

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

CIRCULAR N°1534

**SUPERINTENDENCIA DE BANCOS
E INSTITUCIONES FINANCIERAS**

CIRCULAR N° 3.446

SUPERINTENDENCIA DE VALORES Y SEGUROS

**NORMA DE
CARÁCTER
GENERAL N° 2 2 7**

08 SEP 2008

VISTOS: Las facultades que confiere el artículo 20 G del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, a estas Superintendencias y lo dispuesto en los artículos 48 y vigésimo transitorio de la Ley N° 20.255, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, Instituciones Autorizadas e Instituto de Previsión Social.

REF: Establece regulaciones comunes en relación al ahorro previsional voluntario colectivo.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	DEFINICIONES.....	4
III.	CONTRATO DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO	6
IV.	OFERTA Y SELECCIÓN DE PLANES DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO.....	11
V.	REGISTRO HISTÓRICO DE APVC POR TRABAJADOR.....	16
VI.	RECAUDACIÓN Y TRANSFERENCIAS DE APORTES DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO	18
VII.	TRASPASOS DE SALDOS DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO.....	21
VIII.	COMISIONES.....	24
IX.	RETIRO DE FONDOS	25
X.	COBRANZA	28
XI.	TRIBUTACIÓN Y BONIFICACIÓN	30
XII.	PUBLICIDAD, PROMOCIÓN E INFORMACIÓN.....	34
XIII.	NORMAS TRANSITORIAS	37
XIV.	VIGENCIA.....	38

I. INTRODUCCIÓN

Con el objeto de ampliar, fomentar y profundizar los mecanismos de ahorro previsional voluntario dispuestos en el artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, la Ley N° 20.255, de fecha 17.03.2008, crea el ahorro previsional voluntario colectivo (APVC), que permite a los trabajadores complementar su ahorro obligatorio, con aportes de naturaleza voluntaria que contemplan beneficios tributarios.

En términos generales, este nuevo 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 la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Las Entidades autorizadas para administrar estos planes de ahorro son aquéllas que se describen en los números 1 y 9 del capítulo II de la presente Circular.

Respecto de los contratos de APVC, el número 3 del Título III del DL N° 3.500, de 1980, establece que las empresas pueden ofrecer a todos y cada uno de sus trabajadores adherir a uno o más contratos de ahorro previsional voluntario colectivo y que sus términos y condiciones son convenidos entre el Empleador y la Administradora o Institución Autorizada, debiendo ser igualitarios y no discriminatorios para todos los trabajadores de la empresa, tanto respecto del acceso a los contratos o a los planes de ahorro contenidos en ellos. Asimismo, la citada Ley señala que las Superintendencias de Pensiones, de Valores y Seguros y de Bancos e Instituciones Financieras, a través de una norma de carácter general dictarán los requisitos que deberán cumplir los contratos y los planes de ahorro previsional voluntario colectivo, además de los procedimientos necesarios para su correcto funcionamiento.

En este contexto y con el objeto de cumplir con el mandato legal, las tres Superintendencias emiten la norma de carácter general que establece las normas y procedimientos que deberán cumplir las Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituciones Autorizadas en relación a las características y requisitos de los contratos y los planes de ahorro previsional voluntario colectivo, la información histórica del trabajador, la recaudación y transferencias de los aportes, los traspasos de saldos entre las Entidades, las comisiones, los retiros de fondos, la cobranza, la tributación, la bonificación fiscal y finalmente, la publicidad y promoción que debe efectuarse acerca de este mecanismo de ahorro previsional voluntario colectivo.

II. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Circular y de acuerdo con lo dispuesto en el número 3 del Título III, del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se entenderá por:

1. **Administradora o AFP:** Son las Administradoras de Fondos de Pensiones.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **Bonificación Fiscal:** Es el beneficio de cargo fiscal a que se refiere el artículo 20 O del D.L. N° 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.
6. **Cobranza de aportes de APVC:** Es el conjunto de actividades que, de acuerdo a las disposiciones legales y a la normativa vigente, deben desarrollar las Entidades para recuperar los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo que adeuden los empleadores.
7. **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.
8. **Entidades:** Son las Administradoras de Fondos de Pensiones e Instituciones Autorizadas, según corresponda, con las cuales se celebra el contrato de APVC.
9. **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. N° 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.

