



IMPACTO DE LAS FLEXIBILIZACIONES AL APVC

Marzo de 2012

- ✓ Penetración del APVC y el impacto de las flexibilizaciones
- ✓ Factores que impiden el desarrollo del APVC
- ✓ Importancia del ahorro voluntario

Abstracto

El APVC entra en vigencia a partir de octubre de 2008, según lo establecido por la Ley N° 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. A partir del primero de junio de 2011 entraron en vigencia una serie de flexibilizaciones a los requisitos del APVC con la finalidad de incentivar su uso. Sin embargo, la penetración de este producto ha sido muy baja, lo que se justifica por una serie de variables –tanto económicas como de incentivos–. Lo anterior haría pensar que aún son necesarios ajustes mayores, sin embargo puede deberse a condiciones propias del mercado. En la presente publicación se expondrá la evolución del APVC tras las flexibilizaciones señaladas, así como los factores que intervienen en el desarrollo de este instrumento de ahorro.

I. Marco general

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 entró en vigencia según lo establecido en la Reforma Previsional –por la Ley N° 20.255 de marzo de 2008–. 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.

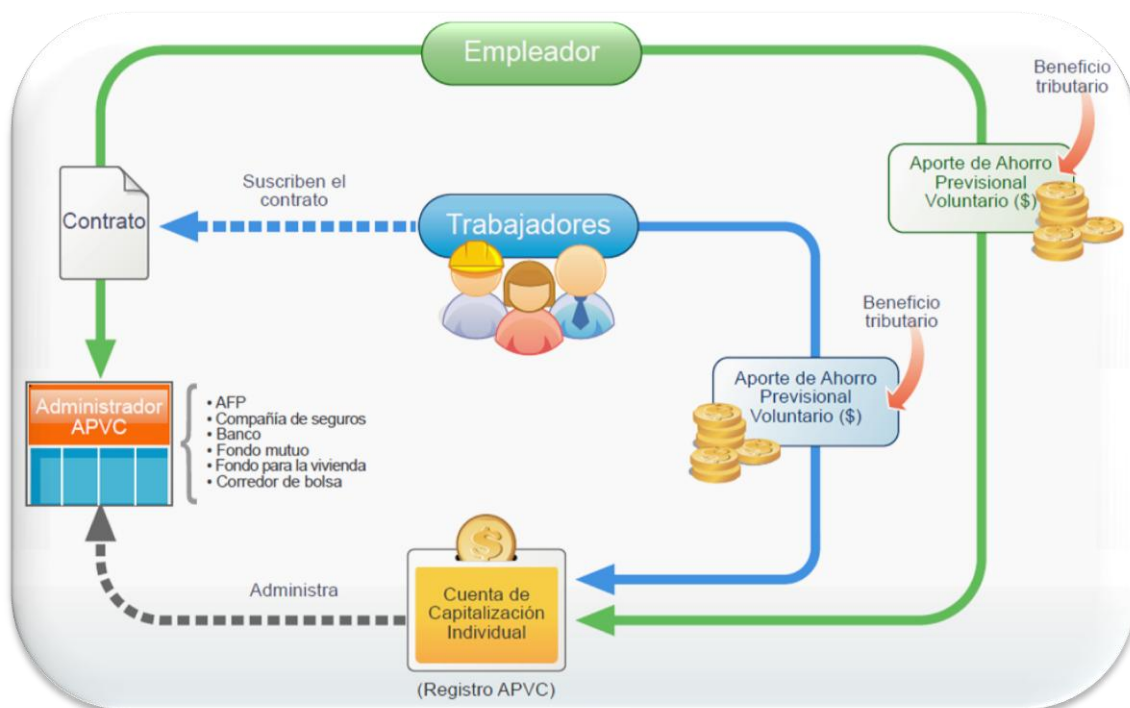
¹ Ver Anexo.

El contrato puede establecer un período de permanencia mínimo en la empresa para acceder a los aportes del empleador, dependiendo de la antigüedad de este contrato con un máximo de 24 meses. Esta cláusula es un buen mecanismo para que las empresas retengan a los trabajadores. Asimismo, existe el atractivo para los trabajadores de incorporarse a las empresas que otorgan beneficios previsionales.

La totalidad de los montos aportados por el empleador se devengarán a favor del trabajador una vez cumplido dicho período. Sin embargo, el trabajador siempre 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 APVC



Fuente: Superintendencia de Pensiones.

El monto total de los aportes realizados por el trabajador y el empleador no podrá exceder las 600 UF 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.

