

LA TRIBUTACION Y SU INCIDENCIA EN LA REFORMA PREVISIONAL

Sebastián Obach González.
Profesor del Departamento de
Derecho Económico,
Facultad de Derecho. U. de Chile.

Antes de entrar a analizar los aspectos tributarios contenidos en la Reforma Previsional, sería conveniente repasar algunos conceptos básicos del nuevo esquema previsional, para así poder desembocar, con conocimiento de causa, en los aspectos tributarios que se originan en el sistema previsional recientemente implantado.

El actual régimen previsional fue establecido por los D.L. 3.500 y 3.501, modificados por los D.L. 3.626 y 3.625. Estos dos textos legales se encuentran, a su vez, complementados por dos decretos reglamentarios, el D.S. N° 50, de 1° de Abril de 1981, y el D.S. N° 40, del 23 de Marzo de 1981.

El D.L. 3.500, establece las normas del moderno régimen previsional y el D.L. 3.501 lo complementa en el sentido de fijar las nuevas cotizaciones previsionales y de disponer ciertos ajustes que debieron efectuarse en las remuneraciones con el objeto de empalmar con el nuevo régimen previsional.

El régimen previsional del D.L. 3.500, como se sabe, está en vigencia desde el 1° de Mayo del presente año, pero desde el mes de Marzo de este año se han ido efectuando ciertos ajustes en las remuneraciones, ajustes establecidos por el D.L. 3.501 y que tienen por objeto hacer el empalme a contar del 1° de Mayo.

Veamos a continuación algunos aspectos relevantes del nuevo sistema previsional y que lo diferencian fundamentalmente con el sistema antiguo.

La primera y más importante característica, a mi juicio, es la de que se establece un régimen de capitalización individual; es decir, se termina con el régimen de cotizaciones a un fondo común, con cargo al cual se efectúa el pago o reparto de las prestaciones. Esta masa común de recursos es administrada por las diversas cajas que integran el antiguo sistema previsional.

Bajo el nuevo sistema previsional, cada imponente va efectuando sus cotizaciones previsionales a cuentas individuales, en las cuales se van depositando los recursos básicos, constituidos por las cotizaciones previsionales del trabajador y el aporte de la empresa, más cierta rentabilidad que deberá generar la inversión de dichos recursos. En definitiva, estos fondos acumulados constituidos por las imposiciones que han efectuado el trabajador y el empleador, más la rentabilidad que van a generar dichos fondos y más el reconocimiento del período de cotizaciones en el antiguo sistema, van a formar la masa de la cual, en definitiva, se van a extraer los recursos para el pago de las pensiones.

En segundo término, se privatiza la administración de los recursos y el otorgamiento de los beneficios.

Como se sabe, bajo el anterior régimen previsional, la administración de los recursos, es decir, la captación de las cotizaciones previsionales, la inversión de estas cotizaciones y el pago de los posteriores beneficios -las pensiones de vejez, las pensiones de incapacidad y de sobrevivencia- estaban básicamente controladas y administradas por el Estado. Existían ciertas excepciones, en cuya virtud algunas instituciones u organismos privados podían tener cajas manejadas en forma particular, por ej: la Caja Bancaria, la Caja del Club Hípico, es decir, había una serie de Cajas que, por delegación administrativa autorizada por ley, podían ser administradas por los mismos imponentes que cotizaban en dichas cajas.

Pero, básicamente la gran mayoría de los contribuyentes debían efectuar sus imposiciones en organismos públicos: la Caja de Empleados Particulares, la Caja de Empleados Públicos y Periodistas y el Servicio de Seguro Social.

Bajo el moderno sistema se cambia radicalmente este concepto. En efecto, en este régimen previsional las cotizacio

nes son recibidas y administradas por ciertas entidades, constituidas como sociedades anónimas de carácter privado, las llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones, que reciben las cotizaciones, efectúan su inversión en determinados instrumentos financieros fijados por la ley -bastante rígida durante los primeros dos años y medio y con cierta mayor flexibilidad después de los primeros dos años y medio-, y, luego, acreditan las inversiones y su rentabilidad en las cuentas individuales de los imponentes.

Estas entidades privadas son también las encargadas de otorgar, con posterioridad, las prestaciones del nuevo sistema, esto es, las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, ya sea directamente o por medio de la contratación de ciertos seguros.

