizadas por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros. Además, el trabajador posee la alternativa de depositar en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la AFP en la que es afiliado, los depósitos convenidos que hubiere acordado con su empleador con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada. Actualmente es posible realizar ahorros en cualquier AFP, independiente de si se es afiliado o no.

La Ley Nº 20.255, publicada en marzo de 2008, perfecciona el sistema de ahorro voluntario, incorporando, entre otros elementos, los planes de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), modificaciones al tratamiento tributario del APV y la creación de la figura del Afiliado Voluntario y un nuevo régimen tributario para favorecer a personas de ingresos bajos y medios. Estas modificaciones rigen desde el primero de octubre de 2008.

El ahorro voluntario permite complementar las contribuciones obligatorias, incrementando el monto de la pensión futura o anticipando la edad de jubilación. Se hace imprescindible para las personas cuya remuneración excede las 64,7 UF (\$ 1.369.091)¹, ya que éste es el monto máximo para la cotización obligatoria. Las mujeres y jóvenes también son grupos con énfasis especial, las primeras porque presentan cinco años menos de cotización legal (jubilación a los sesenta años) y poseen una mayor expectativa de vida, generando un menor ahorro y un menor monto de pensión respectivamente; mientras que para el segundo grupo, es fundamental acumular ahorros de forma temprana, ya que se extienden las ganancias por rentabilidad.

2. Descripción y Evolución del APVC

Descripción

El APVC entra en vigencia a partir de octubre de 2008, según lo establecido por la Ley Nº 20.255. Es una forma de ahorro voluntario que puede ofrecer una empresa, donde los montos ahorrados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores, registrándose en cuentas separadas. Para realizar este complemento, se debe establecer un acuerdo o contrato entre el empleador, el cual va en representación de los trabajadores dependientes que se incorporarán al plan de ahorro, y una AFP o institución autorizada.

Si bien, el común de los planes de APVC involucra los aportes de empleadores y trabajadores, existe otro tipo de planes con el fin de flexibilizar la oferta de los primeros. Estos planes comprometen sólo el aporte del empleador, pudiendo efectuar aportes diferenciados respecto a monto y disponibilidad.

El empleador puede ofrecer, de acuerdo a sus propios términos, los planes en forma voluntaria, pero una vez vigente el contrato, los aportes establecidos son obligatorios. Por otro lado, cada trabajador tiene el derecho (no la obligación) de incorporarse a los planes ofertados.

El contrato puede establecer un período de permanencia mínima en la empresa, no superior a dos años, durante el cual el trabajador debe mantener sus aportes. Este requisito es un buen mecanismo para que las empresas retengan a los trabajadores, siendo uno de los principales incentivos que ofrece el APVC al empleador. Asimismo, existe el atractivo para los trabajadores de incorporarse a las empresas que otorgan beneficios previsionales.

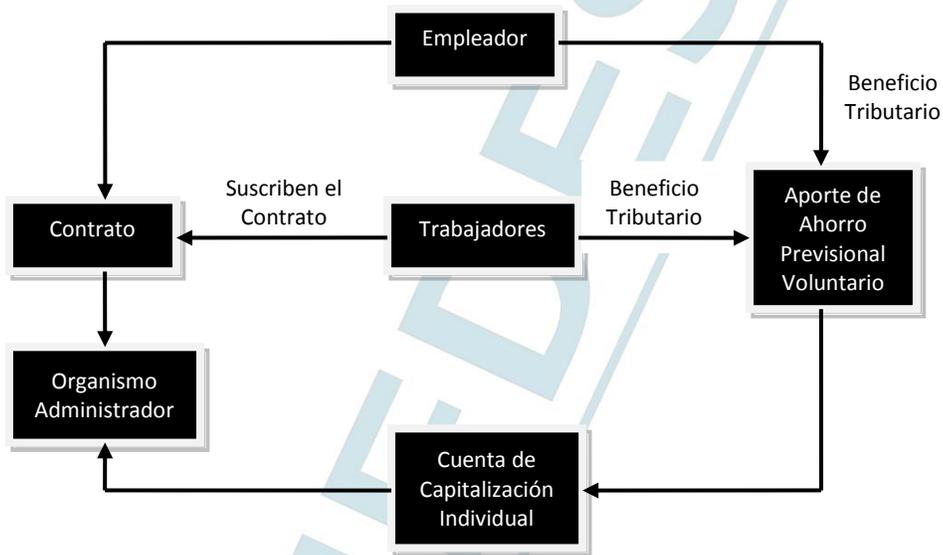
El total de los montos aportados por el empleador se devenga a favor del trabajador una vez cumplido el período señalado anteriormente. Sin embargo, el trabajador siempre

