



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICASY ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE AUDITORIA

Analizar los beneficios que otorga el Estado en la implementación De la ley 20.255

“Reforma Ahorro Previsional Voluntario Colectivo”.

Tesis para optar al Título de Contador Publico y Auditor y al grado académico de

Licenciado en Sistema de Información Financiera y Control de Gestión

ALUMNAS: CAROLINA ANDREA SANCHEZ ULLOA.

MARIA INES VALDIVIA GONZALEZ.

PROFESOR GUIA: LUIS PONCE.

OCTUBRE, 2009.



INDICE

Resumen	4
Marco Teórico	
1. Antecedentes Generales	5
2. Contexto del Sistema Provisional en Chile	6 - 7
3. Estructura del Sistema Provisional	8 - 9
4. Reforma Provisional – Ley 20.255	9 - 10
5. Sistema de Pensiones	10
6. Bases del Sistema de Pensiones	11
7. Ahorro Provisional Voluntario	11 - 12
8. Ahorro Provisional Voluntario Colectivo	13 - 15
9. Objetivos Ahorro Provisional Voluntario Colectivo	16 - 18
10. Características de los planes del APVC	19 - 20
11. Beneficios Tributarios del APVC	21
12. Beneficios Tributarios y Bonificación del Estado (APV – APVC)	22 - 24
13. Ejemplos.	25



Problema de Investigación	27
Objetivos	28 - 29
• General • Específicos	
Metodología	30 - 31
Cronograma	32
Análisis Comparativo	33 -36
Conclusiones	38 - 41
Bibliografía	42 - 43
Anexos	44 - 50



RESUMEN

La ley N° 20.255, de fecha 17.03.2008, crea la Reforma de ahorro previsional voluntario colectivo (APVC) es un contrato de ahorro suscrito entre un empleador, por sí y en representación de sus trabajadores, y una Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada, con el objeto de incrementar los recursos provisionales de dichos trabajadores y complementar su ahorro obligatorio, con aportes de naturaleza voluntaria. En términos generales, presenta beneficios tributarios para ambas partes. En el caso del empleador se considera gasto necesario en la determinación de la RLI, la cual no se analizará en el presente proyecto. En el caso del trabajador será el beneficio tributario, incluido el pago de una bonificación de cargo fiscal, lo cual dependerá del régimen tributario por el cual opte acoger sus aportes.

La ley ha creado un nuevo régimen tributario para las personas que se incorporen al APVC. Actualmente existe un beneficio que consiste en rebajar de la renta imponible el monto destinado al ahorro y, lo que en consecuencia, implica pagar un menor impuesto de segunda categoría.

La nueva alternativa consiste en no rebajar de la renta imponible el monto del APV, tributando sobre la totalidad de la renta, quedando así el trabajador liberado del pago de impuesto cuando retire el dinero. En este caso, sólo se paga un tributo por las rentabilidades obtenidas. Esta nueva opción es conveniente para aquellos cotizantes que se encuentran afectos a una tasa impositiva de segunda categoría igual o menor al 15% y que, los cuales no tenían mayores incentivos tributarios para ahorrar sobre el 10% obligatorio.

Los trabajadores que opten por esta modalidad, tendrán un beneficio fiscal que será entregado por el Estado, y será equivalente al 15% de lo ahorrado por el trabajador, con un tope de 6 UTM por año. Este beneficio de cargo fiscal que tiene derecho el trabajador dependiente que hubiere acogido todo o parte de su ahorro previsional voluntario colectivo al nuevo régimen tributario, a adelantar o incrementar su pensión.

La presente tesis es una investigación exploratoria orientada a contribuir al conocimiento de la situación actual del Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, implementada en Octubre del 2008. Lo anterior se logró llevar a cabo a través de revisión bibliográfica e indagación en instituciones oferentes de APVC.



MARCO TEORICO

Antecedentes Generales

El 4 de noviembre del año 1980 se aprobó el D.L. 3500, que instituyó el nuevo sistema previsional caracterizado por cuentas de capitalización individual administradas por las AFP. Se concretaban así meses de arduo trabajo, complejas sesiones de "brainstorming" y estresante lobby entre opositores y detractores, del equipo encabezado por el economista de sólo 32 años José Piñera, quien era el entonces Ministro de Trabajo y Previsión Social y encargado de sacar adelante el proyecto. **(1)**

Promulgado bajo el gobierno militar fue publicado en el diario oficial el 13 de noviembre del mismo año. El cual entro en vigencia en nuestro país el citado decreto ley el 1º de mayo de 1981.

En su artículo 1º, el DL N° 3500 establece que "Crease un sistema de pensiones de vejez, de invalidez y sobre vivencia, derivado de la capitalización individual que se regirá por las normas de la presente ley. La capitalización se efectuara en organismos denominados Administradoras de Fondos de Pensiones".

El Nuevo Sistema de Pensiones basado en la Capitalización Individual y administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Desplazo el Antiguo Sistema el que continuó funcionando, principalmente a través de un ente único, denominado Instituto de Normalización Previsional (INP), el cual fusionó a las principales Cajas de Previsión. El Estado se hizo responsable del financiamiento de las cotizaciones pagadas en el Antiguo Sistema por aquellas personas que se cambiaron al Nuevo Sistema. Ello se materializa a través de unos instrumentos financieros denominados Bonos de Reconocimiento, los cuales son representativos dichos períodos de cotizaciones y que el trabajador hace efectivo al instante de pensionarse o fallecer. **(2)**

(1) La Tercera. 2005. Sistema de Pensiones Chileno. Santiago. Chile. 18 de Febrero

(2) Finteramericana.2003. La previsión y su historia.



Este sistema de pensiones tiene como objetivo fundamental, permitir que cada trabajador lograra un nivel de beneficios y prestaciones del mismo orden que se ha esforzado para generarlo durante su vida laboral a través del ahorro obligatorio y capitalización individual. **(3)**

Para promover la capitalización individual se insistió en que cada persona podría optar libremente por la administradora que mas le conviniera, la que le ofreciera mayor rentabilidad, menores costos o ventajas en los servicios. **(4)**

Contexto del Sistema Previsional en Chile

A partir de 1982, se hizo obligatorio para todos los trabajadores dependientes, en el caso de los que ya cotizaban en las antiguas cajas el cambio fue opcional y por tanto se creó el Instituto de Normalización Previsional, el cual, hasta la fecha, se encarga de administrar aquellos cotizantes que aún quedan en algunas de estas cajas, hasta su extinción.

Adicionalmente, se incluyo la posibilidad de cotizar de manera voluntaria, con la intención de aumentar los fondos de pensión, mediante el Ahorro Previsional Voluntario, APV (Pilar Voluntario), constituyéndose así, un sistema de dos pilares. Para administrar este sistema, se creó la Superintendencia de AFP como institución del estado encargada de controlar y fiscalizar a las AFP, que son entidades privadas. **(5)**

(3) Superintendencia de Administradora de Fondos y Pensiones, noviembre 2002. El Sistema Chileno de Pensiones. Quinta Edición. Chile.

(4) Friedrich Ebert Stiftung. 2005. Logros y Deficiencias del Nuevo Sistema de Pensiones en Chile 1981-2005

(5) Subsecretaria de Previsión Social – Contexto de Sistema de Previsión Social en Chile



Con el tiempo, el sistema fue mostrando debilidades, entre las que se incluyen: la desprotección de aquellos que no pueden cotizar por inestabilidad laboral, la no incorporación de los trabajadores independientes, inequidades de género (especialmente la incorporación del trabajo informal de la mujer en el hogar), falta de competencia y control de calidad de las AFP, entre otras. Para esto, en el año 2006, se creó la comisión Marcel, un equipo de trabajo multidisciplinario y altamente especializado que desarrollo el proyecto de ley que perfecciona el sistema de pensiones en todos los ámbitos antes nombrados, el cual fue tramitado durante el 2007 y finalmente aprobado el 2008.

Uno de los aspectos más emblemáticos que contempla la reforma previsional, es la incorporación del llamado "Pilar Solidario", que beneficia a quienes, por diversas razones, no han alcanzado el derecho de incorporarse al sistema previsional vigente y no tienen pensión o que encontrándose afiliados a algún régimen, habiendo cotizado y cumpliendo con los requisitos de elegibilidad, no han logrado reunir los fondos suficientes para financiar una pensión razonable.

Sin embargo, la reforma previsional trajo consigo una serie de modificaciones que cambiarían de forma muy importante la previsión en Chile ya que abarcan no solo a los más desprotegidos, sino que a la clase media, al sector privado, trabajadores independientes, jóvenes, mujeres y población en general. Tales cambios, requirieron una nueva definición organizacional, que incluye la modificación de algunas instituciones como el Instituto de Normalización Previsional (INP) o la Superintendencia de AFP (SAFP), así como la creación de nuevas estructuras como el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y la Comisión de usuarios, entre otros. **(5)**

(5) Subsecretaría de Previsión Social – Contexto de Sistema de Previsión Social en Chile



Estructura del sistema previsional: Instituciones y sus interrelaciones

El rol de diseño de política y conducción del sistema, corresponde al Ministerio del trabajo, a través de la Subsecretaría de Previsión Social

El Rol Normativo y Regulatorio se unifica en una nueva institución: La superintendencia de pensiones (SP, ex SAFP), entidad que regula y fiscaliza el régimen contributivo general (AFP) y el nuevo régimen de pensiones solidarias.