10. **IPS:** Instituto de Previsión Social.
11. **Ley:** Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
12. **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. N° 3.500, de 1980. Un plan da a lugar a un contrato de APVC y un plan puede contemplar diferentes alternativas de inversión.
13. **Registro Histórico de Información del Trabajador:** Es el archivo que contiene los datos de los trabajadores que han efectuado ahorro previsional voluntario colectivo en las AFP y en las Instituciones Autorizadas.
14. **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.
15. **SII:** Servicio de Impuestos Internos.
16. **Tesorería:** Tesorería General de la República.
17. **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.
18. **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 y/o entre Administradoras de Fondos de Pensiones.

III. CONTRATO DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO

1. El ahorro previsional voluntario colectivo es 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.
2. Los empleadores podrán ofrecer a todos y a cada uno de sus trabajadores la adhesión a uno o más contratos de ahorro previsional voluntario colectivo. Los términos y condiciones de cada contrato serán convenidos entre el empleador y la Administradora o Institución Autorizada, debiendo ser igualitarios para todos sus trabajadores, no pudiendo establecerse, bajo ninguna circunstancia, beneficios que favorezcan a uno o más de ellos.
3. Los aportes del empleador deberán mantener la misma proporción en función de los aportes de cada uno de los trabajadores, es decir, el porcentaje de aporte que realiza el empleador, respecto del aporte del trabajador, deberá ser el mismo para todos aquellos que adhieran a un mismo contrato. No obstante, el empleador podrá establecer en los contratos un monto máximo de su aporte, el que deberá ser igualitario para todos sus trabajadores.
4. El empleador podrá, en virtud de dichos contratos, obligarse a efectuar su aporte aún cuando el trabajador no se obligue a ello. En tal caso, podrá establecerse en el contrato una diferenciación en las condiciones relativas al monto y disponibilidad de los aportes, en relación a las condiciones establecidas para los trabajadores que se obligaron a aportar.
5. Los trabajadores podrán aceptar o no los contratos de APVC ofrecidos por su empleador y no podrán proponer modificaciones a los mismos. Los trabajadores simultáneamente podrán mantener varios contratos de ahorro vigentes y con distintos regímenes tributarios.
6. 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 alguno de los contratos en relación al número total de trabajadores del empleador. 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 la empresa, 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 anteprecedente.

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 realizará(n) el proceso de recaudación. Los cambios de entidad recaudadora obligará a actualizar este punto del 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 a 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 y 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.
7. Las Entidades deberán verificar que la declaración jurada recibida de los empleadores según lo señalado en la letra d) del número 6 anterior, cumpla con las formalidades e información señalada en dicha letra. Si esto no se cumple, la Administradora o Institución Autorizada deberá rechazarla informando al empleador sus causas para que sean corregidas, según corresponda. A su vez, las Superintendencias podrán instruir a las entidades fiscalizadas los términos en que deberán mantener toda la documentación relacionada con el cumplimiento del requisito a que se refiere esta letra.

