

DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL AHORRO DE LOS TRABAJADORES EN CHILE



Cajas de Chile 

Encargado por Cajas de Chile al
Departamento de Estudios de Cámara Nacional de Comercio
Junio 2023

Tabla de contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	ENCUESTA AHORRO Y TRABAJADORES	3
1.	Resumen Ejecutivo	3
2.	Metodología y Detalle de la Muestra	4
3.	Principales Resultados	5
3.1.	<i>Situación financiera y ahorro de trabajadores.....</i>	5
3.2.	<i>Instrumentos y mecanismos para incentivar el ahorro</i>	8
3.3.	<i>Mecanismos de ahorro e interés del tema dentro de las empresas</i>	9
III.	ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS MECANISMO DE AHORRO EXISTENTES PARA LOS TRABAJADORES	14
1.	La falta de ahorro de los trabajadores en Chile.....	15
2.	Mecanismos de ahorro indirectos establecidos en la legislación laboral	18
3.	Descuentos en las remuneraciones para fines de ahorros	21
4.	Instrumentos de ahorro previsionales y el desafío del ahorro de los trabajadores...22	
4.1.	<i>Instrumentos de ahorro previsionales.....</i>	22
4.2.	<i>El desafío del ahorro de los trabajadores</i>	24
5.	¿Cómo los trabajadores pueden trabajar más y mejor?	25
IV.	CONCLUSIONES.....	27

I. INTRODUCCIÓN

En términos simples, por *ahorro* se entiende la diferencia entre los ingresos y los gastos de consumo de una persona o de una familia. Si esta diferencia es positiva, estamos en presencia de ahorro.

Este último, nos permite acceder a bienes de un mayor valor sin tener que endeudarnos y pagar intereses, solventar situaciones difíciles -como la pérdida o disminución de ingresos- o gastos imprevistos -como pueden ser enfermedades o situaciones complejas que requieran de un desembolso mayor al habitual-, así como pagar gastos asociados a vacaciones, créditos, estudios, arreglos del hogar, bienes de alto costo que no puedan ser cubiertos por el salario mensual, entre otros. En tal sentido, el ahorro nos permite mejorar la calidad de vida, las proyecciones económicas y desarrollar proyectos futuros.

Otra importancia del ahorro en los hogares es que permite entregar cierto grado de estabilidad ante alguna contingencia y también la posibilidad de invertir esa diferencia favorable en algún proyecto que pueda reeditar ingresos económicos. Lo anterior, se puede concretar a través de instrumentos financieros -ya sea de renta variable o fija-, de la compra de bienes materiales para la posterior venta -con una diferencia a favor que podemos denominar ganancia-, de la compra de materiales para desarrollar productos para la venta, entre otros.

Sin embargo, se debe reconocer que, en la actualidad, el ahorro generalizado en los hogares no es una tarea fácil de lograr, lo cual resulta mucho más difícil de concretar ante la falta de alternativas e incentivos que lo faciliten.

Como veremos en el presente informe, en nuestra legislación no existen mayores incentivos ni métodos de ahorro propiamente tales, salvo aquellos destinados a fines educativos, a la obtención de vivienda propia y a mecanismos para mejorar el ahorro previsional los cuales se encuentran enmarcados en el ámbito de la legislación laboral. Por otro lado, dichos caminos no son muy conocidos y/o utilizados.

Es por lo anterior que este informe, encargado por Cajas de Chile al Departamento de Estudios de Cámara Nacional de Comercio, tiene como objetivo elaborar un diagnóstico sobre la materia, relevando los mecanismos de ahorro que permite la legislación y aquellos que son efectivamente utilizados por las empresas, así como el interés que pueda existir por contar con nuevos mecanismos y la percepción de cómo estos pueden incidir positivamente en el clima y desempeño laboral.