II. Impacto de las flexibilizaciones al APVC

El Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (Comisión Marcel) propuso la creación de un marco legal que permitiera la creación de planes de APVC. No obstante, se hizo la salvedad de que “es muy probable que deba pasar un tiempo prolongado antes que este mercado se masifique e involucre a un número sustantivo de empleadores y trabajadores”.

Precisamente el escaso interés por este instrumento gatilló la incorporación de ciertas flexibilidades en sus requisitos.

1) *Medidas incorporadas*

Las principales medidas, cuya vigencia se dio a partir del primero de junio 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.

Por lo general es de interés de las empresas tratar de mantener a los trabajadores que cumplan un mejor desempeño o con buenas expectativas. Bajo este concepto, los contratos por APVC debían incorporar algún grado de discriminación en su beneficio, permitiendo diferenciar entre trabajadores. Lo anterior se ve potenciado ante la visión de “premio o incentivo” que presentan los aportes del empleador vía APVC, lo que facilita la retención de elementos destacados.

Sin embargo, la discriminación por antigüedad, que específicamente premia la fidelidad con la empresa, solo cubre un segmento de los trabajadores a los que se desea mantener, por lo que esta modificación debiese ampliarse.

- **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.

Dentro de las finalidades más fuertes del APVC se encuentra el incentivar el ahorro voluntario de los trabajadores con renta media y baja, lo que llevó a establecer ciertos requisitos en la creación de los contratos. En su comienzo, el mínimo de trabajadores que debían adherirse a alguno de los contratos ofrecidos correspondía al menor número entre 300 trabajadores y el 30% de los trabajadores de la empresa.

Considerando la reciente incorporación de este instrumento y la escasa difusión, tanto de sus beneficios como del producto, podría señalarse que estos requisitos son barreras para tomarlo. La cultura de ahorro por parte de los trabajadores requiere de ciertos procesos graduales, así como la necesidad de incentivos potentes –especialmente para el grupo que se apunta en los objetivos del APVC, quienes tienen una menor capacidad de ahorro–.

Por otra parte, la difusión y ofrecimiento pueden no ser del interés de los empleadores, ya que se incurre en gastos que están en función de la posterior recepción de los trabajadores. Que no se cumplan los requisitos de incorporación es un riesgo para estos gastos.

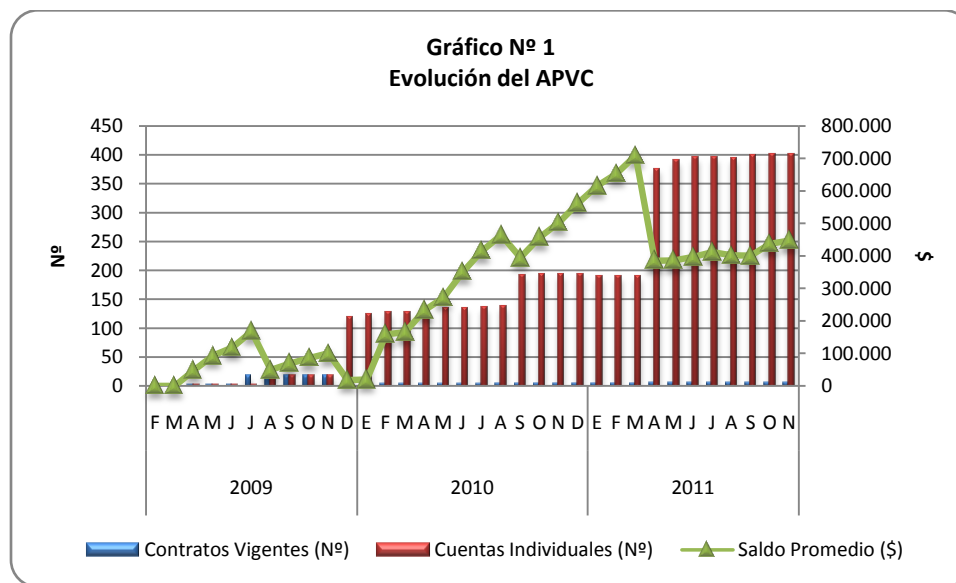
- **Se modifican el número máximo de meses que deben permanecer los trabajadores en la empresa para ser propietarios de los aportes del empleador:** para los contratos firmados antes del primero de junio de 2011 siguen siendo 24 meses desde su firma, mientras que para contratos suscritos con posterioridad a tal fecha los 24 meses corren para cada aporte.

Desde el punto de vista del empleador, la facultad de retener a elementos valiosos por 24 meses puede no ser suficiente para compensar los aportes entregados. A su vez, existen otros productos que sí pueden focalizarse en determinados elementos, como es el caso de los Depósitos Convenidos. Además, este mecanismo no es eficiente para empresas cuyo rubro no requiere de personal mayormente calificado o que presenta mayor nivel de rotación.