¹ Unidad de Fomento a junio de 2010 igual a \$ 21.160,6.

podrá suspender o reanudar sus aportes, con la obligación de comunicar dicha decisión a su empleador y a la AFP o institución autorizada. En caso de que el trabajador no cumpla con los requisitos acordados, los aportes efectuados por el empleador serán devueltos.

Si se pone fin al contrato de APVC o en caso de término de la relación laboral, el trabajador podrá traspasar los ahorros a un nuevo contrato de APVC o a una cuenta de APV. La estructura del APVC se muestra en el Flujograma Nº 1.

Flujograma Nº 1
Estructura del Ahorro Previsional Voluntario Colectivo.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.

El monto total de los aportes realizados por el trabajador y el empleador no puede exceder las 600 UF (\$ 12.696.360) por cada año calendario. A su vez, las comisiones cobradas por el organismo administrador corresponden a un porcentaje del saldo administrado, diferenciándose respecto a cada plan. El empleador obtiene beneficios tributarios por el APVC, ya que sus aportes son considerados como gastos necesarios para producir renta.

El APVC lo pueden realizar todos aquellos trabajadores dependientes que realicen cotizaciones previsionales en una AFP o en el IPS (ex INP). A parte de las Administradoras de Fondos Previsionales, el APV se puede realizar en otras instituciones autorizadas, tales como compañías de seguro de vida, bancos y sociedades financieras, administradoras de fondos mutuos, administradoras de fondos de inversión, administradoras de fondos para la vivienda, corredores de bolsa, agentes de valores y otras instituciones que autorice la Superintendencia de Valores y Seguros.

Tratamiento Tributario

Para efectos del tratamiento tributario del APV y APVC, los trabajadores, dependiendo de si el pago o exención de impuestos es al momento del aporte o del retiro de los recursos, podrán optar por acogerse 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 informan 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 impuesto único el 15% de su monto. Al momento del retiro de los aportes el trabajador deberá cancelar una sobretasa al impuesto global complementario, entre un 3% y 7%, que está obligado a pagar o ser retirados como excedentes de libre disposición, si corresponde.

Una vez elegido uno de los regímenes tributarios anteriores, el afiliado siempre podrá optar por el otro régimen para los sucesivos aportes.

Adoptando el primer régimen, se les otorga una bonificación por parte del Estado, la cual consiste en un aporte de 15% de todo o parte del ahorro del trabajador destinado a adelantar o incrementar su pensión, cuyo tope máximo es de 6 UTM (\$ 222.498)². Esta bonificación es de carácter anual y se hace respecto de la suma de ahorro voluntario que realice el trabajador, la que no puede superar la suma equivalente a diez veces el total de cotizaciones efectuadas por éste.

