

MAYO 2015

NOTA
TÉCNICA
N° 37

EVOLUCIÓN DEL APVC: MEDIDAS Y COBERTURA

CONTENIDO

1. INCORPORACIÓN DEL AHORRO VOLUNTARIO.....	2
2. DESCRIPCIÓN Y EVOLUCIÓN DEL APVC.....	3
2.1 Descripción.....	3
2.2 Tratamiento Tributario del APVC.....	5
2.3 Penetración del APVC	6
3. VARIABLES QUE IMPACTAN EN EL DESARROLLO DEL APVC	8

1. INCORPORACIÓN DEL AHORRO VOLUNTARIO

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.

La pensión está determinada por la capacidad de ahorro previsional durante la vida activa de cada persona, y por ende si aspiramos a obtener una mayor pensión deberemos aumentar el ahorro de carácter previsional. 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 pensión 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 N° 3.500, con el fin de implementar medidas de ahorro complementario, se hacen mediante la Ley N° 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 N° 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 N° 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 el tope imponible (equivalente a 73,2 UF durante el año 2015), 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 (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 acumular ahorros de forma temprana, ya que se extienden las ganancias por rentabilidad.

2. DESCRIPCIÓN Y EVOLUCIÓN DEL APVC

2.1 DESCRIPCIÓN

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 escogido.

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.

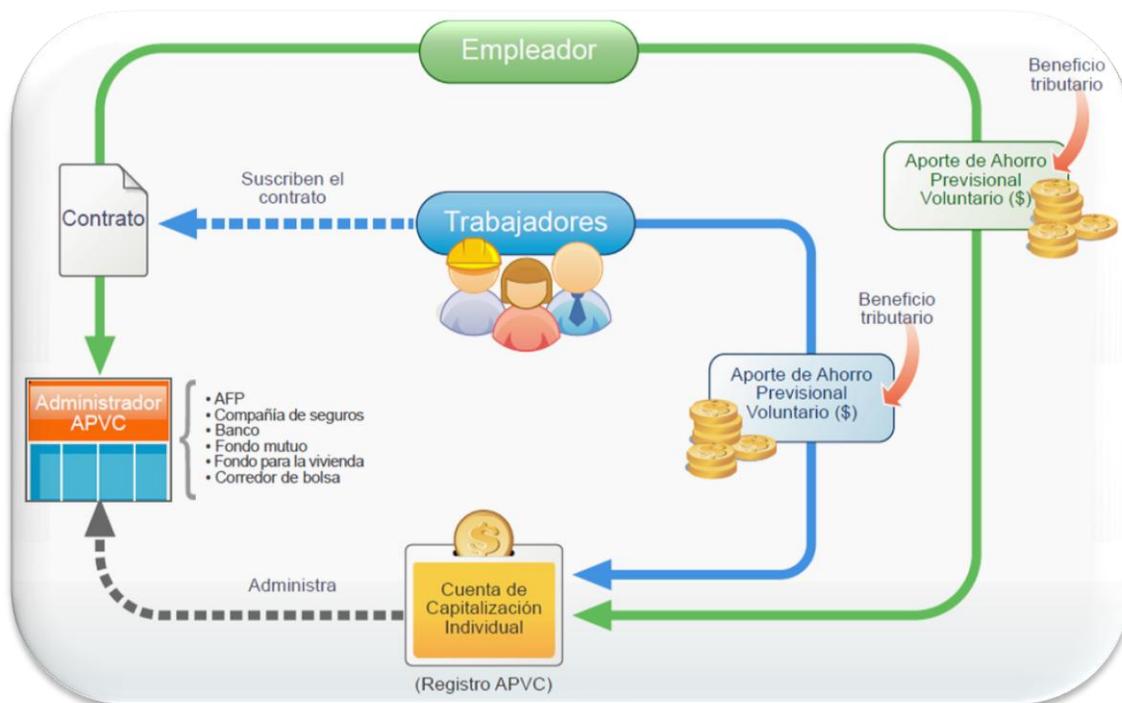
El empleador puede ofrecer, de acuerdo a sus propios términos, los planes en forma voluntaria, pero una vez vigente el contrato, los aportes establecidos son obligatorios. Por otro lado, cada trabajador tiene el derecho (no la obligación) de incorporarse a los planes ofertados.