Por el lado del trabajador, tanto el aporte previsional como el requisito de permanecer estos meses en la empresas pueden no ser incentivos suficientes para crear el contrato. También existen otras formas de ahorro que compiten con el APVC y poseen ventajas como grados de libertad en su uso o flexibilidad en dónde y cuánto ahorrar.

2) Penetración del APVC

El número de contratos vigentes de APVC a noviembre de 2011 llegó a 6, con 400 cuentas individuales y un saldo total acumulado de \$ 179 millones, monto formado en un 29,8% por aportes de empleadores y el restante 70,2% por aportes de trabajadores. A su vez, de los \$ 126 millones correspondientes a los aportes de trabajadores, el 42,8% lo hace por el régimen tributario a) y el 57,2% por el b). La evolución del APVC se presenta en el Gráfico Nº 1.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración: CIEDESS.

La última variación en los contratos de APVC en la industria de AFP fue previa a la incorporación de las flexibilidades en los requisitos, observándose un impacto nulo de éstas. Se registró un nuevo contrato (ingreso de una nueva empresa) equivalente a 186 nuevas cuentas en abril de 2011, por lo que aún es necesario generar incentivos mayores, especialmente a las empresas.

Respecto a la distribución por Tipo de Fondo de Pensión, a enero de 2011, de las 400 cuentas individuales, un 63% pertenece al Fondo A, un 17% al Fondo B, un 11% al Fondo C, un 2% al Fondo D y un 6% al Fondo E, con distribución de los saldos similares a estos porcentajes. Los resultados se presentan en el Cuadro Nº 1.

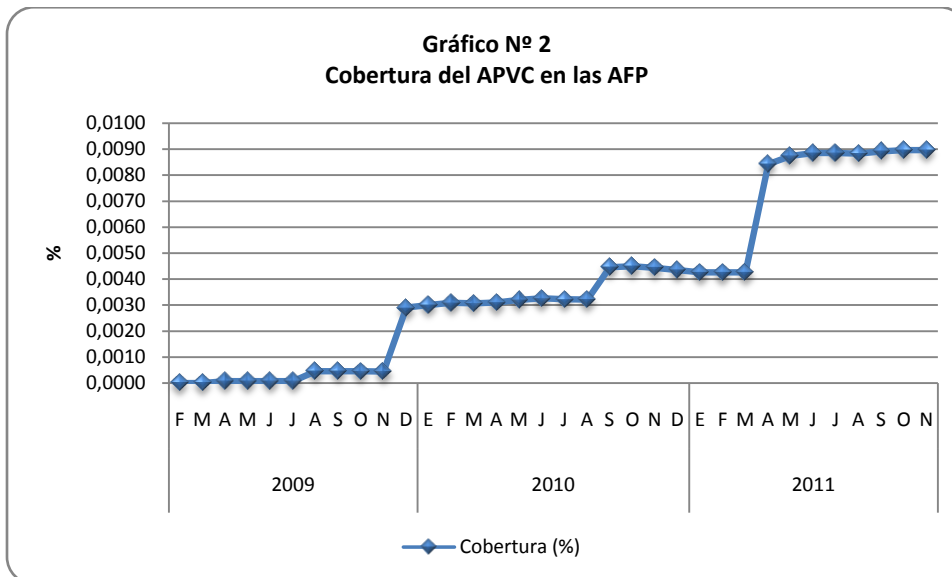
Cuadro Nº 1
Distribución y Saldo por Fondo de Pensiones
(noviembre 2011)

Fondo de Pensiones	Cuentas Individuales		Saldo Total Acumulado	
	Nº	Part.	M\$	Part.
Tipo A	251	63%	111.497	62%
Tipo B	69	17%	29.088	16%
Tipo C	45	11%	6.258	3%
Tipo D	9	2%	16.036	9%
Tipo E	26	7%	16.114	9%
Total	400	100%	178.993	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 noviembre de 2011 la cobertura del APVC fue del 0,0090%.

Gráfico Nº 2
Cobertura del APVC en las AFP



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración: CIEDESS.

Para contabilizar la totalidad del sistema deben sumarse cuentas de otras industrias autorizadas. Hasta septiembre de 2011 solo se registra la participación en Fondos Mutuos, con un total de 469 cuentas, que sumadas a las 353 del sistema AFP, se obtiene un global de 822 cuentas en tal fecha (0,07% de las cuentas de APV).