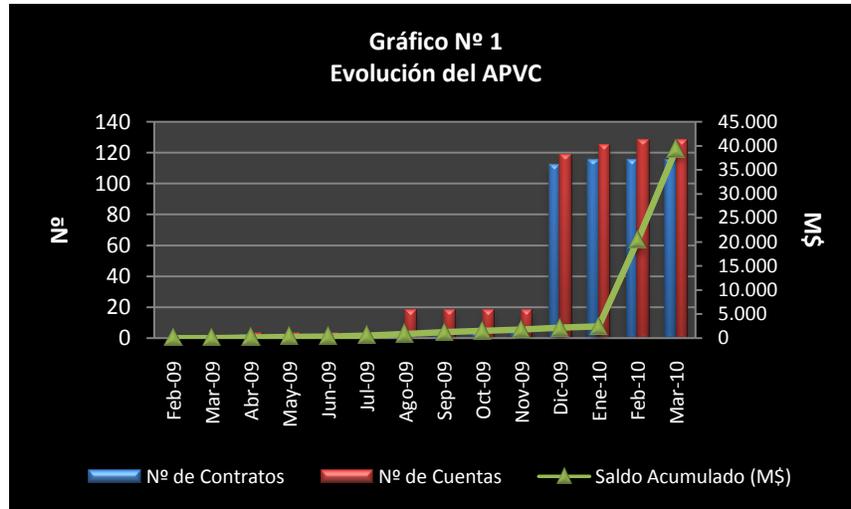
Adoptando el segundo régimen tributario descrito anteriormente (letra B), el monto del ahorro voluntario se rebaja directamente de la base imponible, pagando en definitiva una menor cantidad de impuestos. Con este régimen, la renta líquida disminuye en un monto menor al aporte voluntario, gracias al beneficio tributario. Este beneficio depende directamente de la cantidad ahorrada, ya que a mayor ingreso de la persona, mayor es el descuento por impuestos. Sin embargo, al momento de retirar los fondos se retiene en calidad de impuesto único el 15% de su monto.

Evolución

Considerando el APVC realizado en las AFP, se observa un avance casi nulo hasta julio de 2009, para luego saltar a diciembre del mismo año, donde los contratos y cuentas experimentaron un explosivo aumento, mientras que el saldo acumulado comenzó un mayor crecimiento en febrero de 2010.

En el período noviembre-diciembre de 2009 el número de contratos pasó de 5 a 112, correspondiente a un crecimiento de 2.140%. Asimismo, el número de cuentas individuales pasó de 18 a 119, equivalente a un crecimiento de 561%, durante el mismo período señalado. Mientras que el saldo acumulado en las cuentas de APVC registró su mayor alza en el período enero-febrero de 2010, pasando de \$ 2,4 millones a \$ 20,3 millones, equivalente a un crecimiento de 732%. Los resultados se presentan en el Gráfico N° 1.

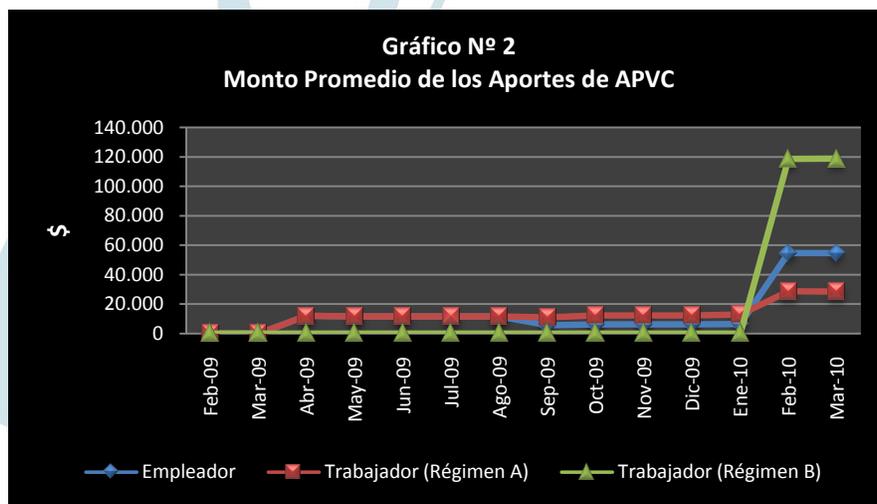
² Unidad Tributaria Mensual a junio de 2010 igual a \$ 37.083.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Respecto al saldo total acumulado, al mes de marzo de 2010 el 49% (\$ 19,3 millones) son aportados por el empleador, mientras el restante 51% (\$ 20,1 millones) corresponde a aportes del trabajador, de los cuales el 48,2% (\$ 9,7 millones) se efectúan mediante el régimen tributario A y el 51,8% (\$ 10,4 millones) con el B. Se presentan aportes equivalentes entre empleador y trabajadores, ya que uno de los requisitos establecidos es que los aportes del empleador deben tener la misma proporción y periodicidad que los aportes del trabajador.