El rol de administración y entrega de los nuevos beneficios junto con las AFP, recae en una nueva institución pública denominada Instituto de Previsión Social (IPS, actual INP), que administra los beneficios del sistema de Pensiones Solidarias y también gestionará, hasta su extinción, los regímenes previsionales de las antiguas cajas y contará con una red territorial de Centros de Atención Previsional Integral. (5)

Nueva Estructura Institucional



(5) Subsecretaría de Previsión Social – Contexto de Sistema de Previsión Social en Chile



Reforma Provisional - Ley 20.255

En Marzo del 2006, se crea el Consejo Asesor Presidencial para la reforma Provisional Decreto N° 336, menciona en su artículo primero “créase un consejo asesor presidencial para la reforma el sistema de pensiones establecidos en el decreto ley N° 3.500, de 1.980. Dichas propuestas estarán orientadas a resolver los principales problemas del sistema vigente e identificar otras medidas complementarias a la luz de los mandatos constitucionales sobre la materia, las necesidades de la ciudadanía y los desafíos que enfrenta el sistema como consecuencia del desarrollo económico y social del país.” **(6)**

Con el objeto de ampliar, fomentar y profundizar los mecanismos de ahorro provisional voluntario dispuestos en el artículo 20 del DL. N° 3.500, de 1980, la ley N° 20.255, de la fecha 17-03-2008, crea el ahorro provisional voluntario colectivo, denominada Reforma Provisional. **(7)**

La modificación legal contemplada en la Ley de Reforma Previsional amplía los beneficios tributarios del APV y los extiende al APVC. Al respecto, se permite al afiliado optar por acoger sus aportes a dos regímenes tributarios distintos. **(22)**

La Reforma Previsional contiene varios cambios en materia de ahorro previsional voluntario, uno de los más importantes es el bono que dará el Estado para fomentar el ahorro en los sectores de ingresos medios y bajos de la población, cuyos sueldos no están afectos al impuesto a la renta o tienen una tasa de impuesto baja y, por lo tanto, no gozan en forma significativa de los beneficios tributarios del Ahorro Previsional Voluntario que sí beneficia a las rentas altas.

El ahorro previsional voluntario existe en las AFP desde hace ya varios años, y se puede realizar mediante “cotizaciones voluntarias” del afiliado o “depósitos convenidos” con el empleador. El objetivo de esta acumulación de fondos es elevar el monto de las pensiones o reunir los fondos necesarios para adelantar la edad de jubilación.

(6) Decreto N° 336. Ministerio de Hacienda. Gobierno de Chile.

(7) Superintendencia de Valores y Seguros – Norma de Carácter General

(8) Palabras de S.E. la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, en acto de promulgación de la Reforma Previsional

(22) Sbif. Noticias – Superintendencia emiten Normas Conjuntas sobre APV y APVC



La Reforma Previsional es el plan social más importante comprometido por el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, que hoy se convirtió en realidad.

“La reforma también promueve algo importante, que es el ahorro responsable. Porque sabemos que vivimos muchos más años y que por ende va a llegar un momento en que la masa de pensionados puede ser incluso mayor que la masa de trabajadores activos, por lo tanto es muy importante generar este ahorro responsable y hacer un aporte solidario a quienes lo necesitan en el momento de jubilar”.**(8)**

El Sistema de Pensiones

El Sistema de Pensiones en Chile, fue diseñado en base a dos objetivos: solidaridad, redistribución y alivio de la imprevisión, los cuales se materializan en un sistema de tres pilares.

Un primer pilar solidario, el cual es no contributivo y se financia con impuestos generales, con lo que se redistribuye cierta riqueza hacia los individuos que no tengan los ingresos suficientes para alcanzar un mínimo establecido que garantice una vejez digna.

Un segundo pilar obligatorio y contributivo, el cual tiene como objetivo solucionar el problema de la imprevisión, basado en la capitalización individual, garantiza que el individuo reciba una pensión de acuerdo a su historia de cotización, por lo que la responsabilidad que le cae al Estado en este pilar no es solidaria, sino que subsidiaria, es decir, debe velar para que el sistema funcione de la forma adecuada y para que los ciudadanos coticen de manera continua a lo largo de su vida laboral.

Un tercer pilar voluntario, el cual también busca aliviar la imprevisión. Este se hace necesario dado que con el pilar contributivo no siempre se acumula un monto suficiente para que los individuos obtengan pensiones iguales o cercanas al promedio de sus ingresos laborales que tuvieron durante su época activa. Este pilar se basa principalmente sobre diferentes tipos de incentivos para que los individuos ahorren más y así puedan garantizarse un mejor nivel de ingresos en la vejez. **(9)**

(9) David Bravo, José Manuel Eguiguren, Tomás Rau, Javiera Vásquez. 2008



Bases del Sistema de Pensiones

La nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional, publicada en el Diario oficial el 27 de marzo de 2008, introduce perfeccionamientos a los tres pilares que conforman un sistema de pensiones -Pilar Solidario, Pilar Obligatorio y Pilar Voluntario-, con el fin de lograr un sistema integrado y coordinado que asegure la protección social a cada uno de los ciudadanos del país. **(10)**

Pilar Solidario	Pilar Contributivo	Pilar Voluntario
Tiene por objeto reducir la pobreza, ya sea en la vejez o en caso de incapacidad laboral, y proporcionar un coaseguro contra numerosos riesgos. Financiado con impuestos generales de la nación, este pilar ofrece la posibilidad de pagar beneficios a personas que llegan a la ancianidad o tienen incapacidad laboral, con una baja o nula participación en el Sistema de Pensiones.	Está integrado por el sistema de pensiones basado en cuentas de capitalización individual (de AFP). Incluye a las antiguas cajas de previsión, que integraban el antiguo sistema de reparto.	Son los planes de Ahorro Previsional Voluntario (APV) y Cuentas de Ahorro Voluntario. La Reforma Previsional, entre otros temas, introdujo los planes de APV Colectivo, modificó el tratamiento tributario del APV y creó la figura del Afiliado Voluntario. Estas modificaciones rigen desde el 1 de octubre de 2008.
Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBS-Vejez)	Sistema de AFP	Ahorro Previsional Voluntario (APV)
Pensión básica solidaria de invalidez (PBS-Invalidez)	Afiliación al Sistema de AFP	Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)
Aporte previsional solidario de vejez (APS-Vejez)	Cotizaciones previsionales	Beneficios Tributarios y bonificación del Estado (APV y APVC)
Aporte previsional solidario de invalidez (APS-Invalidez)	Tipos de cuenta	Dónde se realiza APV y APVC
Trámites	Inversiones de los Fondos de Pensiones	Cuenta de Ahorro Voluntario
Suspensión y extinción de beneficios del Pilar Solidario	Pensiones	Afiliado Voluntario
	Convenios Bilaterales de Seguridad Social	
	Sistema de Reparto (INP)	
	Ex-Cajas de Previsión	
	Instituciones de Previsión fusionadas en el INP	



Ahorro Provisional Voluntario

El Ahorro Previsional Voluntario (APV) forma parte del tercer pilar del sistema de pensiones chileno. La Reforma Previsional es el resultado del trabajo en equipo de un amplio grupo de personas que partiendo de la propuesta del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional encabezado por el economista Mario Marcel, planteó la necesidad de hacer el cambio más relevante al sistema de pensiones chileno desde su creación en el año 1980. La Reforma recogió las principales falencias del sistema antiguo que son la baja cobertura, una baja calidad en los beneficios y efectos fiscales negativos y consagra Derechos Sociales, crea un sistema basado en la solidaridad y la equidad, fortalece el rol público del Estado y perfecciona la actual industria de las AFP. **(11)**

El Ahorro Provisional Voluntario es el monto de dinero que una persona decide ahorrar libremente por sobre la cotización obligatoria, principalmente para anticipar la edad de jubilación o mejorar el monto de la pensión. Este mecanismo está presente desde los inicios del actual sistema de pensiones, pero su diseño era rígido y dirigido únicamente a los trabajadores dependientes afiliados a algunas AFP. Por ello, y tomando en consideración la necesidad de mejorar el nivel de ahorro provisional e introducir más competencia entre los administradores de ahorro de las personas. **(12)**

El objetivo del Ahorro Provisional Voluntario es permitir a los trabajadores dependientes e independientes de AFP o INP ahorrar un monto de dinero por sobre lo cotizado obligatoriamente en una Administradora de Fondo de Pensiones o en alguna de las Instituciones Autorizadas, principalmente para mejorar o anticipar la pensión. **(15)**

(10) Superintendencia de AFP-Gobierno de Chile. Sistema de Pensiones Provisionales.

(11) Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. 2005. Glosario.

(12) Superintendencia de Valores y Seguros. 2002. Comienza a operar el nuevo sistema de ahorro provisional voluntario. El Diario. Santiago. Chile.

(15) Banco de Chile. 2004. Ahorro Provisional Voluntario. Nº 22



Esta alternativa de ahorro adicional al ahorro obligatorio, al igual tiene como principal objetivo incrementar el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, con lo cual es posible aumentar el monto de la pensión a recibir o, alternativamente, anticipar la fecha de jubilación. Del mismo modo, estas cotizaciones pueden compensar períodos no cotizados, generados por desempleo u otras causas, o simplemente en algunos casos servir como ahorro para los fines que el afiliado determine. Este tipo de ahorro puede realizarse en las AFP mediante cotizaciones voluntarias, Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario. Otra opción de este tipo de ahorro son los depósitos convenidos. **(13)**

Las Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario, son alternativas que permiten al afiliado depositar en el Fondo de Pensiones (cotizaciones voluntarias) o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro (Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario), un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio. Los afiliados pueden cotizar libremente con exención tributaria hasta 50 unidades de fomento mensuales.