III. Variables que impactan en el desarrollo del APVC

El APVC ha tenido una baja penetración, lo que se debe a algunos elementos propios de su estructura. El Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (Comisión Marcel) se pronunció al respecto, considerando que era “muy probable que deba pasar un tiempo prolongado antes que este mercado se masifique e involucre a un número sustantivo de empleadores y trabajadores”, donde el “propio esfuerzo comercial de las empresas interesadas en ofrecer éste tipo de producto ayude a su difusión y a despertar el interés de trabajadores y empleadores”.

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.

Un segundo 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.

Como tercera variable se plantean los requisitos para adherirse al APVC. Los principios originales de este instrumento plantean la necesidad de no discriminar entre los distintos trabajadores de una empresa y beneficiar a una proporción importante de ellos. 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. No obstante a estos perfeccionamientos, aún existen carencias en el sistema.

El cuarto tema relevante a considerar es la información, tanto de las variables del producto como de la difusión apropiada de éste. 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, riesgos, 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.

Una quinta variable es la competencia que existe con otras herramientas de ahorro voluntario que pueden ser más útiles. Desde el punto de vista del empleador, los Depósitos Convenidos son más flexibles e imponen menores restricciones, así como la posibilidad de acordar con sus trabajadores la sustitución de las indemnizaciones vía cuenta en la AFP (cuentas de indemnización), pudiendo girar el monto completo cuando termine la relación laboral. Para el trabajador el APV resulta una alternativa más rápida y sencilla.

Por último, experiencias similares en otros países respecto al ahorro previsional colectivo demuestra que la demanda proviene de empresas medianas y grandes. Por lo que considerando que en nuestro país la mayor proporción del trabajo se concentra en la pequeñas y mediana empresa, es muy difícil que el desarrollo de este instrumento se dé en el corto plazo.

IV. Importancia del ahorro voluntario

Pese a las dificultades en la expansión del APVC que se señalaron anteriormente, existen razones potentes para la introducción de este mecanismo de ahorro previsional, las que se vinculan principalmente con incrementos en la futura pensión.

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.

1) Impacto en la pensión

El Ahorro Previsional Voluntario (APV) 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 el tope imponible (actualmente en 67,4 UF).

Las mujeres y jóvenes también son grupos con énfasis especial. Las primeras porque presentan cinco años menos de cotización (jubilan 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 su incorporación al sistema de pensiones, ya que se extienden las ganancias por rentabilidad.

En el siguiente Cuadro Nº 2 se presenta el impacto del ahorro voluntario en la pensión futura. Ahorrando un 0,5% adicional al 10% obligatorio la pensión se incrementa en un 5%. Claramente el

nivel de incremento dependerá del período de inicio de este ahorro (aportes en fases iniciales adquieren mayor capitalización), su magnitud, su costo y la rentabilidad que se obtenga.

Cabe destacar que una de las principales razones de no realizar estos aportes es la incapacidad para generar este ahorro extra, sin embargo, en los últimos años se han dado algunas modificaciones en las comisiones del sistema –específicamente vía licitaciones– que podrían destinarse al ahorro voluntario. En primer lugar se tiene la diferencia y posterior traspaso al empleador (sólo trabajadores dependientes) en la comisión cobrada para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), correspondientes al 0,38% (1,87% versus 1,49% actual) y el 1,49% del ingreso imponible respectivamente luego de la última licitación. Estos ahorros lograrían incrementar la pensión entre un 4% y 15%. Un segundo aporte podría ser el diferencial de las comisiones tras la última licitación de cartera de nuevos afiliados, equivalente a 1,59% del ingreso imponible, obteniéndose un incremento en la pensión de 16%.

Cuadro Nº 2
Importancia del ahorro previsional voluntario
Montos en UF

Escenario	Saldo	Pensión		Variación
	Acumulado	Hombre	Mujer	
Base (10% obligatorio)	4.832	29	24	-
0,38%*	5.016	30	25	4%
0,50%	5.074	30	25	5%
Adicional*	5.315	31	26	10%
1,49%	5.552	33	27	15%
1,59%**	5.600	33	27	16%
2,00%	5.798	34	28	20%

(*) Porcentaje adicional del ingreso imponible.

(**) Equivale a la diferencia entre los resultados de las últimas dos licitaciones del SIS (1,87% - 1,49%).

(***) Equivale a la diferencia entre las comisiones por administración extremas (2,36% - 0,77%).

Supuestos: Ingreso imponible de 25 UF con crecimiento anual de 2%, rentabilidad anual de 5%, 40 años de aportes y pensión a los 60 años para la mujer y 65 años para el hombre.

Elaboración CIEDESS.