El informe cuenta de dos partes, una cuantitativa y otra cualitativa. En la primera parte, se darán a conocer los resultados de la aplicación de una encuesta a empleadores, donde conoceremos, entre otros, la percepción sobre el ahorro de los trabajadores, los mecanismos que hoy existen en las empresas y el interés en mejorarlos. En la segunda parte, y en base a los resultados de esta encuesta, se hace un levantamiento y análisis de los mecanismos de ahorro que permite la legislación.

II. ENCUESTA AHORRO Y TRABAJADORES

1. Resumen Ejecutivo

Esta encuesta, realizada a 341 empresas, tuvo por finalidad investigar sobre la existencia de ahorro por parte de los trabajadores desde la perspectiva de los empleadores, revelando que existe un gran consenso e interés por parte de los empleadores en la necesidad de fomentar el ahorro, evidenciando la importancia de la educación financiera y de alternativas de ahorro atractivas, para aumentar el interés parte de los trabajadores en ahorrar.

Si bien la gran mayoría de las empresas creen que la situación financiera influye en el desempeño y bienestar de sus trabajadores, como contrapartida, no es tan alto el porcentaje que percibe que a los trabajadores les interese ahorrar o que tengan la capacidad para hacerlo. Este punto releva la importancia de la educación financiera y de dar alternativas de ahorro atractivas, para así fomentar y aumentar el interés en el ahorro por parte de los trabajadores.

Se observan ciertas diferencias por tamaño, donde las empresas más grandes perciben que sus trabajadores tienen cierta capacidad de ahorro y, visto por sectores, en los rubros de manufactura, transporte y agricultura, se percibe una mayor capacidad de ahorro que en otros sectores, siendo un público objetivo interesante para ofrecer alternativas. Por otra parte, considerando que la microempresa no cuenta con muchos mecanismos e incentivos para el ahorro, un trabajo dirigido a estas en forma integral (servicios, capacitación e implementación) se presenta como una oportunidad para que puedan entregar un beneficio a su personal y así acceder a posibles ahorradores.

Los resultados dan cuenta también de la baja oferta de instrumentos de ahorro, en que sólo un 11% de las empresas encuestadas piensa que existen instrumentos o incentivos necesarios, los que se concentran principalmente en AFP y en los bancos. A su vez, de manera interna, tampoco cuentan con suficientes mecanismos para que sus trabajadores ahorren, sobre todo en las empresas de menor tamaño, resultando esto en que una gran cantidad de trabajadores no cuentan con ningún tipo de ahorro voluntario, distinto a la pensión obligatoria, que se descuenta a través de sus liquidaciones mensuales.

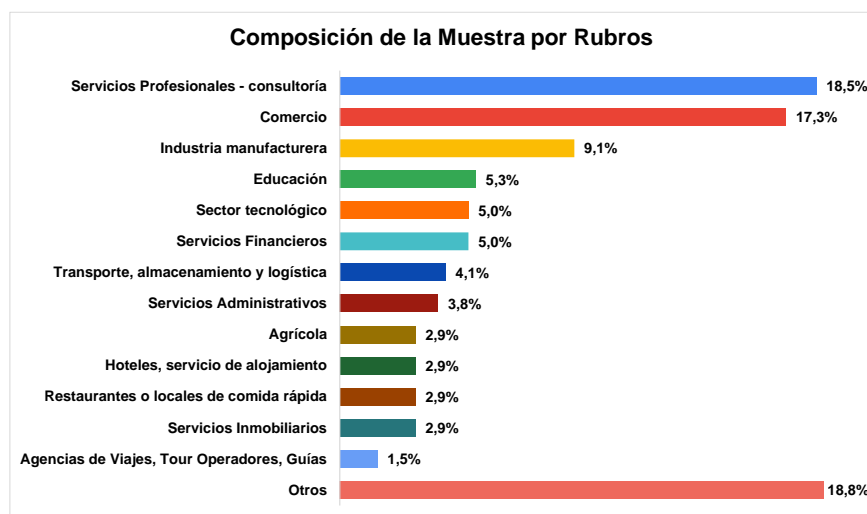
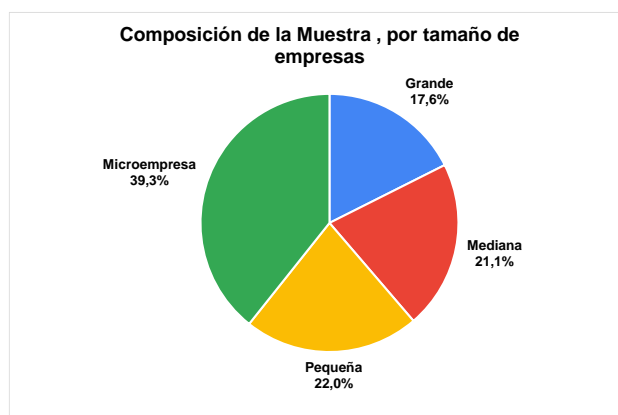
En esta línea, las empresas demuestran un alto interés en revertir esta situación y se declaran dispuestas a adoptar distintos mecanismos de ahorro o educación financiera al interior de sus instituciones, incluso un gran porcentaje estaría dispuesto a aportar en el ahorro de sus trabajadores si esto le diera beneficios tributarios.

