



# Pension Highlights

20 de Marzo de 2009

## Ahorro Previsional Voluntario

**Soledad Hormazábal Delgado**

Economista de Pensiones

BBVA Unidad de Análisis de Pensiones

[shormazabal@bbvaprovida.cl](mailto:shormazabal@bbvaprovida.cl)

- Existen variados sistemas previsionales en el mundo, pudiendo constatar que durante los últimos años se han expandido los sistemas privados de pensiones. La OCDE ha creado una nueva [publicación](#) periódica que monitorea los sistemas de pensiones privados, en respuesta a que en la mitad de sus países miembros esta modalidad de planes son obligatorios o bien cubren a la mayor proporción de los trabajadores.
- Una importante diferencia entre los planes de pensiones privados es la naturaleza voluntaria u obligatoria de éstos. En [países](#) como Estados Unidos, Inglaterra o Dinamarca los planes de ahorro voluntarios constituyen el pilar fundamental del sistema. En estos países el ahorro previsional voluntario se establece bajo el sistema de planes de ahorro ocupacional, los que se caracterizan por que su promotor es el empleador -u otra organización, como un sindicato- y los participantes son los trabajadores, ambos pueden contribuir al financiamiento del plan y por lo general se establece un régimen fiscal especial. Como cualquier otro plan cuyo objetivo es construir una pensión, los contratos que establecen planes de ahorro ocupacional son regulados y por lo general también supervisados.
- Para alcanzar el éxito en el desarrollo de los planes ocupacionales, el incorporar incentivos fiscales parece importante, sin embargo no es el único factor que incide en el alcance que este tipo de planes puede llegar a tener. En general, cuanto mayores sean los beneficios [efectivos](#) del sistema de pensiones obligatorio, menor será la cobertura del ahorro previsional voluntario. En efecto, tal como la provisión pública de beneficios previsionales tiende a [desplazar](#) a la provisión privada, la provisión obligatoria de beneficios previsionales desplaza a la provisión voluntaria. La sindicalización y la negociación colectiva también tiende a favorecer el desarrollo de estos planes.
- En Chile, el ahorro previsional voluntario (APV) individual ha estado contemplado desde la reforma al sistema de pensiones en 1981, y los planes colectivos u ocupacionales (APVC) se introdujeron recién con la de reforma 2008. El APV individual logró un mayor impulso una vez que se ampliaron las alternativas de inversión mediante la introducción de los multifondos, se elevó la liquidez de los ahorros y se incrementaron los beneficios tributarios en 2002. Sin embargo, a diciembre de 2008 el [monto](#) acumulado por concepto de APV individual era equivalente a sólo el 1,3% del valor del fondo de pensiones obligatorio. La introducción del APVC busca impulsar el pilar voluntario del sistema chileno, consiste en un [contrato](#) de ahorro en el que aportan tanto los trabajadores como los empleadores, con beneficios tributarios para ambos. Entre sus características particulares, destaca que los contratos han de ser igualitarios y no discriminatorios para todos los trabajadores de una misma empresa, tanto en cuanto al acceso como a las condiciones de los planes.