2) Beneficios adicionales

Los aportes voluntarios, fuera de cumplir el fin de aumentar el monto de la pensión o anticipar la edad de jubilación, posee otros beneficios que vienen principalmente del carácter de libre disponibilidad de los recursos. Estos aportes pueden compensar períodos no cotizados, ya sea por desempleo u otras causas, resolver imprevistos de salud o simplemente servir como ahorro para los fines que el afiliado determine necesarios.

Además, estas formas de ahorro poseen importantes beneficios tributarios, permitiendo al trabajador escoger el régimen que afecte sus aportes. Adicionalmente es posible obtener una bonificación por parte del Estado, dependiendo de la elección anterior.

Estos ahorros no son considerados en la determinación del derecho a la garantía estatal de pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia. A su vez, los ahorros voluntarios son inembargables y en caso de fallecimiento del cotizante, el capital asegurado se paga a los beneficiarios directos, sin impuesto a la herencia.

➤ **Tributarios**

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.

Además, si el afiliado desea retirar los aportes antes de pensionarse, debe cancelar obligatoriamente una sobretasa al Impuesto Global Complementario, de entre 3% y 7%. Existe un límite máximo de ahorro voluntario que se puede rebajar de la base imponible mensual o anual, correspondiente a 50 UF mensuales, en el caso de APVC se suman los ahorros del empleador y del trabajador.

Los empleadores también pueden recibir beneficios tributarios, sus aportes en el APVC son considerados como gastos necesarios para producir renta, por lo que su monto es rebajado en la determinación de la renta líquida para el Impuesto de Primera Categoría.

➤ **Estatales**

Como aquellos trabajadores de ingresos bajos y medios, los que no pagan impuesto o su tasa es muy baja, el beneficio tributario del segundo régimen (letra B) es marginal, la Reforma incorpora un nuevo régimen tributario para beneficiarlos. Este régimen tributario es un incentivo para quienes perciben rentas medias.

Adoptando el primer régimen tributario descrito anteriormente (letra A), se les otorga una bonificación por parte del Estado, el 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. 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.

En caso de que el trabajador efectúe retiros antes de pensionarse, la AFP gira de la bonificación a la Tesorería General de la República el 15% de los fondos retirados. A su vez, la bonificación y su rentabilidad no están afectas al Impuesto a la Renta mientras no sean retiradas antes de pensionarse.

➤ **Complementarios**

Es posible disponer en cualquier momento de todos o parte de los fondos ahorrados, sin necesidad de esperar la jubilación. No obstante, se deben tener presentes el límite de giros máximos durante el año calendario y el pago del Impuesto Global Complementario (con un recargo entre el 3% y 7%). Esta característica de liquidez es especial para responder a ciertos imprevistos, generalmente de salud y cesantía.

Un caso especial ocurre en períodos de cesantía para las personas de altos ingresos, donde se pueden retirar los ahorros voluntarios con un impuesto más bajo. Esto se debe a que la tasa de retiro tiene directa relación con el ingreso anual del momento en que se efectúa el retiro y con el monto a retirar. Por lo tanto, si el cotizante efectúa un retiro en un año en que recibió menos ingresos, el monto pagado por Impuesto Global Complementario es menor. Lo mismo ocurre con el monto a retirar, si este es menor o igual a 13,5 UTA, queda exento de Impuesto Global Complementario. De juntarse los casos de una renta anual nula y un monto retirado exento de impuesto, lo pagado por el retiro equivale al límite inferior de la sobretasa, es decir, un 3%.

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 acogiéndose 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.



Bibliografía y Lectura Recomendada

- CIEDESS: "Modernización de la Seguridad Social en Chile 1980-2009, 30 Años", diciembre 2010.
- CIEDESS: Nota Técnica Nº 14 "Modificaciones al APVC: Medidas y cobertura actual", febrero de 2011.
- Consejo Asesor Presidencial para la Reforma al Sistema de Pensiones: Volumen I: Diagnóstico y Propuestas para la Reforma Previsional".
- Subsecretaría de Previsión Social: "Ahorro Previsional Voluntario Colectivo: Situación actual y perspectivas de los actores involucrados", agosto de 2010.
- Superintendencia de Pensiones: "Norma de Carácter general Nº 3: Establece regulaciones comunes en relación con cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos, depósitos de ahorro previsional voluntario y ahorro previsional voluntario colectivo", abril de 2011.
- Superintendencia de Pensiones: "Implementación de la Reforma Previsional", abril de 2011.
- Superintendencia de pensiones: "Seguimiento de la Reforma Previsional", noviembre de 2011.