2. Metodología y Detalle de la Muestra

La encuesta fue realizada a través de un cuestionario online, entre el 7 y 27 de abril, a 341 empresas las cuales representan a un total de 245.479 trabajadores.

Según tamaño de empresa, un 17,6% de las empresas de la muestra son grandes, 21,1% medianas, 22% pequeñas y 39,3% microempresas.

Según rubro, un 18,5% de las empresas encuestadas corresponden a servicios profesionales – consultoría, luego un 17,3% son del sector comercio, 9,1% de la industria manufacturera y 7,3% turismo, que agrupa al sector alojamiento, restaurantes y agencias de viajes. Le sigue educación con un 5,3%, el sector tecnológico y financiero con 5% cada uno, luego transporte, almacenamiento y logística con un 4,1%, servicios administrativos con 3,8%, sector agrícola con 2,9% y servicios inmobiliarios con 2,9%. Finalmente, un 18,8% se identificó en “otro” sector.

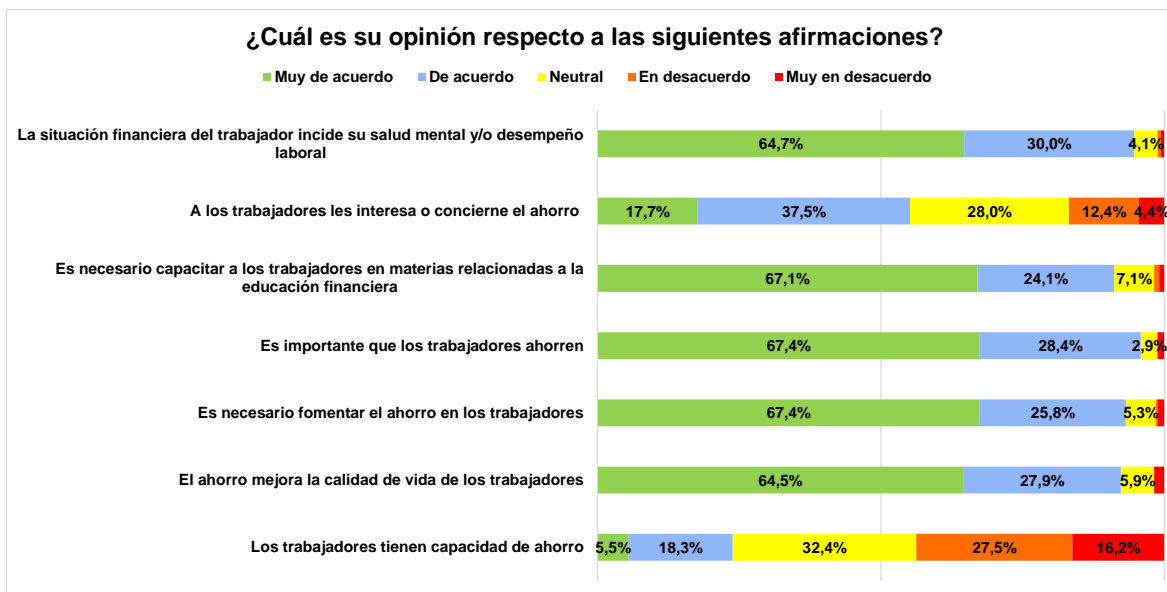


Para efectos de facilitar análisis y cruce de datos, se agruparán los sectores de la siguiente manera:

- Comercio
- Manufactura-transporte-agrícola
- Servicios profesionales/Consultoría
- Servicios (financieros, inmobiliarios, administrativos, educación, tecnológicos)
- Turismo (hoteles, servicios de alojamiento, restaurantes, locales de comida rápida, agencias de viales tour operadores y guías)
- Otros (empresas que se identificaron de esta manera)

3. Principales Resultados

3.1. Situación financiera y ahorro de trabajadores



Un 64,7% de las empresas encuestadas está *muy de acuerdo* en que la **situación financiera del trabajador incide en su salud mental y/o desempeño laboral** y un 30% está *de acuerdo* con la afirmación, siendo un porcentaje marginal el que opina lo contrario. Por tamaño de empresa, no se ven mayores diferencias, donde sobre el 93% en cada tramo están *de acuerdo* o *muy de acuerdo* con este punto.

Tabla 1: La situación financiera del trabajador incide su salud mental y/o desempeño laboral

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	96,7%	95,8%	94,7%	93,2%	94,7%
