

Asociación de AFP Propone Ampliar El Ahorro Previsional Voluntario

- * **Plantea crear “Ahorro Previsional Conjunto” (APC) entre empresas y trabajadores, el cual sería voluntario y se convertiría en la tercera vía del APV.**
- * **Favorecería principalmente a los trabajadores de rentas medias y bajas, los que recibirían del empleador aportes extraordinarios afectos a beneficios tributarios.**
- * **Esta modalidad de ahorro previsional es ampliamente superior, en todos los aspectos, a los planes de pensión 401-k estadounidenses.**

Síntesis

*La propuesta de crear el Ahorro Previsional Conjunto (APC), esto es, entre trabajadores y empleadores, presenta importantes ventajas para aquellas personas de ingresos medios y bajos. Al mismo tiempo, **la iniciativa otorga la posibilidad que los trabajadores elijan la institución, el fondo o cartera de inversión y abre la administración a variadas instituciones del mercado financiero nacional.***

Otra ventaja para los trabajadores, sería la posibilidad de efectuar retiros anticipados de fondos, sin los castigos ni retenciones del APV, así como la posibilidad de otorgar préstamos para los poseedores de este ahorro.

A diferencia de los planes 401-k de EE.UU., el APC evita conflictos de intereses, minimiza el riesgo para los ahorros de los empleados –recordar lo acontecido con los planes 401-k de la empresa ENRON- y permite el acceso de este beneficio a empleados de PYMES a costos razonables.

Por su parte, el empleador dispondrá de una herramienta efectiva para motivar y retener a sus trabajadores a través de un mayor aporte al ahorro previsional de sus empleados. Además, este mecanismo contribuye a crear una movilidad laboral beneficiosa tanto para el trabajador como para el empleador.

También el empleador podrá acceder a beneficios tributarios progresivos. La devolución será mayor mientras menores sean las rentas de los trabajadores que opten por este beneficio.

La Asociación de AFP estima conveniente ampliar el Ahorro Previsional Voluntario (APV) incorporando una nueva modalidad de cotizaciones conjuntas entre trabajadores y empresa, lo que beneficiaría principalmente a las personas de rentas medias y bajas.

Esta propuesta presenta ventajas para los trabajadores, las empresas, la economía y el Estado chileno, y supera ampliamente las cualidades de los planes de pensiones denominados 401-K de Estados Unidos, que algunos han sugerido instaurar en Chile.

El Ahorro Previsional Voluntario, que experimentó positivas modificaciones en marzo recién pasado, opera por la vía de dos modalidades: Cotizaciones Voluntarias de los trabajadores y Depósitos Convenidos con el empleador.

A diferencia de las citadas modalidades, en este caso las empresas podrían convenir con el colectivo de sus empleados, sin distinción, que por cada cotización que

efectúe el trabajador, la empresa agregará una cotización proporcional a ese ahorro.

La cotización realizada por la empresa sería considerada “gasto aceptado” en lo que respecta a su tratamiento tributario y podría imputarse a “indemnización por años de servicio”, del mismo modo como operarán los aportes al Seguro de Cesantía, que entró en vigencia.

Otra forma de estimular este “Ahorro Previsional Conjunto (APC)”, sería utilizando una modalidad similar a la que existe para fomentar la capacitación laboral (SENCE). Los gastos que la empresa realiza en capacitación se descuentan del monto de impuestos a la renta anual. Podría establecerse para el APC destinar hasta el 1% de la planilla de remuneraciones a esta nueva opción de ahorro previsional.

En general, esta propuesta no implica un costo significativo para la empresa.

Como una forma de incentivar a los empleadores para otorgar este beneficio a los empleados de rentas medias y bajas, se podría establecer un sistema de beneficio tributario progresivo, donde la devolución sea mayor mientras más bajas sean las rentas de los trabajadores beneficiados.

Para acceder a los beneficios tributarios descritos, estos convenios, empleador - trabajadores, deberían cumplir “normas de no discriminación”. Esto significa que el APC debería ser ofrecido formalmente a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sin exclusiones.

Modalidades de Retiro

Las normas vigentes del APV establecen que las cotizaciones voluntarias efectuadas por los trabajadores pueden retirarse en todo momento, pagando los impuestos respectivos, más un castigo que aumenta la tasa de impuesto a la renta entre 3% y 7%, por uso anticipado de fondos. Adicionalmente, el administrador del ahorro retiene el 15% del retiro como pago provisional de impuesto.

En el caso del APC se plantea disponer la misma libertad para los retiros, pero eliminándose el castigo por uso anticipado (entre 3% y 7%) y la retención del

15% del retiro. Lo anterior se justifica por el hecho que los trabajadores de menores rentas habitualmente están exentos del Impuesto Global Complementario, con lo cual se evita que estas personas efectúen el trámite de la declaración de impuestos con el solo objetivo de recuperar ese 15%.

Para focalizar aún más este beneficio, estas normas podrían regir para trabajadores cuyas rentas no superen las 50 UF mensuales.

En el caso que los retiros de los trabajadores excedan sus propios aportes y comprometan aportes efectuados por el empleador, sólo se podrán hacer si previamente se acordó que el ahorro efectuado por el empleador es aplicable a indemnización por años de servicio. De esta forma se podría adelantar parte de dicha indemnización.

Se podrían establecer además “retiros por emergencia” y usos calificados, eximiéndose estos retiros del Impuesto a la Renta de Segunda Categoría, para aquellos trabajadores afectos a este impuesto.

En general, los retiros por emergencia y casos calificados serían, por ejemplo, gastos médicos catastróficos, el “pie” para la compra de la primera vivienda, el pago de estudios técnicos o universitarios para el trabajador o sus hijos y cesantía.