Cotización Voluntaria: Son aportes periódicos o esporádicos, por el monto que los afiliados quieran. Los fondos de la cotización voluntaria están exentos de impuesto a la entrada hasta por un tope de 50 UF y se aplica la tributación a la pensión. Esta cuenta está destinada a incrementar el ahorro obligatorio para fines previsionales, por tanto cualquier retiro antes de pensionarse está afecto a la tasa del global complementario más un castigo de entre un 3 y 7% según el monto de las rentas. La transferencia entre distintos operadores no constituye un retiro y por lo tanto no está afecto a impuesto. **(14)**

(14) Asociación de AFP. Series de Estudios. Enero 2008. Pág. 63



Depósitos Convenidos: Son aportes que el empleador realiza a la cuenta de capitalización del trabajador en forma periódica u ocasional, previo acuerdo entre ambas partes, no tiene límite en su monto. Dichos depósitos no se consideran remuneración para el trabajador, y por lo tanto no están afectos a impuesto. Para el empleador constituye un “gasto aceptado” para efectos tributarios. Tras el perfeccionamiento del año 2002, este ahorro se puede retirar sólo como excedente de libre disposición cuando el trabajador se pensione, pero sin derecho a beneficios tributarios. En este caso tributa según la tasa de global complementario del afiliado, en el año del retiro. **(14)**

Esta cotización da derecho a beneficios tributarios para el afiliado. 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. Además, los aportes pueden ser retirados en cualquier momento por el trabajador sujetos al régimen tributario por el que haya optado. **(13)**

Este ahorro es fundamental para alcanzar una pensión cercana a sus ingresos antes de su retiro. Entre las principales razones comenzar hoy a ahorrar se encuentran las siguientes:

- El ahorro obligatorio no es suficiente para asegurar una pensión adecuada. Definiendo la Tasa de Reemplazo como la proporción de la renta que se recibiría como remuneración líquida con el ahorro obligatorio en el Sistema Previsional, vemos que a mayor sueldo, menor tasa de reemplazo. Es decir a mayor sueldo es más difícil conservar el nivel de vida al jubilar si sólo tomamos en cuenta el ahorro obligatorio.

(13) Superintendencia de Valores y Seguros.2005. Información Institucional

(14) Asociación de AFP. Series de Estudios. Enero 2008. Pág. 63



- Más del 50% de las personas optan por pensionarse 10 años antes de la edad legal, esto es, alrededor de los 55 años.
- El aumento en las expectativas de vida de las personas, hace que sea necesario juntar un mayor capital para poder financiar su pensión, ya que el capital acumulado por su cotización obligatoria no será suficiente para mantener su nivel de vida actual.
- En general existen lagunas previsionales a lo largo de la vida laboral de las personas.
- Los gastos de salud aumentaron en 2008, especialmente en el caso de los mayores de 60 años.

Es un sistema de ahorro con importantes **beneficios tributarios**, con el cual se puede acumular voluntariamente un capital adicional al que dispone en la AFP, con el objetivo de incrementar el capital necesario para financiar una pensión anticipada o incrementar el monto de su pensión al momento de jubilarse. **(16)**

Se puede destinar a APV hasta 50 UF mensuales o 600 UF anuales, las que podrá rebajar de su base imponible. Dependiendo del tramo de impuesto en que usted se encuentre, el aporte del Fisco por rebaja tributaria podría llegar a un 40%, así usted financia sólo una parte del monto ahorrado.

(16) Superintendencia de AFP



Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)

“Los nuevos productos de la Reforma, como el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), no sólo abren la oportunidad de mejorar las futuras pensiones de los trabajadores, sino que constituyen una oportunidad para establecer un diálogo, un entendimiento entre empleadores y trabajadores, del cual ambas partes salen beneficiadas, y con ello el país -en definitiva- es el que gana”. **(19)**

Es un mecanismo de ahorro que puede ofrecer una empresa, según el cual los ahorros voluntarios realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores.

El plan de ahorro se debe establecer en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de ahorro previsional voluntario colectivo. Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que adhieran al respectivo plan. Los planes APVC contemplarán aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador. **(18)**

La oferta de los planes es voluntaria por parte de los empleadores, sin embargo, una vez vigente un contrato, el empleador se obliga a realizar los aportes comprometidos a favor de una mejor pensión para el trabajador en los términos de la oferta son definidos por el empleador.

“Así se puede no sólo generar una mejor pensión, sino también el trabajador puede optar a otro beneficio. O bien se exime de impuesto al momento de hacer el ahorro, o bien recibe un bono estatal a su fondo de pensiones al momento de jubilar. En este acuerdo, la empresa se ve beneficiada porque el gasto que realice para aportar al ahorro previsional de los trabajadores, lo puede incorporar como gasto necesario para generar renta”. **(20)**

(18) Superintendencia de Pensiones. Gobiernos de Chile. Ahorro Provisional Voluntario Colectivo

(19) Claudio Reyes Barrientos. Subsecretario de Previsión Social. 2008. Prensa Subsecretaría de Previsión Social. Santiago. 9 de Octubre.

(20) Mónica Seguras. Subsecretario de Previsión Social. 2008. Prensa Subsecretaría de Previsión Social. Santiago. 9 de Octubre.



Con el APVC se instaure la posibilidad para que los empleadores suscriban contratos con una o más instituciones que ofrezcan planes de ahorro previsional voluntario colectivo a sus trabajadores. Estos planes pueden contar con cotizaciones de los empleadores, las cuales son consideradas como gasto necesario para producir renta en términos tributarios. **(17)**

Los trabajadores tienen el derecho y no la obligación a adherir a los contratos o planes ofrecidos por el empleador en forma individual.

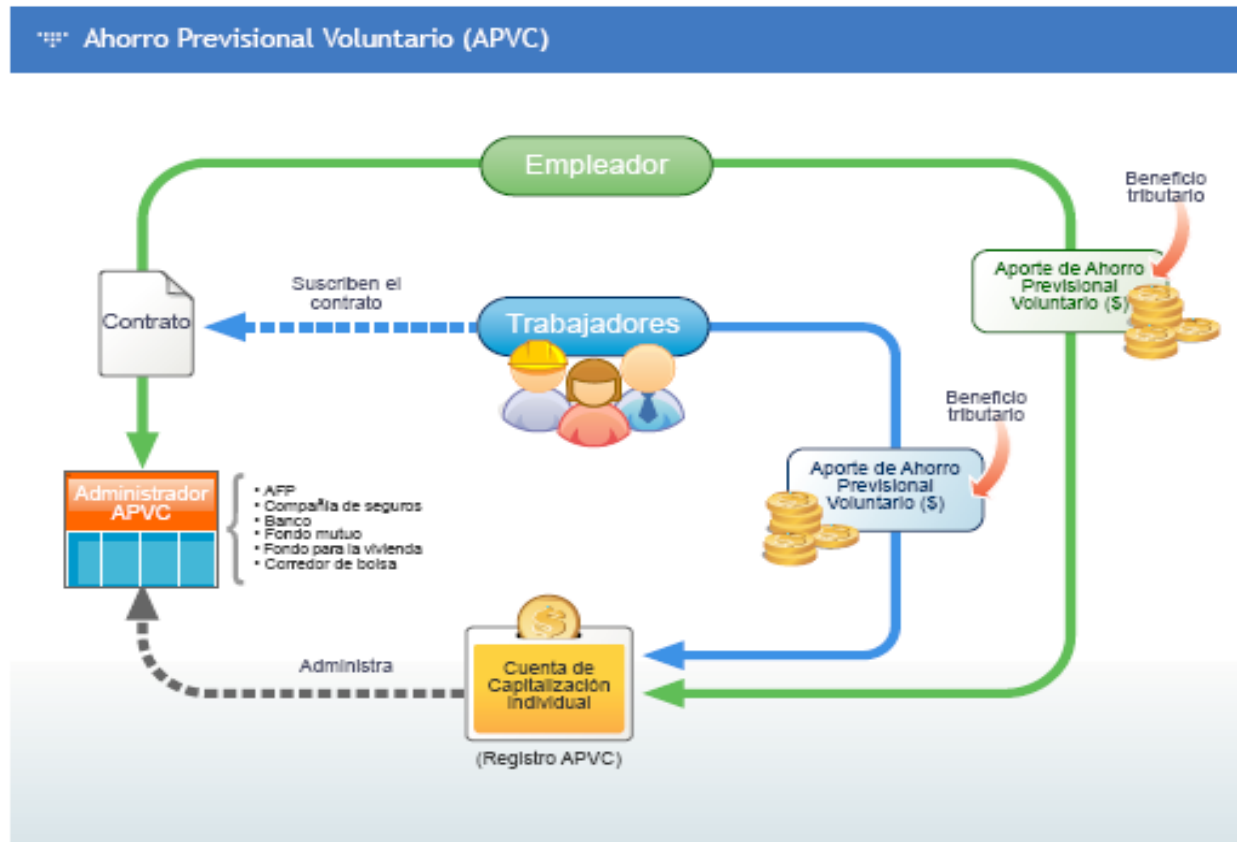
La oferta podrá establecer un período mínimo de permanencia en la empresa, para que el trabajador adquiera la propiedad de los aportes realizados por el empleador al plan APVC. La totalidad de los recursos aportados por el empleador se devengarán a favor del trabajador una vez cumplido dicho período mínimo. **(18)**

(17) El Mercurio, Ediciones Especiales.2008.Independientes y Ahorro Provisional Colectivo. Santiago. Chile.28 de Marzo.

(18) Superintendencia de Pensiones. Gobiernos de Chile. Ahorro Provisional Voluntario Colectivo



A continuación se presenta un esquema con características fundamentales del ahorro previsional voluntario colectivo, personas que lo conforman, aportes y beneficios.



Ninguna empresa está obligada a ofrecer los planes de APVC. Si decide hacerlo y cumple con los requisitos, adquiere la obligación inmediata de cumplir con todos los reglamentos establecidos para los mismos. Por su parte, los trabajadores conservan la posibilidad de decidir voluntariamente si se adhieren al programa o no. **(21)**

(21) Estrategia, Ediciones Especiales.2007.APVC. Santiago. Chile.25 de Octubre.