La tercera característica importante, es de que en este nuevo sistema se establece un régimen general y uniforme para devengar las pensiones de vejez, constituido esencialmente por la edad del afiliado. Es decir, los 65 años para el hombre y los 60 para la mujer pasan a constituir la regla general y uniforme para adquirir derecho a la pensión de vejez.

Se establece, naturalmente un cierto mínimo de cotizaciones o, mejor dicho, un cierto capital mínimo ya formado, que, copulativamente con el cumplimiento del requisito de los 60 o de los 65 años de edad, habilitan a la persona para solicitar la pensión de vejez.

Ya no se trata, en consecuencia, de cumplir con un cierto número de años de imposiciones, más el cumplimiento de una determinada edad, para tener derecho a devengar el beneficio de la pensión de vejez. Ahora, se requiere haber cumplido una determinada edad, 60 o 65 años, y, además, haber formado un determinado capital. Y esta es una importante diferencia con el sistema anterior, porque para la formación de este capital, como lo veremos más adelante, existe una cierta flexibilidad -que no había bajo el sistema anterior- en el sentido de que ahora, el capital se podrá ir formando por cotizaciones obligatorias y adicionales o voluntarias que puede efectuar cada uno de los imponentes, con lo cual, desde la implantación del nuevo sistema, se puede ir produciendo la formación de capitales distintos por dos o más personas que han entrado a trabajar a una misma edad y con una misma remuneración. Y también, porque cada una de estas administradoras de pensiones podrá obtener una rentabilidad diversa de la inversión que efectúa de los recursos que administra. Todos hemos visto, por ejemplo, cómo se está publicando diariamente el valor que tienen las

cuotas de cada una de las A.F.P.; y estos valores ya son diferentes, y en ciertos casos, en pocos meses, estas diferencias han llegado a ser importantes.

En consecuencia, este capital que va formando cada imponente, con el objeto de poder optar a una jubilación cuando cumpla determinada edad, va a tener diversas influencias que lo van a ir modificando con el objeto de apresurarlo o dilatarlo, dependiendo de si ha efectuado cotizaciones voluntarias o no, y de si la rentabilidad que obtuvo la administradora en la cual efectuó las imposiciones, ha sido buena, mala, mejor o peor que otra.

Incluso, dentro del nuevo sistema, existe una disposición en virtud de la cual, enterándose un determinado capital mínimo en la cuenta de los afiliados, el imponente puede exigir una jubilación anticipada, es decir, puede obtener una pensión de vejez, incluso antes de cumplir los requisitos mínimos de 60 y 65 años, siempre y cuando las cotizaciones que haya efectuado naturalmente superiores a la mínima que exige la ley- y la rentabilidad que haya obtenido este fondo, le hayan permitido formar un capital que cumpla con determinados requisitos establecidos en la ley en relación con el referido capital mínimo. Lo dicho es, también, una modificación muy importante con respecto al anterior sistema de previsión.

Una cuarta característica interesante de este nuevo sistema es la de que, a pesar de que se privatiza tanto la captación y administración de los recursos como el pago o el otorgamiento de las pensiones, el Estado mantiene una garantía estatal. Es decir, el Estado asegura, a lo menos, ciertas prestaciones, tales como pensiones mínimas de vejez, de sobrevivencia y de invalidez. Es decir, en ciertos casos en los cuales este capital formado por el imponente, pudiere no ser suficiente para cubrir lo que la ley llama "las pensiones mínimas", el Estado entra a suplir la diferencia, con el objeto de que se logre una pensión mínima en cada una de las tres categorías que pueden originar pensiones.

En consecuencia, a pesar de la privatización del sistema, se mantiene un resguardo mínimo. Y este resguardo mínimo está constituido por esta garantía que otorga el Estado, en el sentido de que cada persona que cumpla a lo menos, con los requisitos de edad, de invalidez o de sobrevivencia podrá gozar de una pensión mínima.