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 N° 1.

Flujograma N° 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.

Precisamente el escaso interés por este instrumento gatilló la incorporación de ciertas flexibilidades en sus requisitos. 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 100 y el 15% del total de trabajadores de la empresa.

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 modifica 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,
 - Para contratos suscritos con posterioridad al primero de junio de 2011 los 24 meses corren para cada aporte. En todo caso, una vez transcurridos 60 meses, el trabajador adquiere la propiedad inmediata de todos los aportes efectuados y a efectuar en el futuro.

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.

2.2 TRATAMIENTO TRIBUTARIO DEL APVC

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.

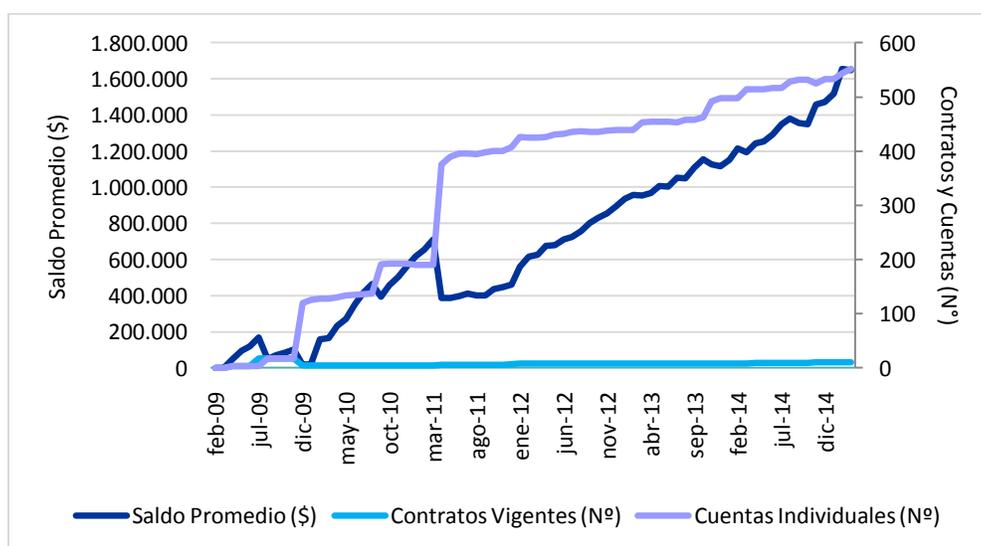
Una vez elegido uno de los regímenes tributarios anteriores, el afiliado siempre podrá optar por el otro régimen para los sucesivos aportes. El monto total de los aportes que se realicen acogiéndose a uno u otro régimen tributario, no podrá exceder las 600 UF cada año calendario.

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.

2.3 PENETRACIÓN DEL APVC

El número de contratos vigentes de APVC a marzo de 2015 llegó a 10, con 552 cuentas individuales y un saldo total acumulado de \$ 910 millones (saldo promedio por cuenta de \$ 1.648.020). A su vez se registran aportes totales de \$ 1.003 millones, monto formado en un 33,6% por aportes de empleadores y el restante 66,4% por aportes de trabajadores. De los \$ 666 millones correspondientes a los aportes de trabajadores, el 68,5% lo hace por el régimen tributario a) y el 31,5% por el b). La evolución del APVC se presenta en el Gráfico N° 1.

Gráfico N° 1: Evolución del APVC en AFP



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración CIEDESS.

La gran variación en el número de cuentas individuales de APVC en la industria de AFP fue previa a la incorporación de las flexibilidades en los requisitos, observándose un impacto casi nulo de éstas últimas. 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 marzo de 2015, de las 552 cuentas individuales, un 52% pertenece al Fondo A, un 16% al Fondo B, un 18% al Fondo C, un 3% al Fondo D y un 11% al Fondo E, con distribución de los saldos similares a estos porcentajes. Los resultados se presentan en el Cuadro N° 1.

