

Cuenta de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)



Con el objetivo de ampliar, fomentar y profundizar los mecanismos de ahorro previsional voluntario, en 2008 se creó el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC), que permite a los trabajadores complementar su ahorro obligatorio, con aportes de naturaleza voluntaria que contemplan beneficios tributarios.

¿Qué es el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)?

Este mecanismo de ahorro previsional consiste en un contrato de ahorro suscrito entre un empleador, por sí y en representación de sus trabajadores, y una administradora o institución autorizada, con la finalidad de incrementar los recursos previsionales de los trabajadores. Se basa en aportes de los trabajadores y de sus empleadores, **con beneficios tributarios para ambas partes**.

En el caso del trabajador, el beneficio tributario, incluido el pago de una bonificación de cargo fiscal, dependerá del régimen tributario por el cual opte acoger sus aportes. En el caso del empleador sus aportes se consideran como gasto necesario para producir la renta

Los aportes del trabajador son siempre de su propiedad, en tanto que los aportes del empleador pasan a ser de propiedad del trabajador una vez que se cumplen las condiciones que se establecieron en el respectivo contrato de ahorro de APVC o si el contrato de trabajo termina por las causales de los artículos 161 (necesidades de la empresa) o 163 bis (que el empleador sea sometido a un procedimiento concursal de liquidación) del Código del Trabajo. El empleador puede ofrecer uno o más contratos de APVC a todos sus trabajadores.

¿Cuáles son las características de los contratos APVC?

Los contratos de APVC deberán tener las siguientes características:

- El APVC se establecerá por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, considerando aportes del empleador y del trabajador.

- El empleador **NO** está obligado a ofrecer APVC a sus trabajadores, pero una vez contratado está obligado a su total cumplimiento según las condiciones del propio contrato.
- Los trabajadores son libres para decidir si adhieren o no a un APVC.
- El número o porcentaje mínimo de trabajadores que deban adherir a un contrato, en relación con el número total de trabajadores de la empresa, no puede ser inferior al menor valor entre el 15% del total de trabajadores de la empresa y 100.
- Los términos de la oferta son definidos por la empresa, no pudiendo el trabajador modificar el contrato.
- El plan debe indicar el número de meses que permanecerá vigente, la periodicidad de los aportes y monto o porcentaje de los aportes del empleador en relación con los aportes del trabajador.
- Para que el trabajador pueda adquirir la propiedad de los aportes efectuados por el empleador al plan APVC, se establece como permanencia mínima en la empresa un período móvil de 24 meses por aporte. En todo caso, después de 60 meses de permanencia en la empresa, el trabajador adquirirá la propiedad de la totalidad de los aportes del empleador.
- Se pueden ofrecer contratos de APVC que contemplen aportes diferenciados del empleador a mayor antigüedad del trabajador en la empresa, en la medida que todos los trabajadores de esa empresa, cumpliendo los requisitos de antigüedad establecidos, puedan acceder a los mismos beneficios.
- Existen disposiciones que facilitan operativamente la suscripción de planes por parte de los empleadores y la adhesión a éstos por parte de los trabajadores.
- Debe establecer en forma expresa la opción del trabajador para manifestar su voluntad de no continuar realizando aportes o reanudarlos, si el contrato se encuentra vigente.

¿Qué beneficios tiene el APVC para los trabajadores y el empleador?

Beneficios para el trabajador:

- Aumenta el ahorro previsional de los trabajadores con sus propios aportes y los de su empleador, cuando cumpla con las condiciones definidas en el contrato.
- Podrá elegir el régimen tributario que afectará a sus aportes, en consideración del pago o exención de impuestos al momento del aporte o retiro de los recursos de ahorro voluntario.

Beneficios para el empleador:

- Los aportes del empleador serán considerados como gastos necesarios para producir la renta. En todo caso, si los recursos aportados por el empleador no pasan a ser de propiedad del trabajador por no cumplimiento del período de permanencia mínima en la empresa en que se haya establecido en el contrato, el retiro de los fondos de los planes por parte del empleador será considerado ingreso para efectos tributarios.
- Permitirá al empleador retener a sus buenos trabajadores, puesto que el trabajador deberá permanecer en la empresa un período definido en el contrato, para tener derecho a la propiedad de los aportes del empleador.

¿El APVC tiene beneficios tributarios?

Los aportes que el trabajador realice como APV o APVC están exentos del impuesto a la renta, pudiendo el trabajador optar por uno de los siguientes regímenes tributarios.

1. **No** hacer uso del beneficio tributario al momento de aportar recursos de ahorro previsional voluntario colectivo. Si elige esta opción, el Estado le entregará una bonificación anual de un 15% del monto ahorrado, con un tope anual de 6 UTM; y solo tributará por la rentabilidad de dichos recursos al momento del retiro de los fondos.
2. Hacer uso del beneficio tributario al aportar los recursos al plan. Esto implica que los aportes de los trabajadores se descontarán de la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta. De esta forma, según el tramo de renta del trabajador, los aportes de APV o APVC tienen una rebaja de impuesto entre un 0% y hasta un 40%. En el evento que se hagan retiros de fondos que no sea con fines de pensión, deberán para impuesto único al retiro (impuesto específico para los retiros).

¿Cómo adherirse a los contratos de APVC?

Los trabajadores que opten por adherir a Planes de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo deberán suscribir el formulario «Adhesión o Traspaso de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo» en la AFP, institución autorizada ante un representante de estas entidades o directamente con sus empleadores.

¿Cómo pagarán los empleadores los aportes de APVC?

El empleador deberá descontar de la remuneración mensual el aporte autorizado por el trabajador y pagarlo junto con el aporte de la empresa en la planilla denominada «Planilla de pago de Ahorro Previsional Colectivo».