Un quinto aspecto importante dentro del nuevo sistema previsional, es la uniformidad en la cotización y en el concepto de remuneración imponible. En el anterior sistema previ-

sional, existía una gran disparidad en cuanto a las tasas de cotización, es decir, con respecto a los montos de la cotización y a la definición de remuneración afecta a imposiciones. Y así se tenía, por ejemplo, que, dentro de los empleados particulares, existían diferencias entre un empleado de la Caja de Empleados Particulares y un empleado de la Caja Bancaria, pues esas dos personas estaban afectas a distintas tasas de cotización. A su vez, las tasas de cotización entre los empleados particulares y los empleados públicos eran diferentes tanto para el empleado como para el empleador. Existían diferencias también entre el empleado y el obrero, toda vez que la antigua clasificación de empleado y obrero originaba una diferente cotización.

Por otra parte, existían, además diferencias no sólo en cuanto a la cotización misma, sino en relación con la base sobre la cual se calculaban las cotizaciones, es decir, lo que tradicionalmente se ha definido como "remuneración imponible".

En efecto, la definición de "remuneración imponible" que regía para los empleados particulares era distinta a la que se aplicaba a los obreros, siendo la definición que afectaba a los obreros mucho más amplia que la definición que se usaba para los empleados.

Bajo la nueva ley, estos problemas se solucionan, estableciéndose una uniformidad en la cotización y en lo que debe entenderse por "remuneración de naturaleza imponible" para estos efectos.

Respecto del primer punto se establece una cotización uniforme para todos los trabajadores dependientes -cualquiera sea el régimen al cual estén afectos-, es decir, sean trabajadores públicos o privados; y se establece también una cotización uniforme para los empleadores, ya sean del sector público o privado.

Las cotizaciones en el caso de los trabajadores dependientes, esto es, los antiguos empleados, tanto del sector privado como del sector público, se dividen en tres categorías: las cotizaciones obligatorias, las cotizaciones voluntarias y lo que la ley llama las "adicionales".

Las cotizaciones obligatorias son básicamente tres, o mejor dicho, están destinadas a tres fondos distintos.

La primera de ellas es un 10% de la remuneración imponible que se destina a financiar la pensión de vejez, es de-

cir la jubilación.

La segunda cotización es la de salud con una tasa de un 4%, también calculada sobre la remuneración imponible, y está destinada a financiar las prestaciones de salud.

La tercera cotización obligatoria es la destinada al fondo de invalidez y sobrevivencia. Respecto de esta cotización hay una cierta variante. La ley establece que; durante los primeros dos años, esta cotización podrá ser de hasta un 3%, si las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones no contratan el llamado seguro de invalidez o sobrevivencia.

Es decir, esta pensión a diferencia de las demás, se financia por medio de un seguro. Pero, si durante los primeros dos años, las A.F.P. no contratan dicho seguro, la tasa va a ser de un 3% y este 3% va a ser recaudado por la A.F.P. e integrado al régimen de previsión al cual debió estar afiliado el imponente en el supuesto de que no hubiere optado por el nuevo sistema. Es decir, en el caso de una persona, por ejemplo, que debiera haber cotizado en la Caja de Empleados Particulares, de haberse quedado bajo el antiguo sistema, la A.F.P. recibiría este 3% y lo destinaría a la Caja de Empleados Particulares con el objeto de que fuera esta Caja la que pagara el Seguro de Invalidez o Sobrevivencia en el evento de producirse el siniestro.

Ahora bien, la mayor parte de las A.F.P. se han apresurado a contratar este seguro. Es decir, no han esperado que expire el plazo de los dos años para hacerlo, con lo cual la cotización ha pasado a depender del acuerdo que haya podido lograr la A.F.P. con la respectiva institución aseguradora, y es así, como esta tasa del 3% ha bajado, y no en términos uniformes: en ciertos casos ha bajado al 2,5, en otros casos a 2,65. Por este motivo, si en el momento actual, sumamos la tasa del 10% que es fija, la tasa del 4% que también es fija y es esta tasa variable, que podría llegar hasta el 3%, pero que actualmente fluctúa entre 2,5 y 2,7 %, vemos que algunas A.F.P. ofrecen afiliación con una tasa del 16,5; otras, con una tasa del 16,85; pero prácticamente ninguna está con la tasa del 17%, que sería la máxima en el evento de no haberse contratado este seguro.

Por otra parte, para estos efectos, se entiende por "remuneración imponible" la definida en el artículo 50 del D. L. 2.200. Es decir, el concepto de remuneración aplicable para efectos laborales, es también válido para efectos previsionales, con lo cual, bajo el nuevo sistema previsional -

nal, se acaba la distinción que existía en el anterior sistema previsional, en que había ciertas definiciones para efectos laborales y otras distintas para efectos previsionales.