Los objetivos de este nuevo mecanismo de ahorro son:

- Profundizar los mecanismos de Ahorro Previsional Voluntario, permitiendo que los ahorros realizados por los trabajadores sean complementados por sus empleadores.
- Extender los beneficios del Ahorro Previsional Voluntario a los trabajadores de ingresos medios.
- Igualar el beneficio tributario esperado entre trabajadores de distinto nivel de rentas y diferentes expectativas de tasa marginal de impuesto. **(23)**

Algunas características de los planes de APVC

- **Trabajadores elegibles:** Afiliados a AFP y al INP
- **Financiamiento:** Aportes del trabajador y empleador. Los aportes del empleador no pueden superar los aportes del trabajador.
- **Beneficios tributarios:** los aportes del trabajador se descuentan de la base imponible usada para calcular el impuesto a la renta. Los aportes del empleador se consideran como gasto necesario para producir renta, el límite sería el orden de 5 millones de pesos anuales por trabajador, el trabajador no podría descontar de su base imponible este aporte el cual se considerara como ingreso no constitutivo de renta.
- **Indemnizaciones:** Los aportes del empleador pueden ser imputados a indemnizaciones por años de servicios del trabajador, con un límite exento de impuestos que se aproximaría a los \$10 millones anuales, considerando el APV y el APVC en conjunto. Estos no podrán ser retirados por el trabajador durante toda la relación laboral. Al no ser obligatoria esta cláusula la empresa tiene la opción de aceptarla o no, sin embargo si la acepta el trabajador puede elegir entre el fondo E o el seguro de cesantía para invertir sus fondos. Si hay indemnización el dinero del empleador será menos rentable, pero será una especie de cobertura que da seguridad.

(23) Euro América Mundo Financiero. Reforma Provisional. APVC.



- **Propiedad de los aportes:** Son del trabajador aunque excepcionalmente pueden volver al empleador. Aporte del empleador siempre son de propiedad del trabajador, excepto cuando el trabajador renuncia voluntariamente dentro del plazo mínimo de permanencia en la empresa exigido por el contrato de APVC.
- **Contratos:** son definidos por el empleador. Los trabajadores libremente pueden aceptar o rechazar la oferta del empleador, pero no proponer cambios al plan. Si la oferta incluye más de una entidad administradora, el trabajador elige cual. Si la oferta incluye una entidad administradora vinculada patrimonialmente al empleador, este último debe incluir al menos otras dos entidades.
- **Administradores de los planes:** las mismas entidades autorizadas para el APV individual (AFP, Bancos, Aseguradoras, etc.)
- **Inversión:** la administradora no puede invertir más de la quinta parte de los recursos en instrumentos emitidos por la empresa empleadora.
- **Comisiones:** las negocia el empleador con la administradora. Pueden ser diferenciadas entre distintos contratos, también pueden ser diferenciadas entre distintos clientes de la misma administradora.
- **Cobertura:** se determinara un porcentaje mínimo de trabajadores en que debe suscribir el contrato ofrecido por el empleador, de modo de llegar a la mayor cantidad de ellos.
- **Fiscalización:** Servicio de Impuestos Internos, Superintendencia de Bancos, Superintendencia de AFP, Superintendencia de Valores y Seguros.
- **Si termina la relación laboral:** los trabajadores podrán traspasar sus recursos a un nuevo plan de APVC o de APV sin costos de impuestos.



- **Retiros:** para desincentivar el uso de los recursos para fines diferentes a los provisionales, como de vivienda, educación o desempleo, el trabajador que pretenda retirar los dineros antes de jubilar deberá pagar, además de los impuestos correspondientes, un recargo que irá de 3% a 7%, al igual que el APV.(24)

Beneficios Tributarios del APVC

Desde Octubre 2008, las personas que invierten en Ahorro Previsional Voluntario pueden optar entre las alternativas tributarias a) o b) descritas a continuación:

Opción Tributaria a) (disponible desde el 1° de Octubre de 2008).

Que al momento del depósito de ahorro, el trabajador no goce del beneficio establecido en el número 1 del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta (es decir, el monto del aporte no se rebaja de la base imponible), por los aportes que él efectúe como cotizaciones voluntarias, ahorro previsional voluntario colectivo o ahorro previsional voluntario, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, la parte que corresponda a los aportes no sea gravada con el impuesto único establecido en el número 3 de dicho artículo.

Esto se traduce en lo siguiente:

- Ahorrar después del pago de impuesto a la renta y recibir una bonificación fiscal del 15% del monto de ahorro realizado, la cual se obtiene si dicho ahorro es destinado a incrementar o a adelantar la pensión.
- La bonificación fiscal tiene un tope de 6 UTM anuales y se abona a la cuenta del trabajador una vez al año.
- Los retiros de saldos de APV tributarán por la rentabilidad real en relación al monto de cada operación. Además se descontará de la cuenta de los aportes fiscales el equivalente al 15% del aporte que se está retirando.
- Cuando el objetivo del retiro sea pensionarse, sólo estará afecta a impuestos la rentabilidad obtenida, tanto de los aportes realizados por el trabajador como de los aportes del fisco.

(24) Jimena Soledad Lagos Uribe. Karen Ruth Moreno Donoso. 2003. Planes Colectivo de Ahorros. Universidad de Chile. N° Pág.64



Opción tributaria b)

Que al momento del depósito de ahorro, el trabajador goce del beneficio establecido en el número 1 del artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta (es decir al momento del aporte es rebajado de la base imponible), por los aportes que él efectúe como cotizaciones voluntarias, ahorro previsional voluntario colectivo o ahorro previsional voluntario, y que al momento del retiro por el trabajador de los recursos originados en sus aportes, éstos sean gravados en la forma prevista en el número 3 de dicho artículo. **(25)**

Resumiendo, esta alternativa consiste en lo siguiente:

- Se rebaja el ahorro de la remuneración o renta imponible disminuyendo el pago de impuestos.
- Una proporción de entre 5% y 40% del monto de ahorro realizado es financiada por el Estado en la forma de un menor pago de impuestos (el trabajador se acoge a los beneficios tributarios contemplados en el artículo 42 bis de la Ley de Impuesto a la Renta).

Una vez elegida la opción tributaria, el contribuyente podría optar por la otra opción para los aportes sucesivos o paralelos (el contribuyente puede acogerse a ambos regímenes tributarios pero con diferentes aportes a los planes APV).

El monto total de los aportes o la suma de ellos no puede exceder las 600UF.

La recomendación de Principal, si sólo consideráramos los beneficios tributarios asociados a cada una de las alternativas, es la de acogerse a la opción a) si el trabajador tiene una renta imponible inferior a \$1.800.000. De lo contrario la recomendación es optar por la opción b).

(25) Principal Fondos Mutuos

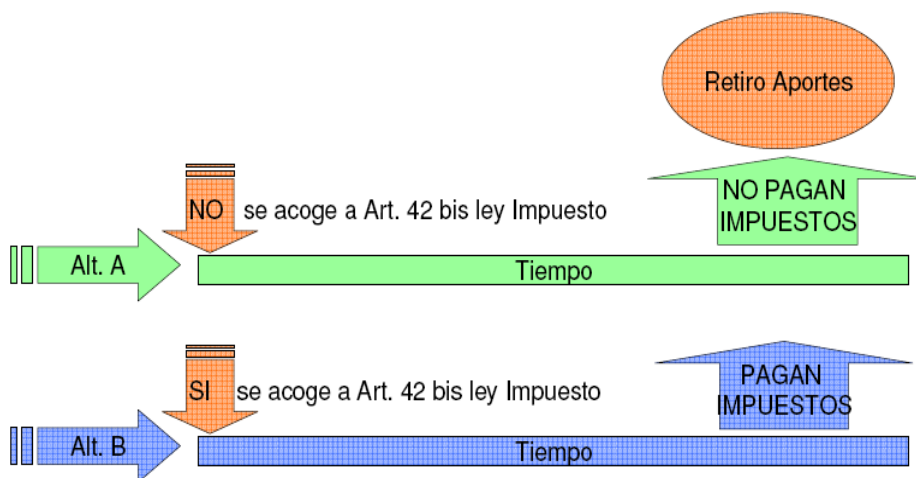


La rentabilidad es fluctuante por lo que nada garantiza que las rentabilidades pasadas se mantengan en el futuro.

- Para acceder al beneficio fiscal del 15% de su aporte, el trabajador debe manifestar su voluntad de acogerse al nuevo Régimen Tributario a) de Ahorro Previsional Voluntario, establecido en el artículo 20 letra L del DL 3.500 de 1980. Este aporte tendrá un tope de 6 UTM anuales y será abonado a la cuenta del trabajador una vez al año.
- Valor aproximado a Enero 2009 para todas aquellas personas que se encuentran bajo el tramo del 15% de Impuesto a la Renta.

Los planes acordados no podrán discriminar entre trabajadores de una misma empresa y generarán un derecho de propiedad del trabajador sobre sus aportes y sobre los realizados en su beneficio por el empleador. **(25)**

Características del APVC – Tratamiento Tributario





A continuación se presenta ejemplos de esquemas tributarios de las opciones mencionadas anteriormente:

Ejemplos Esquemas Tributarios A y B

	A Bonificación 15%	B Benef. Art. 42 Nº1
Sueldo Bruto	1.000.000	1.000.000
Isapre	42.000	42.000
AFP	123.000	123.000
APVC - B		50.000
Sueldo Imponible	835.000	785.000
Tramo Impuesto	5%	5%
Impuesto	18.349	15.849
Sueldo Líquido	816.651	769.151
APVC - A	50.000	
Sueldo Disponible	766.651	769.151
Beneficio Tributario	7.500	2.500

Ahorro antes de impuesto

Ahorro después de impuesto



Beneficios Tributarios y bonificación del Estado (APV y APVC)

Estas formas de ahorro tienen importantes beneficios tributarios, permitiendo que el trabajador elija el régimen que afectará a sus aportes, en consideración al pago o exención de impuestos al momento del aporte o retiro de los recursos de ahorro voluntario.