Neutral	1,7%	4,2%	5,3%	4,5%	4,1%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	1,7%	0,0%	0,0%	2,3%	1,2%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Un 37,5% está *de acuerdo* que a **los trabajadores les interesa o concierne el ahorro** un 28% está en una posición *neutral* frente a esta afirmación, un 18% está *muy de acuerdo* con esto, pero también se ve un 16,8% *en desacuerdo o muy en desacuerdo* con la afirmación.

En cuanto a tamaño de empresa no se ven grandes diferencias, moviéndose en un rango de 48,3% (grande) a 59,4% (microempresa) que dicen estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en que a los trabajadores les concierne el ahorro, mientras que en otro extremo destacan las microempresas, donde un menor porcentaje (10,5%) dice estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* con la afirmación, por debajo de la media.

Esta percepción cambia de acuerdo con el sector, destacando comercio donde un 67,8% dice estar *de acuerdo o muy de acuerdo* versus turismo donde un 25% coincide con esto.

Tabla 2: A los trabajadores les interesa o concierne el ahorro

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	48,3%	55,6%	52,7%	59,4%	55,2%
Neutral	28,3%	29,2%	23,0%	30,1%	28,0%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	23,3%	15,3%	24,3%	10,5%	16,8%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Respecto a la **necesidad de capacitar a los trabajadores en materias relacionadas a la educación financiera**, hay bastante consenso de su importancia, con un 67,1% que está *muy de acuerdo* y un 24,1% *de acuerdo*, sin mayores diferencias según tamaño de empresa o rubro.

Tabla 3: Es necesario capacitar a los trabajadores en materias relacionadas a la educación financiera

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	90,0%	95,8%	90,7%	89,5%	91,2%
Neutral	6,7%	4,2%	6,7%	9,0%	7,1%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	3,3%	0,0%	2,7%	1,5%	1,8%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Por su parte, también se ve bastante consenso en la **importancia de que los trabajadores ahorren** y en la **necesidad de fomentar el ahorro en los trabajadores**, donde en ambos un 67,4% está *muy de acuerdo* con estas afirmaciones. Lo mismo se evidencia con la afirmación de que el **ahorro mejora a calidad de vida de los trabajadores**, con un 64,5% de empresas que está *muy de acuerdo* con esto.