Se señala, por otra parte, que dicha remuneración imponible tiene un tope de 60 Unidades de Fomento, con lo cual la parte de las remuneraciones que exceda a dicho tope no queda afecta a imposiciones.

Luego vienen las cotizaciones voluntarias, que son de dos categorías. La primera de ellas es de hasta un 10% de la remuneración imponible, y la segunda puede alcanzar hasta un 20% de la parte que exceda la remuneración imponible (60 U.F.) y puede llegar al tope de 120 U.F.

Finalmente, la tercera categoría de aportes que puede efectuar un imponente son los llamados "depósitos adicionales", las que pueden ser de cualquier monto y efectuados en cualquier época en las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Estas son, en consecuencia, las tres categorías de aportes. Las dos primeras corresponden a cotizaciones previsionales propiamente tales, esto es, las cotizaciones obligatorias y las voluntarias, y la de tercera categoría que no tiene el carácter de cotización previsional, sino que corresponde a un aporte o contribución que efectúa el imponente en la respectiva A.F.P.

Ahora bien, estas son las cotizaciones máximas y mínimas que establece la ley para los trabajadores dependientes. Pero aquí se incorpora la gran novedad que establece el nuevo sistema previsional y que beneficia en particular a todos los comerciantes, industriales y profesionales independientes. Bajo el nuevo régimen previsional, se admite la posibilidad de que las personas que trabajan en forma independiente, puedan integrarse al sistema previsional con los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes. Los trabajadores independientes pueden también efectuar cotizaciones y éstas son las mismas que hemos visto para los trabajadores dependientes; esto es, para ellos también rige esta triple clasificación entre cotizaciones "básicas", "voluntarias" y "depósitos adicionales".

A este respecto, existen, sin embargo, dos diferencias entre los trabajadores independientes y los dependientes. En primer lugar, contrariamente a lo que sucede con los trabajadores dependientes, para los independientes no es obligatorio efectuar cotizaciones. Y, en segundo lugar, se diferencian en cuanto a la fijación de la remuneración imponible, toda vez que

para los trabajadores independientes no existe la remuneración fija, que caracteriza al trabajador dependiente. En efecto, el trabajador independiente debe declarar la llamada "renta imponible", cuyo monto señala libremente, dentro de un mínimo y un máximo. El mínimo es equivalente a un ingreso mínimo mensual, y el máximo puede alcanzar hasta 120 Unidades de Fomento.

Ahora bien, decíamos que dentro del nuevo régimen, había uniformidad de las cotizaciones, no solamente respecto del trabajador sino también respecto del empleador.

En primer lugar, se establece una cotización básica, destinada al fondo de accidentes del trabajo, con una tasa mínima de un 0,85%, que se va incrementando en función de la probabilidad de accidentes del trabajo, y que puede llegar hasta un 3,4%; es decir, un mínimo obligatorio de un 0,85%, pero que puede aumentar hasta un 3,4%, en razón del mayor riesgo que presente la actividad en la cual trabajan los dependientes del empleador.

Esta cotización también se aplica sólo hasta la definición de remuneración imponible, es decir, hasta la remuneración del trabajador con tope de 60 U.F.

La segunda contribución que debe efectuar el empleador es un impuesto transitorio, que se aplica con tasa diferenciada durante tres años; durante el año 1981, el impuesto se aplica con tasa del 3%; durante el año 1982, se va a aplicar con tasa del 2%; y en el año 1983, con tasa de 1%. A contar del año 1984 en adelante, desaparece este impuesto obligatorio. En consecuencia, desde el año 1984 en adelante, el empleador va a estar afecto sólo a la cotización básica del 0,85% (que puede llegar hasta el 3,4%) sobre la remuneración del trabajador con el tope de las 60 U.F.

El artículo 2° del Decreto Ley 3.625 establece una importante excepción a este impuesto transitorio, en favor de los empleadores que desarrollan sus actividades en las regiones extremas del país, es decir, en la Primera Región y en las Regiones Undécima y Duodécima.

En consecuencia, en dichas Regiones, rige solamente la cotización mínima de 0,85% (que puede llegar hasta el 3,4%), y no se aplica el impuesto transitorio a que se acaba de hacer referencia.