El monto promedio de los aportes se presenta en el Gráfico Nº 2, donde se observa un notable aumento a partir de enero de 2010. Como es de esperar, el monto de los trabajadores por medio del Régimen A es menor el del B, debido al tope máximo anual de 6 UTM. Los montos de mayor magnitud obtienen un mayor beneficio utilizando este último Régimen, mientras que el beneficio Estatal va dirigido a rentas bajas y medias.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Principales Barreras

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: incentivos 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, así como proponer una cultura de ahorro; y la posibilidad de retener a los buenos trabajadores por un máximo de dos años, mediante cláusulas de permanencia en el contrato. Estos incentivos parecen no ser los suficientes para los empleadores, que en definitiva, son los mayores gestores de la iniciativa de impulsar APVC.

En segundo término, se plantean los requisitos para implementar el APVC. El porcentaje mínimo de trabajadores que se deben adherir a alguno de los contratos no puede ser inferior al 30% de la nómina total de trabajadores de la empresa, lo que muchas veces es difícil de cumplir. Además, se debe llegar a un acuerdo global entre las partes involucradas, ya que el contrato de APVC es uniforme. Pese a que está la posibilidad de que un empleador cree diferentes contratos, llegar un acuerdo colectivo con los trabajadores y alcanzar el mínimo de adhesión muchas veces resulta complicado. Por lo tanto, una flexibilización de los requisitos podría incrementar la cobertura.

Los incentivos para que las personas entren al pilar voluntario recaen directamente en la confianza que se tenga sobre los administradores y los resultados de las alternativas de instrumentos financieros. La fecha en que se implementó el APVC fue en plena crisis financiera, lo que repercutió de forma directa en la demanda por APVC.

Un tema que es característico del sistema en general es la información. Dada la amplia gama de oferentes e instrumentos que existen, se hace necesario un mecanismo que informe variables relevantes para la toma de decisiones, como rentabilidades, riesgos, comisiones, etc. Lo anterior con fines netamente comparativos, lo que ayudaría también a incrementar la competencia.

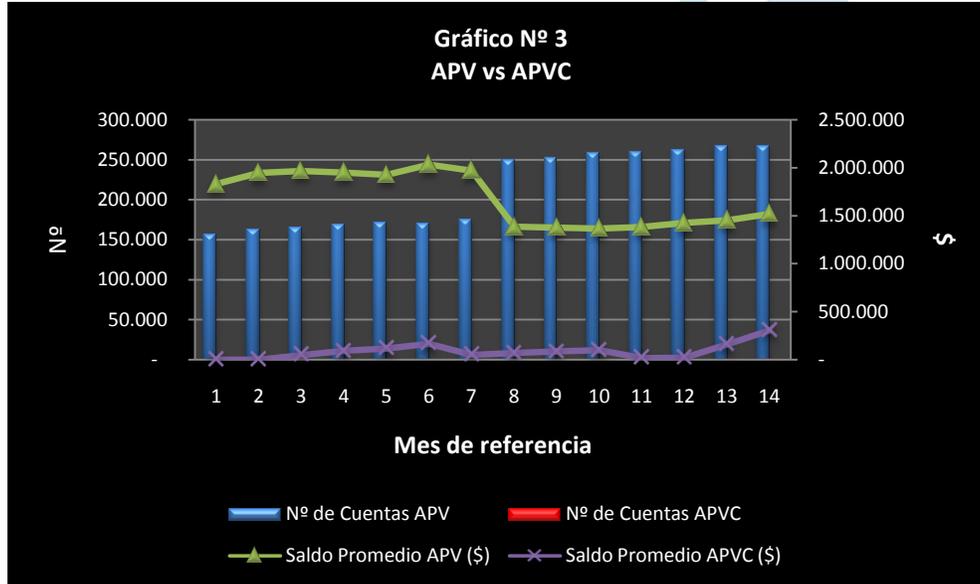
El ahorro, en su gran parte, requiere de un proceso de aprendizaje que debiese estar presente desde temprana edad. La normativa vigente no contiene requisitos de edad en la incorporación al sistema previsional, por lo que educar para el ahorro podría incrementar la cobertura del sistema.