¿Dónde se registrarán los aportes de APVC?

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las instituciones autorizadas deberán crear y mantener un registro que contenga la información histórica del APVC por trabajador. Este registro se denominará **Registro Histórico de APVC por Trabajador** y sin perjuicio de las normas que al efecto impartan las respectivas superintendencias, deberá contener al menos, la información que se indica a continuación:

- a) Identificación del trabajador (nombre completo y cédula nacional de identidad) y su domicilio.
- b) El ahorro deberá registrarse separando los aportes del trabajador, de acuerdo con el régimen tributario por el que ha optado, los aportes del empleador y la bonificación de cargo fiscal, según corresponda.
- c) Los aportes del trabajador acogidos al régimen tributario A deberán registrar las fechas, los montos y la naturaleza de cada operación (cargo, abono, etc.). Adicionalmente, dichos aportes deberán registrarse separando el capital de la rentabilidad, para lo cual el valor de estos aportes y de los retiros netos deberán expresarse en unidades tributarias mensuales, según el valor que tenga dicha unidad en el mes en que se efectúan las correspondientes operaciones. Asimismo, los aportes podrán registrarse consolidando todas las transacciones efectuadas en un mes calendario en un solo registro mensual.
- d) Los aportes del trabajador acogidos al régimen tributario B con menos de 48 meses de antigüedad deben registrarse de la forma señalada en la letra anterior. Los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo sujetos a este régimen con 48 o más meses de antigüedad, se podrán registrar como un saldo total o bien de la forma señalada en la letra anterior.
- e) Los aportes del empleador con menos de 48 meses de antigüedad deben registrarse igual que los aportes del trabajador acogidos al régimen tributario A. Los aportes con 48 o más meses de antigüedad, se podrán registrar como un saldo total o bien como los de menor antigüedad. Además, se deberá identificar con un código especial los aportes del empleador desde el momento en que pasan a ser de propiedad del trabajador.
- f) La bonificación de cargo fiscal podrá registrarse detallando las fechas, los montos y la naturaleza de cada operación (cargo, abono, etc.), o bien, como un saldo total.

¿Se puede traspasar los saldos de APVC?

Sí, al terminar la relación laboral, término del contrato de APVC respectivo o cuando el contrato contemple esta situación, los trabajadores deberán traspasar el saldo a un nuevo plan de APVC o APV.

De igual forma, una vez cumplido el periodo de permanencia mínima en la entidad, el trabajador podrá traspasar en forma total o parcial el saldo de su propiedad (incluido los aportes del empleador que han pasado a ser del trabajador).

Para estos efectos, se deberá suscribir en la entidad a la cual desea traspasar los fondos el formulario «Adhesión o Traspaso de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo». El plazo del traspaso no puede ser mayor a 30 días corridos desde la recepción del formulario por la entidad respectiva.

¿Qué se entiende por transferencia de APVC?

Corresponde al envío de los recursos recaudados por el pago de los aportes de APVC que efectúa una AFP o el IPS hacia una institución autorizada o AFP seleccionada por el trabajador. Esta acción debe ser notificada a la AFP o institución respectiva mediante el formulario de adhesión ya indicado.

¿Qué comisiones puede cobrar la AFP?

Las AFP podrán cobrar una comisión porcentual por la administración sobre el saldo acumulado de APVC y una suma fija por la transferencia de depósitos. La comisión sobre el saldo podrá ser acordada libremente entre el empleador y la AFP, pudiendo establecerse comisiones diferenciadas entre distintos contratos y en un mismo contrato según el número de trabajadores adscritos al plan.

¿Puede el empleador dejar de pagar los aportes de APVC?

Cuando un contrato esté vigente, el empleador estará obligado a efectuar los aportes establecidos y, si no paga oportunamente, las AFP deberán realizar la cobranza respectiva. Sin embargo, podrá cesar la obligación del empleador si el trabajador manifiesta su voluntad de no continuar realizando su aporte.

¿Se pueden retirar los fondos acumulados por concepto de APVC?

Los trabajadores o pensionados pueden realizar el retiro parcial o total de sus recursos originados en APVC que sean de su propiedad. En caso de retirar aportes del empleador que ya han pasado a ser de su propiedad, deberá acreditarlo mediante el documento que ha sido establecido por la AFP.

Para efectuar el retiro total o parcial de fondos, deberá presentar una solicitud de retiro en la institución que corresponda, presentando su cédula de identidad vigente, indicando en caso de tener recursos en los dos regímenes de tributación, el monto que retirará de cada uno de ellos. El plazo máximo para pagar el retiro no puede exceder de 30 días corridos desde la fecha de la solicitud.

Cabe señalar que una solicitud de retiro a través de terceros debe ser realizada por medio de un mandato especial vía escritura pública.

¿Qué sucede con los recursos de APVC si un afiliado fallece?

Si a la fecha de fallecimiento de un trabajador afiliado existieran beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los recursos que mantenga en planes de ahorro previsional voluntario colectivo, con excepción de los provenientes de pólizas de seguros, deberán ser traspasados a la AFP a la que se encontraba afiliado, a requerimiento de ella.

Si a la fecha de fallecimiento de un trabajador afiliado no existiesen beneficiarios de pensión de sobrevivencia, los recursos que quedaron en los planes de ahorro previsional voluntario colectivo, incluido el saldo de la cuenta de capitalización individual y de la cuenta de ahorro voluntario, incrementarán la masa de bienes del difunto. Dichas sumas estarán exentas del impuesto a la herencia, asignaciones y donaciones, hasta un valor total de 4.000 UF, de acuerdo con el valor que dicha unidad tenga a la fecha de fallecimiento del afiliado.