Préstamos

Otra posible característica es que el Administrador de este Ahorro Previsional Conjunto pueda realizar préstamos a los trabajadores. Dichos préstamos serían otorgados a una baja tasa de interés o sin intereses, sólo reajustes por UF, de la misma forma que lo hacen hoy las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), las que recuperan los préstamos mediante descuentos mensuales por planilla que realiza la empresa. Al reajuste por UF habría que añadir sólo los costos que demanda el otorgamiento y administración del crédito.

Libertad Individual

El Ahorro Previsional Conjunto (Empresa-Trabajadores) podría ser administrado por las AFP, Bancos, Fondos Mutuos, Compañías de Seguros y cualquier otro administrador calificado, sobre la base

de igualdad de reglas para competir, evitándose mayores costos de administración al no crearse nuevas instituciones.

Las personas escogerían libremente la institución que estimen conveniente y también deberían poder decidir el tipo de fondo o cartera de inversión en que desean colocar sus ahorros.

A diferencia de los planes 401-K estadounidenses, no sería la empresa la que elige el administrador de estos ahorros, sino lo trabajadores individualmente.

De esta forma se evitan dos riesgos de conflictos de interés. Si la empresa elige al administrador, ello podría derivar en que la administración de ésta trate de obtener beneficios financieros para la empresa al elegir tal o cual administrador de fondos.

El otro riesgo dice relación con la inversión de los ahorros. La empresa podría influenciar las decisiones de inversión hacia títulos propios, como acciones, o de empresas relacionadas, generándose una situación de alto riesgo para los ahorros. Sobre este último punto hay ejemplos muy negativos en el pasado reciente (Ver Caso ENRON).

Un esquema en donde los trabajadores, en forma individual, elijan y cambien libremente de administrador, y la institución administradora sea especialista y compita en el mercado ofreciendo la mejor rentabilidad y servicio, evita los serios conflictos de interés.

La propuesta del APC representa, además, menores costos, ya que se trata de administradores existentes operando en un mercado en competencia y, además, no discriminaría por el tamaño de las empresas, ya que se trata de comisiones competitivas.

Los planes 401-k estadounidenses establecen comisiones de administración distintas dependiendo del tamaño de las empresas, observándose que las empresas pequeñas pagan un 300% más que las grandes corporaciones.

Caso ENRON

ENRON se convirtió en un gigante del mundo energético, con sede en Houston, en el Estado de Texas. Era una de las empresas favoritas de Wall Street con un precio que llegó a US\$ 89. La acción vale menos de un dólar, después de conocida la quiebra de la compañía y los escándalos financieros, donde incluso está involucrada una importante empresa Auditora.

Cerca de 20.000 empleados quedaron sin trabajo y con sus planes de pensiones 401-k congelados por las cortes de justicia y sin muchas esperanzas de solución.

Este es un caso emblemático, donde se pueden apreciar los conflictos de interés de los empleadores en la gestión de planes de pensión.

El plan 401-k de ENRON tenía invertido un 62% de sus activos en las acciones de la propia compañía y a los empleados, a diferencia de los ejecutivos, no se les permitía vender estas acciones.

Alicia H. Munnell, profesora del Boston Collage Carroll School of Management, señala que un número importante de empresas virtualmente obliga a sus empleados a invertir en acciones de la propia compañía para hacer "Matching" (pareo por parte del empleador de los aportes del trabajador) a los planes 401-k.

David Gray, presidente de Profit Sharing/401-k Council of America de Chicago, señala que 2.000 compañías en EE.UU, con 6 millones de trabajadores, ofrecen en sus planes 401-k la compra de acciones en la compañía que trabajan.

En nuestro país, la mayoría de los trabajadores dependientes pertenece a pequeñas y medianas empresas (PYMES), que no tienen ninguna posibilidad de gestionar estos planes.

Conclusiones

El Ahorro Previsional Conjunto (empresa-trabajadores) –APC- extiende los beneficios del APV a los trabajadores de rentas medias y bajas, los que hoy no tienen incentivos para incrementar su ahorro previsional, y obtener así mejores pensiones, con el aporte propio y voluntario de las empresas.

Esta iniciativa tiene un efecto muy importante en las pensiones de los trabajadores, ya que un pequeño aporte mensual del trabajador más el aporte del empleador, que contaría con beneficios tributarios, produce un importante impacto en la pensión (*Ver Serie de Estudios N° 19 de Noviembre de 2001, Cuadros N° 1 y 2, www.afp-ag.cl*)

Para la empresa, esta modalidad de ahorro previsional se puede transformar en una herramienta que complemente su sistema de

remuneraciones e incentivos al personal, contribuyendo a motivar, comprometer y generar un buen clima laboral.

Adicionalmente, la empresa podrá beneficiarse de la ventaja tributaria propuesta y de la mayor movilidad laboral que generan pensiones anticipadas de mayor calidad e indemnizaciones por años de servicio ahorradas y capitalizadas.

Para el país, fomentar esta nueva modalidad de ahorro favorecerá las perspectivas económicas, ya que el desarrollo depende del ahorro, la inversión y la movilidad laboral.

Dado que esta nueva modalidad está dirigida principalmente a los trabajadores de menores rentas, reducirá el compromiso futuro del Estado en lo que respecta a pensiones mínimas y asistenciales, ya que permitirá que sean los trabajadores los que consoliden su propia pensión.

La información de este Boletín puede ser reproducida íntegramente por los medios de comunicación.

Consultas: Departamento de Estudios Asociación Gremial de AFP.

Dirección: Avenida 11 de Septiembre 2155, Torre B, piso 14, Providencia. Santiago – Chile.

Fono: (56 – 2) 3811717 **Fax:** (56 – 2) 3811721

E-mail: estudios@afp-ag.cl **Internet:** www.afp-ag.cl