En consecuencia el afiliado podrá optar por uno de los siguientes regímenes tributarios mencionados anteriormente.

Una vez elegido un régimen tributario, el afiliado siempre podrá optar por el otro régimen, para los sucesivos aportes que efectúe por concepto de ahorro previsional voluntario o ahorro previsional voluntario colectivo. En todo caso, el monto total de los aportes que se realicen acogiendo a uno u otro régimen tributario, no podrá exceder de seiscientos unidades de fomento por cada año calendario. **(25)**

Bonificación del Estado

Adicionalmente, aquellos trabajadores que opten por ahorrar mediante el régimen tributario señalado en la letra a. anterior, recibirán una Bonificación del Estado por el ahorro que destinen a adelantar o incrementar su pensión.

Esta Bonificación será de cargo fiscal equivalente al 15% de todo o parte del ahorro del trabajador destinado a adelantar o incrementar su pensión, con un máximo de 6 UTM. La bonificación anual se hará respecto de la suma de APV y APVC que realice el trabajador, que no superen en su conjunto la suma equivalente a diez veces el total de cotizaciones efectuadas por éste.

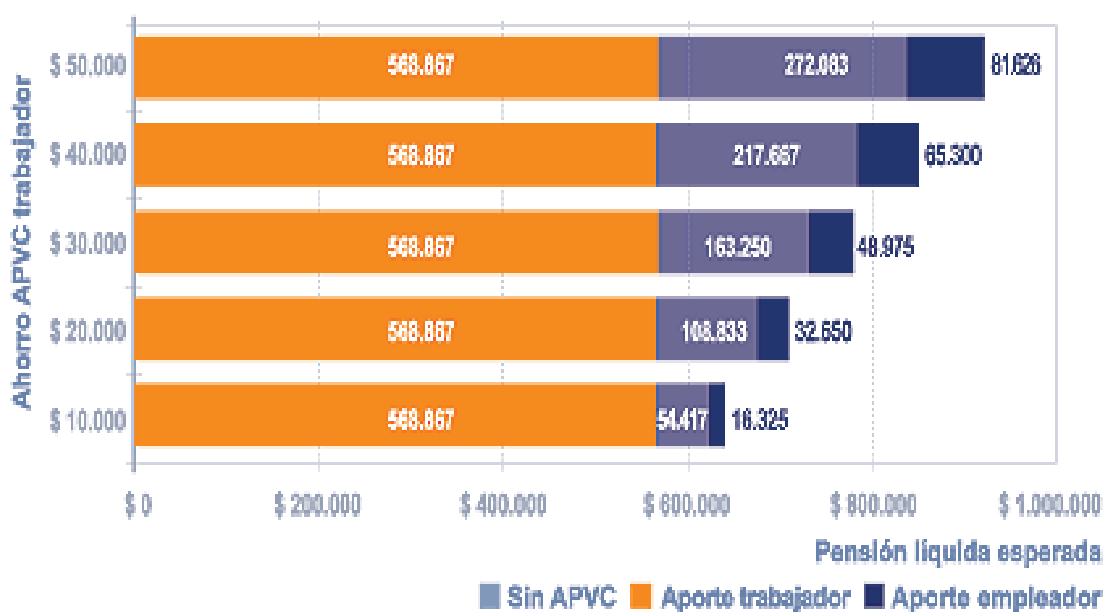
Si el trabajador efectúa retiros antes de pensionarse la AFP gira de la Bonificación a la Tesorería General de la República el 15% de los fondos retirados. La Bonificación y su rentabilidad no estarán afectas al Impuesto a la renta en tanto no sean retiradas. **(25)**

(25) Principal Fondos Mutuos



Ejemplos

En el siguiente gráfico se observa el impacto del APVC en la pensión de un trabajador. Se considera que el empleador aporta al trabajador un 30% de los montos de APVC realizados por éste, sin tope. Se observa que si esta persona no hace APVC, su pensión será de \$568.867. Pero si hace un APVC de \$30.000, el empleador aportará \$9.000 y su pensión aumentará a \$781.092, de los cuales \$163.250 son por concepto del ahorro del trabajador y \$48.975 por aportes del empleador. Si esta misma persona podría optar por pensionarse anticipadamente a los 58 años, es decir 6 años antes de la edad legal de pensión. **(26)**





Enfoques del Ahorro Previsional Voluntario Colectivo:

Para el Trabajador

El Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) ampliaría la base de trabajadores que ahorra para su jubilación al permitir que las empresas ahorren por sus trabajadores. Esto va en directo beneficio de los trabajadores de menores ingresos, sin capacidad de ahorrar voluntariamente en forma individual.

El trabajador se le permite diferir impuestos hasta que se pensione por vejez. Esto constituye un beneficio efectivo porque en general los ingresos de un jubilado son menores que los de un trabajador activo y, por tanto, están afectos a una tasa menor de impuestos. Un beneficio tributario lo constituiría la exención de impuestos a las ganancias de capital provenientes de estas inversiones.

Para la Empresa

Un plan de este tipo constituye un beneficio adicional que la empresa otorgaría a sus trabajadores, lo que le facilitaría reclutar y mantener al personal gerencial y administrativo de cierta calidad predeterminedada. Las condiciones de portabilidad del aporte de la empresa ayudan a mantener por un tiempo determinado a los trabajadores de la empresa y disminuir su rotación. Adicionalmente, la empresa se beneficiaría de la exención de impuestos otorgada al aporte que realice al fondo de sus trabajadores. Por lo tanto, su carga tributaria también sería menor.

Para el Estado

Por último, el beneficio para el Estado no es inmediato sino que radica en un menor desembolso futuro por concepto de pago de pensiones. Bajo el actual sistema de pensiones el Estado tiene la obligación de financiar la pensión asistencial y la pensión mínima, bajo ciertas condiciones. Sin embargo, en este caso no estamos en presencia de un juego de suma positiva, ya que este beneficio futuro tiene que sopesarse con la disminución en la recaudación tributaria, debido a los incentivos necesarios que el mismo Estado debe entregar para que este esquema de ahorros funcione correctamente. Considerando también el incentivo de la bonificación. **(27)**

(27) Mario Abuhadba. Director de centro de ética de negocios de la Universidad Santo Tomás. Artículo informe de área de negocios. Agosto 2003



PROBLEMA DE INVESTIGACION

La nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional, fue promulgada y publicada en el Diario oficial el 27 de marzo de 2008, trata de uno de los cambios más profundos que ha tenido el sistema de pensiones chileno en muchos años. El nuevo sistema refuerza el esquema de Tres Pilares. El primero, para proteger a aquellas personas que no ahorraron para su vejez en ningún sistema de pensiones, financiado con recursos públicos; el segundo, de ahorro obligatorio y capitalización individual, y el tercero de ahorro voluntario. Con el fin de lograr un sistema integrado y coordinado que asegure la protección social a cada uno de los ciudadanos del país.

En el tercer pilar, la Reforma Previsional, entre otros temas, introdujo los planes de APV Colectivo, es un mecanismo de ahorro que puede ofrecer una empresa, según el cual los ahorros voluntarios realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores. El plan de ahorro se debe establecer en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de ahorro previsional voluntario colectivo.

Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que adhieran al respectivo plan, el cual presenta dos opciones de régimen tributario, el primero con la opción de utilizar el beneficio tributario en el pago de impuesto, el segundo con la intención de no utilizar dicho beneficio, así, obtener el beneficio otorgado por el estado al momento de su restitución y fomentar el ahorro en los sectores bajos de la población, cuyos sueldos no están afectos a impuesto a la renta o tienen una tasa de impuesto baja.

EL siguiente proyecto de tesis tiene por objetivo principal, analizar los beneficios en la implementación de la Ley N° 20.255, Reforma al Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, la investigación se profundizara en el nuevo régimen tributario, que otorga el beneficio estatal a los trabajadores que celebren el contrato de ahorro previsional voluntario colectivo, durante el periodo Octubre 2008 a Diciembre 2009.



OBJETIVOS

Objetivo General:

Contribuir al conocimiento de los beneficios otorgados por el Estado en la implementación de la ley 20.255, Reforma Provisional de Ahorro Voluntario Colectivo.

Objetivos Específicos:

- 01.-** Clasificar la información existente de la ley 20.255, reforma ahorro previsional voluntario colectivo.
- 02.-** Identificar los tipos de regímenes tributarios que se presentan al celebrar el contrato de APVC.
- 03.-** Distinguir los beneficios para los trabajadores y el empleador, al optar por los distintos regímenes tributarios al momento de celebrar el contrato APVC.
- 04.-** Profundizar en el régimen tributario que otorga el beneficio del estado a los trabajadores que optaron por el APVC.



METODOLOGIA

Este proyecto esta basada en una investigación Explorativa, sobre la reforma de ahorro previsional voluntario colectivo, se desarrolla en 5 etapas, en cada una de ellas se realizan las siguientes actividades:

01.- Etapa 1: Recopilación de información y antecedentes.

Acción

Revisar textos relacionados con el sistema previsional en Chile. Normativa vigente, con respecto al tema en estudio.

Revisar información bibliográfica sobre la implementación de la ley 20.255, Reforma de ahorro previsional voluntario colectivo.

Revisar artículos, revistas y documentos con comentarios relacionados con el ahorro previsional Voluntario Colectivo.

Visitar sitios Web: Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Administradora de Pensiones, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, Asociación de AFP.

02.- Etapa 2: Procesamientos de datos.