8. El contrato podrá establecer un período de permanencia mínima en la Administradora o Institución Autorizada durante el cual el trabajador deberá mantener sus aportes en aquéllas. Este período no podrá exceder de 12 meses, contado desde la fecha que se deba efectuar el primer pago de los aportes, y regirá en tanto los trabajadores mantengan vigente su relación laboral con la empresa.
9. El contrato podrá consignar un plazo máximo de validez de la oferta de las condiciones de éste.
10. El contrato no podrá establecer ningún tipo de comisión distinta a las establecidas en la Ley.
11. Los recursos originados en los aportes efectuados por el trabajador serán siempre de su propiedad, en tanto que los recursos originados en los aportes efectuados por el empleador serán de propiedad del trabajador una vez que se cumplan las condiciones establecidas en el contrato respectivo o si el contrato de trabajo termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.
12. Los recursos mantenidos por los trabajadores en los planes de ahorro previsional voluntario colectivo serán inembargables.
13. Si el trabajador no adquiere la propiedad de los recursos originados en aportes efectuados por el empleador, éste último deberá retirar dichos recursos, de acuerdo a los procedimientos definidos en capítulo IX de la presente Circular, los cuales se complementarán con las instrucciones que cada Superintendencia impartirá al respecto.
14. Las controversias suscitadas entre el trabajador y su empleador con motivo de la suscripción de los contratos de ahorro previsional voluntario colectivo, serán resueltas por los Juzgados de Letras del Trabajo; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. 3.500 de 1980, sobre cobranza.
15. El empleador no puede ofrecer contratos de ahorro previsional voluntario colectivo a sus trabajadores con una Administradora o Institución Autorizada que sea una persona relacionada a ella, según lo dispuesto en el título XV de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.
16. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas sólo podrán suscribir los contratos de ahorro previsional voluntario colectivo que den cumplimiento a las disposiciones señaladas precedentemente. La fiscalización de los planes de ahorro previsional voluntario colectivo que ofrezca cada Institución corresponderá a la Superintendencia de Pensiones, de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según la entidad con la cual el empleador haya contratado el plan de ahorro previsional voluntario colectivo.
17. Una copia del contrato deberá ser entregada a cada trabajador que adhiera al plan.

IV. OFERTA Y SELECCIÓN DE PLANES DE AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO COLECTIVO

1. Para poder ofrecer planes de ahorro previsional voluntario colectivo las Entidades deberán obtener previamente la autorización de dichos planes por la Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda, en la forma y oportunidad que aquéllas determinen.
2. En el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones, los planes de ahorro previsional voluntario colectivo se efectuarán en todos los Fondos de Pensiones que administran, y una vez ofrecido el plan estarán obligadas a ofrecerlo a todos los trabajadores de un mismo empleador, afiliados o no a ella. Al momento de adherirse a un plan de ahorro los trabajadores deberán señalar el tipo de fondo en que se invertirán sus aportes y los de sus empleadores, pudiendo posteriormente cambiar a otro tipo de fondo el ahorro acumulado y los futuros aportes.
3. Las Administradoras podrán ofrecer contratos de ahorro previsional voluntario colectivo en los cuales los trabajadores adscritos a ellos puedan asignar sus saldos y/o aportes a dos tipos de Fondos de Pensiones por cada AFP.
4. Los planes de ahorro previsional voluntario colectivo ofrecidos por las Instituciones Autorizadas y por las AFP deberán cumplir, al menos, con lo siguiente:
 - a) Los planes de ahorro previsional voluntario que se encuentren autorizados por la Superintendencia correspondiente, podrán consistir en depósitos y otros instrumentos de captación bancarios, instrumentos de oferta pública o pólizas de seguros y otros instrumentos que autoricen las respectivas Superintendencias y no serán cesibles por los trabajadores. Si dichos planes consisten en pólizas de seguros, sólo podrán considerar estipulaciones a favor de beneficiarios de pensión de sobrevivencia establecidos en el artículo 5° del D.L. N° 3.500, de 1980, quienes concurrirán a prorrata de la participación que a cada uno le corresponda de acuerdo a los porcentajes que establece el artículo 58 de este cuerpo legal. Tratándose de imponentes del IPS, las pólizas de seguros sólo podrán considerar estipulaciones a favor de beneficiarios de pensión de sobrevivencia establecidos en las legislaciones orgánicas respectivas, quienes concurrirán en los porcentajes que establecen los correspondientes cuerpos legales.
 - b) Los planes que correspondan a instrumentos de oferta pública deberán estar valorizados a precios de mercado. La metodología de valorización a precios de mercado será establecida por la Superintendencia respectiva.
 - c) Cuando los planes de ahorro previsional voluntario colectivo consistan en pólizas de seguros, el valor de rescate garantizado por las mismas no

podrá ser inferior al 80% del total de las primas pagadas. Con todo, no regirá dicha condición si la suma asegurada para el riesgo de muerte o invalidez, correspondiente al conjunto de pólizas contratadas por el trabajador como planes de ahorro previsional voluntario colectivo es igual o inferior a 3.000 unidades de fomento.