Finalmente, el último aspecto importante del nuevo sistema previsional -dentro de los varios importantes que existen, naturalmente- es el relativo al reconocimiento que se hace

del período en que el imponente estuvo cotizando en los sistemas tradicionales de previsión. Este reconocimiento se otorga por medio del llamado "bono de reconocimiento", que busca cuantificar el período anterior de cotizaciones, mediante ciertas fórmulas matemáticas que reflejan los períodos durante los cuales la persona estuvo cotizando en los sistemas antiguos. Este bono es pagado por las anteriores instituciones de previsión a la respectiva A.F.P., para que ésta lo entregue al trabajador, al momento en que éste origine una pensión, sea ésta de sobrevivencia, de invalidez o de vejez.

Sin perjuicio de la oportunidad en que debe ser pagado, el bono está siendo calculado en este momento a petición de cada uno de los imponentes, y las A.F.P. tienen los métodos adecuados para ir calculándolo desde ya.

Estos son algunos de los aspectos más relevantes del nuevo sistema. Corresponde referirse, ahora, a los aspectos tributarios del mismo.

Examinemos estos aspectos tributarios, primero, en relación con los beneficiarios, y, luego, los relativos a los empleadores y a las A.F.P.

En primer lugar, respecto de los beneficiarios, la ley establece que las dos primeras categorías de cotizaciones que analizamos -es decir, las cotizaciones obligatorias y las voluntarias- tienen el carácter de "cotizaciones previsionales" para los efectos de la Ley de la Renta. Esto significa que los trabajadores dependientes, para determinar la renta afecta al impuesto único de segunda categoría que los grava, tienen derecho a deducir de sus remuneraciones, tanto las cotizaciones obligatorias que hayan efectuado, como las eventuales cotizaciones voluntarias que hayan hecho.

En el caso de los trabajadores independientes, para efectos tributarios, ellos también pueden deducir estas dos categorías de contribuciones, esto es, tanto las obligatorias como las voluntarias.

Ahora bien, para el caso de los trabajadores independientes, conviene tener presente una salvedad. Como es sabido, estos trabajadores están afectos a los impuestos de segunda categoría y global complementario, y para determinar la remuneración imponible, esto es, los honorarios afectos a los impuestos de segunda categoría y global complementario, la ley les otorga dos opciones.

La primera alternativa, consiste en calcular sus im

puestos de segunda categoría y global complementario sobre lo que la ley llama "renta efectiva", esto es, sobre los honorarios efectivamente percibidos durante el correspondiente año comercial menos los gastos efectivamente hechos dentro de ese mismo año. Si el trabajador independiente opta por este sistema de cálculo de su remuneración tributable de sus honorarios brutos afectos a impuesto podrá deducir las dos categorías de cotizaciones previsionales que hemos mencionado recién: las obligatorias y las voluntarias.

Pero, si el trabajador independiente opta por el segundo sistema de cálculo de sus honorarios tributables, es decir, opta por sus impuestos de segunda categoría y global complementario, no sobre la renta efectiva, sino sobre una renta tributaria formada por los honorarios efectivamente percibidos durante el ejercicio comercial, menos cierto monto de gastos presuntos, dicho trabajador no podrá deducir, como gastos, estas cotizaciones, toda vez que, en este caso, los gastos efectivos pasan a ser irrelevantes, por cuanto el trabajador ha optado por una presunción de gasto.

El Servicio de Impuestos Internos ha impartido instrucciones sobre esta materia, en la Circular N° 34, de 2 de Junio de 1981, en la cual se explica qué cotizaciones previsionales pueden deducirse en los casos de sociedades de personas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31, número 6, de la Ley de la Renta, en los casos de sociedades de personas o de empresas individuales, la ley permite deducir, como gasto, los sueldos asignados al socio o propietario, que trabaje permanente y efectivamente en la empresa o negocio, y rebajar aquella parte sobre la cual se calculan y efectúan cotizaciones previsionales en una institución de previsión social.

Ahora bien, durante el período anterior a aquél en que entrare a funcionar la Caja de Previsión de los Comerciantes y demás Trabajadores Independientes, la ley autorizó excepcionalmente a estos contribuyentes para deducir mensualmente, como gastos, hasta cinco unidades tributarias mensuales por el propietario del negocio o por cada socio y sin que se pueda exceder, en total, de quince unidades tributarias mensuales en el caso de sociedades de personas.