Acción

Seleccionar información relevante para el problema planteado.

Clasificación de la información seleccionada.

Ordenar la información seleccionada.



03.- Etapa 3: Sistematización de la información.

Acción

Aspectos generales, Distinguir normativa de regimenes tributarios y beneficios otorgados por el estado a trabajadores y empleadores.

Profundizar en el régimen tributario que otorga beneficio del estado a trabajadores.

04.- Etapa 4: Elaboración de instrumento de medición.

Acción

Elección del método y diseño del instrumento más adecuado, para el trabajo realizado.

Elaboración del instrumento de medición análisis comparativo,

05.- Etapa 5: Redacción de Informe Final.

Acciones

Elaboración del informe final de tesis de acuerdo a formato establecido.

Entrega informe final.



Etapas	Marzo a Diciembre 2009	Acción
Etapas Etapas 1: Recopilación de información y antecedentes.	primer semestre: Marzo a Mayo	1. Revisar información bibliográfica sobre la implementación de la ley 20.255, Reforma de ahorro previsional voluntario colectivo. 2. Revisar bibliografía Normativa vigente. En Ahorro previsional voluntario y ahorro previsional voluntario colectivo. 3. Revisar bibliografía sobre sistema previsional, entes Fiscalizadores Asociación de AFP. Superintendencia de valores y seguros. Superintendencia de administradoras de fondos de pensiones Entre otros. 4. Paginas Web con respecto al tema en estudio. 5. Revisar prensa, revistas, opinión de experto en el tema investigación.
	Segundo Semestre: Retroalimentación continúa. Julio a Diciembre.	
Etapas 2: Procesamientos de datos.	Primer Semestre: Abril a Mayo.	1. Seleccionar información relevante para el problema planteado 2. Clasificación de la información seleccionada.
	Segundo Semestre: Retroalimentación continúa de información.	
Etapas 3: sistematización de la información. Etapas 4: Elaboración de instrumento de medición.	Primer Semestre: Abril a Mayo.	1. Los criterios de orden de la información 2. Elección del método y diseño instrumento más adecuada para el trabajo realizado. 3. Elaboración de herramienta análisis comparativo, cuadros de conceptos entre APV y APVC.
	Segundo Semestre: Julio a septiembre. Proceso continuo.	
Etapas 5: Redacción de Informe Final:	Segundo Semestre: Octubre	1. Conclusiones 2. Elaboración informe final. 3. Entrega informe final.



ANALISIS COMPARATIVO

AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO (APV)	AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO (APVC)
Es un mecanismo, que estipula que se puede ahorrar voluntariamente dinero por sobre el 10% que en forma obligatoria se cotiza en la AFP (con límite de UF 50 mensuales de APV), obteniéndose beneficios tributarios. Esto es muy importante para personas que tienen rentas superiores a UF.60. Estos aportes pueden ser retirados antes de la jubilación, pero pagando los impuestos correspondientes mas una penalidad.	Es el mecanismo de ahorro que se debe establecer en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de ahorro previsional voluntario colectivo. Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que adhieran al respectivo plan. Los planes APVC contemplarán aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.
El objetivo del Ahorro Provisional Voluntario son: 1.- Permitir a los trabajadores dependientes e independientes de AFP o INP ahorrar un monto de dinero por sobre lo cotizado obligatoriamente en una Administradora de	Los objetivos de este nuevo mecanismo de ahorro son: 1.- Profundizar los mecanismos de Ahorro Previsional Voluntario, permitiendo que los ahorros realizados por los trabajadores sean complementados por sus empleadores.



Fondo de Pensiones o en alguna de las Instituciones Autorizadas, principalmente para mejorar o anticipar la pensión. 2.- Incrementar el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, con lo cual es posible aumentar el monto de la pensión a recibir o, alternativamente, anticipar la fecha de jubilación. 3.- Compensar períodos no cotizados, generados por desempleo u otras causas, o simplemente en algunos casos servir como ahorro para los fines que el afiliado determine.	2.- Extender los beneficios del Ahorro Previsional Voluntario a los trabajadores de ingresos medios. 3.- Igualar el beneficio tributario esperado entre trabajadores de distinto nivel de rentas y diferentes expectativas de tasa marginal de impuesto.
Los trabajadores pueden optar a una amplia gama de instituciones del mercado de capitales e instrumentos financieros para la administración de los fondos correspondientes a cotizaciones voluntarias. - Administradoras de Fondos de Pensiones - Administradoras de Fondos Mutuos - Administradoras de Fondos de Inversión -Administradoras de Fondos para la vivienda	Los trabajadores pueden optar a una amplia gama de instituciones del mercado de capitales e instrumentos financieros para la administración de los fondos correspondientes a cotizaciones voluntarias. Este tipo de contrato que realizan los empleadores podrá celebrarse en: - Administradoras de Fondos de Pensiones - Administradoras de Fondos Mutuos - Administradoras de Fondos de Inversión



- Administradoras Generales de Fondos - Compañías de Seguros de Vida - Bancos - Intermediarios de Valores cuyos planes hayan sido aprobados por la Superintendencia de Valores y Seguros. Además este tipo de ahorro puede realizarse en Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario. Otra opción de este tipo de ahorro son los depósitos convenidos.	-Administradoras de Fondos para la Vivienda - Administradoras Generales de Fondos - Compañías de Seguros de Vida - Bancos - Intermediarios de Valores cuyos planes hayan sido aprobados por la Superintendencia de Valores y Seguros.
Las Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario, son alternativas que permiten al afiliado depositar en el Fondo de Pensiones (cotizaciones voluntarias) o en alguna de las instituciones autorizadas para al administración de este tipo de ahorro (Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario), un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio. Los afiliados pueden cotizar libremente con exención tributaria hasta 50 unidades de fomento mensuales.	Los trabajadores tienen el derecho y no la obligación a adherir a los contratos o planes ofrecidos por el empleador en forma individual. Los trabajadores, por su parte, no sólo se verán beneficiados con un ahorro adicional que su empleador depositará en su cuenta de ahorro voluntario. Además, la reforma ha establecido una bonificación estatal para las personas de rentas medias y bajas que ahorren para su jubilación. La oferta podrá establecer un período mínimo de permanencia en la empresa, para que el trabajador adquiriera la propiedad de los aportes realizados por el empleador al plan APVC. La totalidad de los recursos aportados por el empleador se devengarán a favor del trabajador una vez cumplido dicho período mínimo (24 meses).



Al utilizar el mecanismo de Ahorro Previsional Voluntario Individual (APV), el trabajador debe escoger el régimen tributario que afectará sus aportes, o sea indicar si desea el pago o exención de impuestos al momento de realizar el aporte o al retirar los recursos de ahorro voluntario.	Al utilizar el mecanismo de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), el trabajador debe escoger el régimen tributario que afectará sus aportes, o sea indicar si desea el pago o exención de impuestos al momento de realizar el aporte o al retirar los recursos de ahorro voluntario.
Si decide no acogerse al beneficio de exención de impuestos podrá obtener, al pensionarse, la Bonificación Estatal para los APV equivalente al 15% de lo ahorrado, con las siguientes características: - La bonificación se entregará para los aportes de APV o APVC efectuados durante el respectivo año calendario, que no superen en su conjunto la suma equivalente a 10 veces el total de las cotizaciones obligatorias efectuadas por el trabajador, dentro de ese mismo año. - En cada año calendario la bonificación no podrá ser superior a 6 UTM. - La bonificación estará sujeta a las mismas condiciones de rentabilidad y comisiones que el APV y el APVC respectivo.	Si decide no acogerse al beneficio de exención de impuestos podrá obtener, al pensionarse, la Bonificación Estatal para los APVC equivalente al 15 % de lo ahorrado, con las siguientes características: - La bonificación se entregará para los aportes de APV o APVC efectuados durante el respectivo año calendario, que no superen en su conjunto la suma equivalente a 10 veces el total de las cotizaciones obligatorias efectuadas por el trabajador, dentro de ese mismo año. - En cada año calendario la bonificación no podrá ser superior a 6 UTM. - La bonificación estará sujeta a las mismas condiciones de rentabilidad y comisiones que el APV y el APVC respectivo.



- Si el trabajador efectúa retiros antes de pensionarse, la AFP o la institución correspondiente, gira a la Tesorería el 15% de los fondos retirados. La bonificación estatal y su rentabilidad no estarán afectas a impuestos a la renta en tanto no sean retiradas	- Si el trabajador efectúa retiros antes de pensionarse, la AFP o la institución correspondiente, gira a la Tesorería el 15% de los fondos retirados. La bonificación estatal y su rentabilidad no estarán afectas a impuestos a la renta en tanto no sean retiradas.
--	---

En definitiva, estas modificaciones legales le darán acceso a mayor cantidad de chilenos y chilenas a ahorrar voluntariamente y la oportunidad de beneficiarse con un subsidio estatal que los premiará por su previsión y constancia.



CONCLUSIONES

Después de abordar el tema propuesto y analizar las diversas materias, sobre la base de bibliografía revisada, leyes, páginas de Internet, encuestas aplicadas y previo análisis de los resultados arrojados de éstas, se puede concluir que:

Ahorro Previsional Voluntario Colectivo:

La nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional, publicada en el Diario oficial el 27 de marzo de 2008, introduce importantes modificaciones tendientes a mejorar el nivel de cobertura, estos aportes vienen a incrementar los reservados a través del pilar contributivo.

Su objetivo es Profundizar los mecanismos de ahorro previsional voluntario colectivo, permitiendo que los ahorros realizados por los trabajadores sean complementados por sus empleadores. Extender los beneficios del ahorro previsional voluntario a los trabajadores de ingresos medios. Igualar el beneficio tributario esperado entre trabajadores de distinto nivel salarial y diferentes expectativas de tasa marginal de impuesto.