- d) Los intereses, dividendos o reajustes que generen los planes de ahorro previsional voluntario colectivo deberán ser reinvertidos en el mismo plan.
 - e) Las Entidades deberán pagar los retiros y efectuar los traspasos a las Instituciones Autorizadas o a las AFP, según corresponda, dentro de los plazos máximos establecidos por las respectivas Superintendencias. Con todo, dichos plazos no podrán superar los 30 días corridos desde la fecha de recepción de la solicitud de retiro o de traspaso por la entidad de origen, según corresponda.
 - f) Los mencionados retiros de recursos que realicen los trabajadores deberán ser pagados directamente por la Institución Autorizada o por la AFP, mediante transferencia electrónica, dinero efectivo, vale vista nominativo o cheque nominativo a favor del trabajador, depósito en cuenta bancaria u otros medios autorizados por la respectiva Superintendencia.
5. Los trabajadores que opten por adherir a planes de ahorro previsional voluntario colectivo deberán manifestar su voluntad mediante la suscripción del formulario denominado *Adhesión o Traspaso de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo* y podrán suscribirlo en la AFP, en la Institución Autorizada, ante un representante de las Entidades o directamente con sus empleadores. Todos los participantes deberán recibir copia del respectivo formulario suscrito. La suscripción del formulario de adhesión podrá efectuarse mediante el uso de formularios físicos o bien por Internet, según lo autorice la Superintendencia correspondiente. En este último caso, las Entidades serán responsables de adoptar todas las medidas que correspondan para garantizar la seguridad y confidencialidad del proceso de adhesión.
6. El despacho de las copias del formulario a las respectivas Entidades y/o empleadores, según corresponda, deberá efectuarse en la forma que determine cada Superintendencia, a más tardar el día 10 del mes siguiente a aquél en que fue suscrito el respectivo formulario. La Entidad y el Empleador podrán convenir la utilización de medios electrónicos para efectuar el traspaso de la información.
7. El formulario *Adhesión o Traspaso de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo*, deberá contener como mínimo la siguiente información:
- a) Fecha de suscripción.
 - b) Identificación del trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad) y su domicilio.

- c) Identificación del empleador y de su representante legal (nombre o razón social y RUT) y sus domicilios.
- d) Forma de pago del ahorro previsional (indicar si es directa o indirecta). Cuando se trate de un pago indirecto se deberá indicar el valor de la comisión por transferencia.
- e) Institución de previsión a la que se encuentra afiliado el trabajador (Administradora de Fondos de Pensiones o IPS).
- f) Monto o porcentaje fijo destinado al ahorro (en pesos, unidades de fomento, o porcentaje de la remuneración imponible).
- g) Para efectos del traspaso del ahorro desde otra Entidad, se debe indicar la de origen y el saldo a traspasar (total o parcial señalando el monto).
- h) Identificación (nombre o tipo de plan), características, condiciones del plan de ahorro previsional voluntario colectivo seleccionado y plazo del ahorro.
- i) Tipo de Fondo y porcentaje en que se distribuirán los aportes o los traspasos de saldos, según corresponda (sólo para las Administradoras de Fondos de Pensiones).
- j) Mes en el cual se efectuará el primer descuento. El mes en que los empleadores deben efectuar el primer descuento de los aportes de ahorro previsional voluntario colectivo, será a contar del mes en que el contrato de ahorro entra en vigencia o a contar del mes siguiente a aquél en que el trabajador suscribe el formulario de adhesión cuando el contrato ya esté vigente, según corresponda.
- k) Régimen tributario al cual acoge el trabajador sus aportes de ahorro previsional voluntario colectivo.
- l) Firma del trabajador.
- m) Firma autorizada y timbre de la Entidad destinataria.
- n) En la primera hoja y en forma destacada, deberá consignarse el siguiente párrafo:

“El ahorro previsional voluntario colectivo se puede realizar en las Administradoras de Fondos de Pensiones o en los planes de ahorro previsional voluntario colectivo autorizados, que ofrezcan los Bancos e Instituciones Financieras, las Administradoras de Fondos Mutuos, las Compañías de Seguros de Vida, las Administradoras de Fondos de Inversión, las Administradoras de Fondos para la Vivienda y las demás instituciones que autorice la Superintendencia de Valores y Seguros.”.

En el caso que la Superintendencia de Valores y Seguros autorice a un nuevo tipo de institución, ésta deberá agregarse al párrafo anterior, en el mes subsiguiente a la fecha de autorización.

8. El trabajador podrá siempre manifestar su voluntad de no continuar realizando aportes. En este caso, el trabajador deberá comunicar su decisión a su empleador y a la Administradora o Institución Autorizada correspondiente, por escrito, a través de carta, formulario u otro documento físico, o por un medio electrónico. Esta comunicación deberá contener como mínimo la siguiente información:
 - a) Fecha de la comunicación.
 - b) Identificación del trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad) y su domicilio.
 - c) Identificación del empleador (razón social y RUT) y su domicilio.
 - d) Identificación (nombre o tipo de plan) para el cual no se continuará realizando aportes.
 - e) Mes desde el cual regirá el término o suspensión de los aportes.
 - f) Firma del trabajador.

9. El trabajador que haya hecho uso de la facultad señalada en el número precedente, podrá manifestar su voluntad de reanudar sus aportes de acuerdo al contrato de ahorro, siempre y cuando éste se encuentre vigente, para lo cual deberá comunicarlo al empleador y a la Administradora o Institución Autorizada correspondiente, de la misma forma señalada en el número 8 anterior, generando la respectiva obligación del empleador de reanudar sus aportes en conformidad a lo estipulado en dicho contrato. Esta comunicación deberá contener como mínimo la siguiente información:
 - a) Fecha de la comunicación.
 - b) Identificación del trabajador (apellido paterno, apellido materno, nombres y cédula nacional de identidad) y su domicilio.
 - c) Identificación del empleador (razón social y RUT) y su domicilio.
 - d) Identificación (nombre o tipo de plan) para el cual se reanudarán los aportes.
 - e) Mes desde el cual se reanudarán los aportes.
 - f) Monto o porcentaje fijo destinado al ahorro (en pesos, unidades de fomento o porcentaje de la remuneración).
 - g) Firma del trabajador.

10. En el caso que las comunicaciones señaladas en los números 6, 8 y 9 anteriores sean enviadas a través de un medio electrónico, las Entidades deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de las transmisiones y la integridad y contenido de las comunicaciones.
11. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas serán responsables del diseño de los formularios antes señalados.

V. REGISTRO HISTÓRICO DE APVC POR TRABAJADOR

1. 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 al 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 señalado en la letra a) del artículo 20 L del D.L. N° 3500, 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 señalado en la letra b) del artículo 20 L del D.L. N° 3.500 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 de la forma señalada en la letra c) anterior. Los aportes con 48 o más meses de antigüedad, se podrán registrar como un saldo total o bien de la forma señalada en la letra c) anterior. 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.
2. La antigüedad del ahorro previsional voluntario colectivo se contabilizará a partir del mes en que se efectuó el aporte.

3. Los saldos mantenidos por aportes del trabajador, del empleador y bonificación de cargo fiscal, deberán valorizarse en pesos, a lo menos, al último día hábil de cada mes.
4. Las Entidades podrán constituir Registros Históricos de Información por Trabajador en forma centralizada.