En atención a que bajo el nuevo régimen previsional, los propietarios o socios de una empresa pueden efectuar cotizaciones previsionales como trabajadores independientes, cobra plena vigencia la norma del artículo 31, número 6 antes citada, con lo cual estos trabajadores podrán deducir, como

gasto, aquella parte de sus ingresos sobre los cuales calculen y paguen cotizaciones previsionales propiamente tales, es decir, sobre remuneraciones que podrían ascender hasta ciento veinte U.F. mensuales.

El tercer tipo de contribuciones que efectúan los trabajadores dependientes o independientes a las A.F.P. son los que hemos llamado aportes voluntarios, los cuales no tienen el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley de la Renta. En consecuencia, si cualquiera de nosotros, por ejemplo, además de hacer los dos primeros tipos de imposiciones, efectuamos también estas imposiciones adicionales, ellas no van a tener el carácter de cotizaciones previsionales para efectos tributarios. En consecuencia, si somos trabajadores dependientes no las podremos deducir de nuestra remuneración para el cálculo del impuesto único. Y si somos empresarios individuales o socios de sociedades de personas, tampoco podremos deducirlas como cotizaciones previsionales en las respectivas sociedades.

Otro aspecto tributario importante y novedoso en el caso de los trabajadores, es el siguiente: decíamos anteriormente que, cuando un trabajador cumpla con los requisitos para causar una pensión de vejez, a los 60 o 65 años, va a tener un capital determinado, y cuando llegue el momento de jubilar este trabajador va a tener que escoger entre dos opciones que le da la ley. La primera opción consiste en un llamado seguro de renta vitalicia, caso en el que la respectiva A.F.P. va a tener que reunir el capital acumulado que tiene este imponente, para obtener los recursos necesarios destinados a pagar la prima a la compañía de seguros. En ese evento la compañía aseguradora va a comenzar a pagar un seguro de renta vitalicia, en cuotas mensuales hasta el día que fallezca esta persona.

La segunda alternativa que tiene este imponente es la de efectuar un retiro programado de sus fondos acumulados en la A.F.P. En este caso, la A.F.P. va a tener que pagarle la jubilación en cuotas mensuales, por medio del sistema llamado de "retiro programado".

Ahora bien, las dos alternativas de jubilación recién indicadas, originan situaciones tributarias interesantes.

La primera situación tributaria consiste en que, tanto el seguro de renta vitalicia -es decir, lo que pague la compañía de seguro por concepto de "renta vitalicia"- como lo que pague la A.F.P., por concepto de "retiro programado", van a constituir remuneraciones afectas al impuesto único de 2°

categoría, con lo que se producirá en consecuencia, una compensación natural. En efecto, así como el afiliado tuvo derecho a deducir, para efectos tributarios, la cotización mensual que iba haciendo, ya fuere trabajador dependiente o independiente; con posterioridad, cuando él comience a recibir esta jubilación, por medio de alguno de los dos sistemas, llegará la oportunidad en que se le aplique el gravamen. Es decir, el tributo no se aplica en el momento de hacer la cotización, sino con posterioridad; en el momento en que se paga la jubilación.

La segunda situación tributaria interesante es la de que, una vez que se acoja a alguna de las dos alternativas, esto es, por el seguro de "renta vitalicia" o por el "retiro programado", cabe la posibilidad de que quede un capital, que puede ser retirado por el afiliado.

El retiro de estos valores se denomina "retiro extraordinario", y el afiliado puede efectuarlo de una vez, o en varias parcialidades. En ambos casos, este retiro extraordinario va a quedar afecto a impuesto. La ley establece un mecanismo bastante novedoso para aplicar el impuesto sobre este retiro extraordinario: señala que se debe considerar la décima parte de este capital acumulado, y dicha décima parte ubicarla en la escala progresiva del impuesto global complementario. Una vez que se determina la tasa del impuesto global complementario que afecta a esa décima parte de este capital destinado a retiros extraordinarios, se congela esa tasa, y ella se va a aplicar, vía impuesto de retención, cuando la respectiva A.F.P. le pague el retiro extraordinario a este afiliado, ya sea en una o en varias cuotas.