Necesidad de la reforma previsional para ahorro voluntario:

Aumento en la expectativa de vida tanto hombre y mujeres

Sin ahorro voluntario a mayor renta se obtienen menores tasas de reemplazo

Lagunas previsionales cifras del el ministerio de trabajo indica que la mitad de los cotizantes cotiza en promedio entre 6 meses al año 7 los hombres y 6 las mujeres

En que consiste:

Es un mecanismo de ahorro que ofrece la empresa, según el cual los ahorros voluntarios realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores. Entro en vigencia a partir del 1º de octubre de 2008.

**A quien esta dirigido:**

A los trabajadores dependientes que se encuentren afiliados al Sistema de Pensiones establecido en el decreto ley N° 3.500, de 1980.

Los trabajadores dependientes que tengan la calidad de imponentes de algunos de los regímenes previsionales administrados por el IPS Instituto de Normalización Previsional.

Requisitos:

Acuerdo entre la Empresa y sus Trabajadores. El empleador no estará obligado a ofrecer APVC a sus trabajadores, pero una vez contratado, está obligado al total cumplimiento de las condiciones establecidas en el contrato propio.

Los trabajadores son libres para decidir si se adhieren o no a una APVC.

Los empleadores no podrán discriminar entre los trabajadores, tanto en el acceso a los planes como en la proporción del aporte que ellos hagan.

Estos planes establecen derecho de propiedad a favor del trabajador sobre sus aportes y sobre los aportes que en su beneficio haga el empleador, sujeto a una permanencia mínima del trabajador en la empresa. En todo caso, si es despedido por necesidades de la empresa, el aporte realizado por empleador será de propiedad del trabajador.

Se podrá establecer en el contrato de APVC un período mínimo en el que el trabajador deba mantener sus aportes en la Institución que lo administre.

Los trabajadores podrán traspasar los recursos a un nuevo plan APVC o a un plan de Aporte Previsional Voluntario Individual

Donde se realiza:

Luego del acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores se acude a una AFP o bancos, Compañías de seguro, administradoras de fondos mutuos y de inversión y administradoras de fondos para la vivienda.



Beneficios Generales:

Mejora la pensión. Permite adelantar la edad de jubilación. Otorga mayores beneficios, flexibilidad y rentabilidad al cotizante. Ofrece alternativas de inversión para los ahorrantes. Se puede disponer de parte o de todos los ahorros sin esperar hasta la jubilación. Son planes de ahorro inembargables, que en caso de dificultades financieras o legales, no se ven afectados.

Beneficio en la tributación y bonificación de APV y APVC:

Se mantiene el actual beneficio tributario al Ahorro Previsional Voluntario,

Pero además se crea un nuevo incentivo dirigido a la clase media, lo que se traduce en lo siguiente:

- a) Aquellos trabajadores que hayan optado por beneficio tributario al momento del retiro de los fondos de Ahorro Previsional Voluntario (en adelante APV) o Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (en adelante APVC) y destinen todo o parte de estos saldos a adelantar o incrementar su pensión, tendrán derecho, al momento de pensionarse, a una bonificación del Estado.
- b) El monto de esta bonificación será el equivalente al quince por ciento de lo ahorrado por el trabajador por concepto de APV o APVC, que aquél que destine adelantar o incrementar de pensión.
- c) La bonificación se entregará para los aportes de APV o APVC efectuados durante el respectivo año calendario, que no superen en su conjunto la suma equivalente a diez veces el total de cotizaciones obligatorias efectuadas por el trabajador, dentro de ese mismo.
- d) En cada año calendario, la bonificación no podrá ser superior a seis unidades tributarias mensuales.



Enfoques del Ahorro Previsional Voluntario Colectivo:

Para el Trabajador

El Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) ampliaría la base de trabajadores que ahorra para su jubilación al permitir que las empresas ahorren por sus trabajadores. Esto va en directo beneficio de los trabajadores de menores ingresos, sin capacidad de ahorrar voluntariamente en forma individual.

El trabajador se le permite diferir impuestos hasta que se pensione por vejez. Esto constituye un beneficio efectivo porque en general los ingresos de un jubilado son menores que los de un trabajador activo y, por tanto, están afectos a una tasa menor de impuestos.

Un segundo beneficio tributario lo constituiría la exención de impuestos a las ganancias de capital provenientes de estas inversiones.

Para la Empresa

Un plan de este tipo constituye un beneficio adicional que la empresa otorgaría a sus trabajadores, lo que le facilitaría reclutar y mantener al personal gerencial y administrativo de cierta calidad predeterminada. Las condiciones de portabilidad del aporte de la empresa ayudan a mantener por un tiempo determinado a los trabajadores de la empresa y disminuir su rotación. Adicionalmente, la empresa se beneficiaría de la exención de impuestos otorgada al aporte que realice al fondo de sus trabajadores. Por lo tanto, su carga tributaria también sería menor.

Para el Estado

Por último, el beneficio para el Estado no es inmediato sino que radica en un menor desembolso futuro por concepto de pago de pensiones. Bajo el actual sistema de pensiones el Estado tiene la obligación de financiar la pensión asistencial y la pensión mínima, bajo ciertas condiciones. Sin embargo, en este caso no estamos en presencia de un juego de suma positiva, ya que este beneficio futuro tiene que sopesarse con la disminución en la recaudación tributaria, debido a los incentivos necesarios que el mismo Estado debe entregar para que este esquema de ahorros funcione correctamente. Considerando también el incentivo de la bonificación



BIBLIOGRAFIA

- (1) La Tercera. 2005. Sistema de Pensiones Chileno. Santiago. Chile. 18 de Febrero
- (2) Finteramericana.2003. La previsión y su historia.

http://www.finteramericana.org/hisoria/hist_chile.htm. (15-03-2005)
- (3) Superintendencia de Administradora de Fondos y Pensiones, noviembre 2002. El Sistema Chileno de Pensiones. Quinta Edición. Chile.
- (4) Friedrich Ebert Stiftung. 2005. Logros y Deficiencias del Nuevo Sistema de Pensiones en Chile 1981-2005
- (5) Subsecretaria de Previsión Social – Contexto de Sistema de Previsión Social en Chile.
- (6) Chile. Ministerio de Hacienda. 2006. Decreto N° 336. Diario Oficial. 17 de Marzo. N° Pág.4
- (7) Superintendencia de Valores y Seguros – Norma de Carácter General
- (8) Prensa Presidencia. 2008. Acto Promulgación de Reforma Provisional. 11 de Marzo
- (9) David Bravo, José Manuel Eguiguren, Tomás Rau, Javiera Vásquez. 2008. Determinantes del Ahorro Provisional en Chile. Universidad de Chile. N° Pág. 33
- (10) Superintendencia de AFP-Gobierno de Chile. Sistema de Pensiones Provisionales.
- (11) Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. 2005. Glosario.
- (12) Superintendencia de Valores y Seguros.2002. Comienza a operar el nuevo sistema de ahorro previsional voluntario. El Diario. Santiago. Chile.



- (13) Superintendencia de Valores y Seguros.2005. Información Institucional
- (14) Asociación de AFP. Series de Estudios. Enero 2008. Pág. 63
- (15) Banco de Chile. 2004. Ahorro Provisional Voluntario. Nº 22
- (16) <http://www.safp.cl>
- (17) El Mercurio, Ediciones Especiales.2008.Independientes y Ahorro Provisional Colectivo. Santiago. Chile.28 de Marzo.
- (18) Superintendencia de Pensiones. Gobiernos de Chile. Ahorro Provisional Voluntario Colectivo
- (19) Claudio Reyes Barrientos. Subsecretario de Previsión Social. 2008. Prensa Subsecretaria de Previsión Social. Santiago. 9 de Octubre.
- (20) Mónica Seguras. Subsecretario de Previsión Social. 2008. Prensa Subsecretaria de Previsión Social. Santiago. 9 de Octubre.
- (21) Estrategia, Ediciones Especiales.2007.APVC. Santiago. Chile.25 de Octubre.
- (22) Sbif. Noticias – Superintendencia emiten Normas Conjuntas sobre APV y APVC.
- (23) Euro América Mundo Financiero. Reforma Provisional. APVC.
- (24) Jimena Soledad Lagos Uribe. Karen Ruth Moreno Donoso. 2003. Planes Colectivo de Ahorros. Universidad de Chile. Nº Pag.64
- (25) www.principalfondomutuos.cl/apvc
- (26) www.cuprum.cl.apvc
- (27) Mario Abuhadba. Director de centro de ética de negocios de la Universidad Santo Tomas. Articulo informe de area de negocios. Agosto 2003



ANEXO 1

Disposición Legal ley 20.255.

Los contratos de ahorro previsional voluntario colectivo ofrecidos por los empleadores a sus trabajadores deberán contener al menos lo siguiente:

- a) Individualización de las partes contratantes Empleador y Administradora o Institución Autorizada
- b) Identificación de los representantes legales de cada parte.
- c) Identificación o nombre del plan de ahorro previsional voluntario colectivo
- d) Número o porcentaje mínimo de trabajadores que deben adherir a algún de los contratos en relación al número total de trabajadores del empleado Este número no podrá ser inferior al menor valor entre el 30% del total de trabajadores de la empresa y 300. De existir más de un contrato de APVC para su cálculo se considerará la sumatoria de adhesiones a todos ellos. El porcentaje mínimo deberá mantenerse durante toda la vigencia del o los contratos que mantenga el empleador y en el evento que pase a ser menor, el empleador tendrá un plazo de 12 meses, contado desde el mes siguiente a aquél en que se produjo este hecho, para recuperar el número o porcentaje que represente el requisito mínimo en función del número de trabajadores que tenga el empleador a esa fecha. En caso contrario, deberá ponerse término anticipado a todos los contratos de APVC vigentes con ese empleador, debiendo dejar de enterar los aportes a partir del mes siguiente al período señalado. El porcentaje mínimo de adhesión se deberá medir a contar de las remuneraciones devengadas en el mes siguiente a la suscripción del contrato de ahorro.