3. APVC vs APV

En esta sección se compararán ambas alternativas de ahorro voluntario, siendo la fecha de implementación el punto de partida y los datos utilizados se restringen a las cuentas en la industria de AFP.

En sus primeros trece meses de vigencia el APV contaba con 267.065 cuentas individuales, a diferencia del APVC que sólo cuenta con 128. Respecto al saldo acumulado total, el APV, en el mismo lapso anterior, llegaba a \$ 405.500 millones, mientras que el APVC sólo \$ 39 millones. Asimismo, el saldo promedio de APV llegó a \$

1.518.356 y el del APVC a \$ 307.234. Los resultados se presentan en el Gráfico Nº 3, donde contrasta enormemente las diferencias de magnitud en las variables claves, el APV fue bien incorporado desde el comienzo, en cambio el APVC ha tenido un arranque tímido y pobre, lo que se podría explicar por el diferente ambiente económico existente.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Como ya se mencionó, el APVC se implementó en octubre de 2008, fecha en que la crisis financiera mundial estaba en sus momentos más fuertes y el sistema de pensiones recibía críticas constantes sobre su desempeño, guiado principalmente por los resultados de rentabilidades. Por otra parte el APV se puso en vigencia en el año 2002, cuando los resultados económicos estaban más estables y las proyecciones se inclinaban favorables al crecimiento.

Respecto a la distribución del saldo en las cuentas de ahorro voluntario es posible comparar entre los diferentes tipos de fondos a marzo de 2010. El 68,8% de las cuentas de APVC pertenecen al fondo Tipo A, seguido por el 22,7% en el Tipo B, mientras que en el caso del APV la mayor proporción se asigna al fondo Tipo A, con un 39,6%, seguido del Tipo C con un 30,6%. La mayor distribución en el Tipo A para las cuentas de APVC se explica por las preferencias al riesgo, el hecho de ser un aporte compartido cambia tales preferencias e incrementa la aceptación de riesgo. Como la contraparte otorga la mitad de los recursos, la posible pérdida afecta en menor medida que si uno aportase el 100%. Esto último se observa en las cuentas de APV, donde se escogen fondos más conservadores. Los resultados se presentan en el Cuadro Nº 1.

Cuadro N° 1
Distribución de Cuentas de Ahorro Voluntario a Marzo de 2010

Fondo de Pensiones	APVC		APV	
	Cuentas	Participación	Cuentas	Participación
Tipo A	88	68,8%	179.711	39,6%
Tipo B	29	22,7%	68.087	15,0%
Tipo C	7	5,5%	138.826	30,6%
Tipo D	1	0,8%	52.921	11,7%
Tipo E	3	2,3%	14.594	3,2%
Total	128	100%	454.139	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Como se ha expuesto, el APVC ha registrado un desarrollo muy bajo, lo que hace inminente la aplicación de medidas para favorecer el acceso a este instrumento, especialmente a los trabajadores de rentas más bajas, quienes son los principales candidatos a obtener rentas por debajo de una pensión aceptable, es decir, una tasa de reemplazo inferior al 70% deseable.