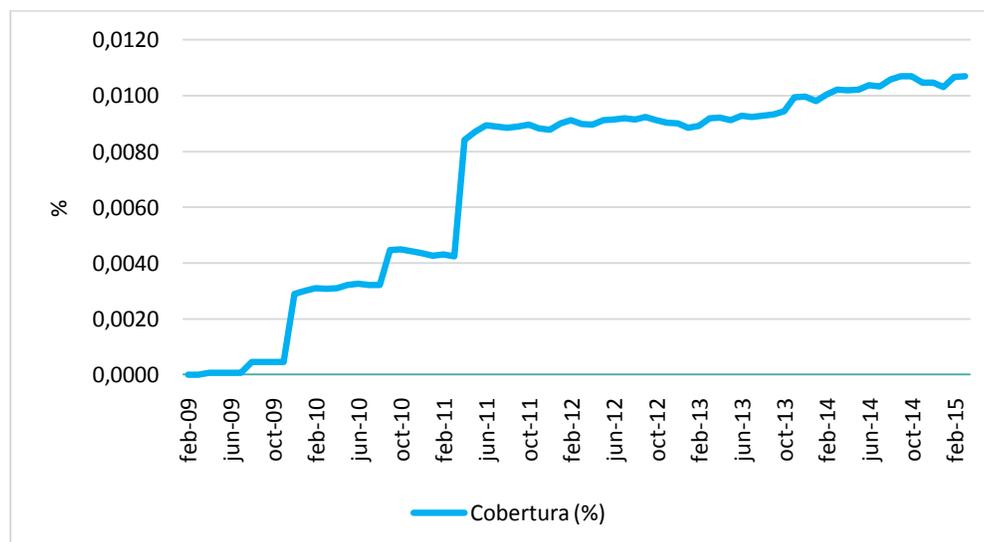
Cuadro N° 1: Distribución y Saldo por Fondo de Pensiones del APVS en AFP (marzo 2015)

Fondo de Pensiones	Cuentas Individuales		Saldo Total Acumulado		Saldo Promedio (\$)
	Nº	Part.	M\$	Part.	
Tipo A	287	52%	547.922	60%	1.909.136
Tipo B	90	16%	119.707	13%	1.330.078
Tipo C	99	18%	107.493	12%	1.085.788
Tipo D	14	3%	17.559	2%	1.254.214
Tipo E	62	11%	117.026	13%	1.887.516
Total	552	100%	909.707	100%	1.648.020

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 N° 2, donde se observa la escasa penetración de este sistema de ahorro. A marzo de 2015 la cobertura del APVC fue del 0,0107%.

Gráfico N° 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 diciembre de 2015 sólo se registra la participación en Fondos Mutuos, con un total de 60 contratos, 622 cuentas y un saldo acumulado de \$ 815 millones. Dicho número de cuentas, sumadas a las 533 del sistema AFP en igual fecha, se obtiene un global de 1.155 cuentas (cobertura de 0,022% de los cotizantes del sistema de AFP). El estado del APVC a diciembre de 2015 se presenta en el Cuadro N° 2.

Cuadro N° 2: Situación del APVC según industria (diciembre 2015)

Industria	Cuentas Individuales		Saldo Total Acumulado		Saldo Promedio (\$)
	Nº	Part.	M\$	Part.	
AFP	533	46%	785.417	49%	1.473.578
Fondos Mutuos	622	54%	815.407	51%	1.310.944
Total	1.155	100%	1.600.824	100%	1.385.995

Fuente: Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.
Elaboración CIEDESS.

3. 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, señalando 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.

Un 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, 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.

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, 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.

REFERENCIAS:

- CIEDESS: "Modernización de la Seguridad Social en Chile 1980-2009, 30 Años", diciembre 2010.
- CIEDESS: Nota Técnica N° 14 "Modificaciones al APVC: Medidas y cobertura actual", febrero de 2011.
- CIEDESS: Nota Técnica N° 23 "Impacto de las Flexibilizaciones al APVC: Falta de incentivos al empleador", marzo de 2012.
- 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 N° 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, Julio-Diciembre 2014". marzo de 2015.