Si como resultado de aplicar el porcentaje sobre el número de trabajadores de la empresa no se obtiene un número entero, el resultado se aproximará al entero superior cuando el primer decimal sea igual o mayor a 5.

El cumplimiento del requisito señalado en la presente letra deberá constar en una declaración jurada simple del empleador. En dicha declaración se deberá consignar el número total de trabajadores de las empresas, las Administradoras e instituciones autorizadas con las cuales ha celebrado contratos de APVC y las cantidades de adhesiones suscritas con cada una de ellas. El plazo para remitir esta declaración jurada será dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente a aquel en que se ha dado cumplimiento al requisito señalado en la presente letra. El pago de los aportes será a partir del mes siguiente de enviada esta comunicación.

Para aquellos contratos que durante su vigencia dejen de cumplir el requisito señalado en esta misma letra el empleador dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente de producido este hecho, deberá informar mediante el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior que ha dejado de cumplir con el requisito.

Cuando se recupere el requisito de adhesión establecido en esta letra el empleador deberá comunicar tal situación a las Entidades de acuerdo al procedimiento señalado en el párrafo ante precedente.

Para efectos de lo señalado en la presente Circular se entenderá que un empleador es aquella persona natural o jurídica que bajo un mismo número de de RUT mantiene una relación laboral con uno o más trabajadores.

e) Número de meses que permanecerá vigente el plan, desde la fecha en que el contrato entre en vigencia en caso que no sea indefinido. Se entenderá que un contrato de APVC entra en vigencia a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumpla el requisito señalado en la letra d) anterior.



f) Número máximo de meses que deben permanecer los trabajadores en la empresa para que éstos puedan adquirir la propiedad de los aportes efectuados por el empleador, el cual no puede superar 24 meses. Este número máximo se debe comenzar a medir desde el mes siguiente a aquél en que el trabajador se adhirió a un contrato de ahorro previsional voluntario colectivo que cumple con el requisito señalado en la letra d) anterior. En caso que el empleador no establezca el período de permanencia del trabajador en la empresa deberá dejarlo expresamente establecido en el contrato y, en tal caso, sus aportes pasarán inmediatamente a ser propiedad del trabajador. Asimismo, estos aportes también pasarán a ser de propiedad del trabajador si el contrato de APVC termina su vigencia antes que los trabajadores puedan cumplir el período de permanencia en la empresa salvo que el contrato extienda su vigencia hasta que los trabajadores puedan cumplir el requisito de permanencia que le exige la empresa o que los trabajadores traspasen dichos aportes a otro APVC que tenga vigente la empresa, de igual o mejores beneficios para el trabajador.

En caso que el trabajador haya decidido traspasar sus fondos a otro APVC de la misma empresa, el período de permanencia del trabajador en ésta se mide a contar de la fecha de vigencia del primer plan.

g) Periodicidad con que se realizarán los aportes. Los aportes del trabajador y del empleador deben tener la misma periodicidad.

h) Monto o porcentaje de los aportes del empleador en relación a los aportes del trabajador.

i) Condiciones en que el empleador se obligará a efectuar su aporte aun cuando el trabajador no se obligue a ello, si es que el empleador opta por este beneficio.

j) Entidad o entidades que realizarán el proceso de recaudación. Los cambios de entidad recaudadora obligará a actualizar este punto de contrato.

k) Comisiones cobradas por la entidad respectiva.



l) Si el empleador así lo establece deberá señalar las causales de término de la relación laboral, distintas a la establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, por las cuales sus aportes también pasarán a ser de propiedad del trabajador.

m) Establecer expresamente la opción del trabajador para manifestar siempre su voluntad de no continuar realizando aportes, como asimismo de reanudarlos, siempre y cuando el contrato de ahorro previsional voluntario colectivo se encuentre vigente.

n) Identificación de la cuenta corriente o de ahorro bancaria del empleador en la que la Entidad deberá depositar los aportes que no pasaron a ser propiedad del trabajador, en caso que el empleador no retire tales fondos dentro de los 30 días siguientes a aquél en que la Entidad tomó conocimiento del término de la relación laboral con el trabajador. El empleador deberá informar a la Entidad los cambios que afecten a las mencionadas cuentas corrientes o de ahorro bancaria. Dentro de los 10 días hábiles siguientes de producido el cambio.

o) La obligación del empleador de informar a la Entidad respectiva el término de la relación laboral de todos los trabajadores adheridos al contrato, cualquiera sea la causal. Asimismo, deberá informar la suspensión de los aportes originados por licencias médicas, permisos sin goce de remuneraciones u otras que legalmente procedan. Estos avisos servirán de prueba suficiente para acreditar la inexistencia, temporal o definitiva, de la obligación del empleador de enterar los aportes correspondientes. Esta comunicación deberá realizarse, de acuerdo a lo señalado en el artículo 2 del D.L. N° 3.500 de 1980, dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha de término o suspensión de la relación laboral.

p) Los trabajadores que opten por cambiar de régimen tributario deberán manifestar su voluntad a través de la suscripción de un formulario físico o electrónico, denominado Cambio de Régimen Tributario en la Entidad respectiva. Dicha opción afectará las remuneraciones devengadas a contar del mes siguiente de suscrito el formulario. La Entidad deberá comunicar al empleador la opción de cambio del trabajador dentro de los diez días hábiles del mes siguiente a la suscripción, a través de carta por correo certificado, pudiendo convenirse la utilización de medios electrónicos que permitan acreditar fehacientemente la comunicación de la información entre el empleador y la Entidad.



q) Declaración del empleador que se cumplen las exigencias establecidas por la Ley y por las normas impartidas por las Superintendencias de Pensiones, de Valores y Seguros, de Bancos e instituciones Financieras y el Servicio de Impuestos Internos para la aplicación del régimen de ahorro previsional voluntario colectivo a que se refiere este contrato y se hace responsable de los impuestos, intereses y multas que pudiera adeudarse si el Servicio de Impuestos Internos, en uso de sus facultades, detecta el incumplimiento de cualquiera de los requisitos que permiten invocar los beneficios tributarios bonificaciones fiscales que dicho régimen contempla.

r) Domicilio de los contratantes.

s) Lugar de suscripción del contrato de ahorro.

t) Fecha de suscripción.

u) Firma de los representantes legales de los contratantes.



ANEXO 2

Definiciones:

Administradora o AFP: Son las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC): Es un contrato de ahorro suscrito entre un empleador, por sí y en representación de sus trabajadores, y una Administradora de Fondos de Pensiones o Institución Autorizada, con el objeto de incrementar los recursos previsionales de dichos trabajadores.

Aporte del empleador: Corresponde a aquella suma de dinero de su propio cargo que se compromete a enterar en la cuenta individual de APVC de sus trabajadores, en virtud de un contrato de ahorro previsional voluntario colectivo suscrito con una Entidad.

Aporte del trabajador: Corresponde a aquella suma de dinero deducida de sus remuneraciones que se compromete a enterar el trabajador en su cuenta individual de APVC, en virtud de la adhesión a un contrato de ahorro previsional voluntario colectivo ofrecido por su empleador.

Bonificación Fiscal: Es el beneficio de cargo fiscal a que se refiere el artículo 20 O del D.L. No 3.500, de 1980, al que tiene derecho el trabajador dependiente que hubiere acogido todo o parte de su ahorro previsional voluntario colectivo al régimen tributario señalado en la letra a) del inciso primero del artículo 20 L del citado Decreto Ley, cuando destine todo o parte del saldo de ahorro previsional voluntario colectivo a adelantar o incrementar su pensión.

Cuenta individual de ahorro previsional voluntario colectivo: Es la cuenta individual en que las Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituciones Autorizadas deben registrar los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo, que mediante el o los respectivos contratos de ahorro se comprometieron a enterar el empleador y el trabajador, y la bonificación de cargo fiscal. En esta cuenta individual se identificarán separadamente los aportes del trabajador, del empleador y la bonificación de cargo fiscal.



Instituciones Autorizadas: Son aquellas distintas de las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se refiere el inciso primero del artículo 20 del D.L. No 3.500, de 1980, esto es, bancos e instituciones financieras, administradoras de fondos mutuos, compañías de seguros de vida, administradoras de fondos de inversión y administradoras de fondos para la vivienda y otras autorizadas al efecto, que cuenten con planes de ahorro previsional voluntario colectivo autorizados por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda.

Planes de ahorro previsional voluntario colectivo: Son aquellas alternativas de ahorro e inversión autorizadas por las Superintendencia de Pensiones, de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda, para efectos de lo dispuesto en el Título III del D.L. No 3.500, de 1980. Un plan da a lugar a un contrato de APVC y un plan puede contemplar diferentes alternativas de inversión.

Retiros de fondos de APVC: Es el pago de todo o parte de los recursos originados en aportes de ahorro previsional voluntario colectivo, que realiza la Entidad a requerimiento de los trabajadores, pensionados o empleadores, según corresponda.

Transferencia: Es el envío de los recursos recaudados por el entero de aportes de ahorro previsional voluntario colectivo, que efectúa una Administradora de Fondos de Pensiones o el Instituto de Previsión Social, a la Institución Autorizada o a una Administradora de Fondos de Pensiones. Seleccionada por el trabajador.

Traspaso: Es el envío de todo o parte de los recursos originados en aportes de ahorro previsional voluntario colectivo efectuados por los trabajadores, entre Instituciones Autorizadas v/o entre Administradoras de Fondos de Pensiones.