De esta manera, en las tres afirmaciones se puede ver que sobre el 90% está *de acuerdo o muy de acuerdo*, sin mayores diferencias por tamaño de empresa o rubro.

Tabla 4: Es importante que los trabajadores ahorren

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	95,0%	98,6%	94,7%	95,5%	95,9%
Neutral	5,0%	1,4%	2,7%	3,0%	2,9%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	0,0%	0,0%	2,7%	1,5%	1,2%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 5: Es necesario fomentar el ahorro en los trabajadores

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	93,3%	95,8%	92,0%	92,5%	93,3%
Neutral	5,0%	4,2%	5,3%	6,0%	5,3%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	1,7%	0,0%	2,7%	1,5%	1,5%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

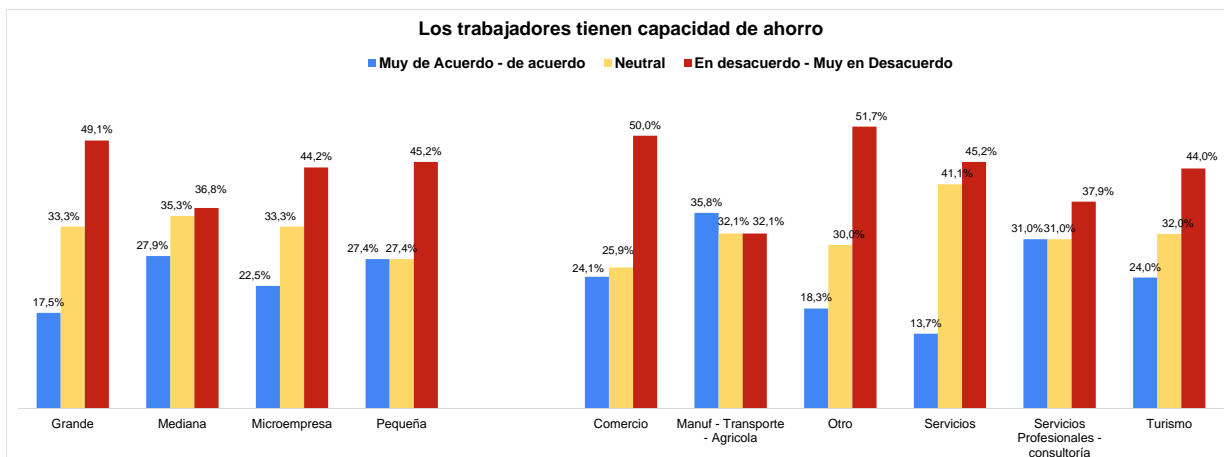
Tabla 6: El ahorro mejora la calidad de vida de los trabajadores

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	93,3%	93,1%	93,3%	91,0%	92,4%
Neutral	5,0%	6,9%	4,0%	6,7%	5,9%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	1,7%	0,0%	2,7%	2,2%	1,8%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Finalmente, respecto a la afirmación de que **los trabajadores tienen capacidad de ahorro**, un 43,7% está en *desacuerdo o muy en desacuerdo*, un tercio es *neutro* a esta afirmación, mientras que un 18,3% dice estar *de acuerdo* y un 5,5% *muy de acuerdo*. Se observa una leve variabilidad entre el tamaño de la empresa, estando las grandes menos de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 7: Los trabajadores tienen capacidad de ahorro

	Grande	Mediana	Pequeña	Microempresa	Total
Muy de Acuerdo - de acuerdo	17,5%	27,9%	27,4%	22,5%	23,9%
Neutral	33,3%	35,3%	27,4%	33,3%	32,4%
En desacuerdo - Muy en Desacuerdo	49,1%	36,8%	45,2%	44,2%	43,7%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

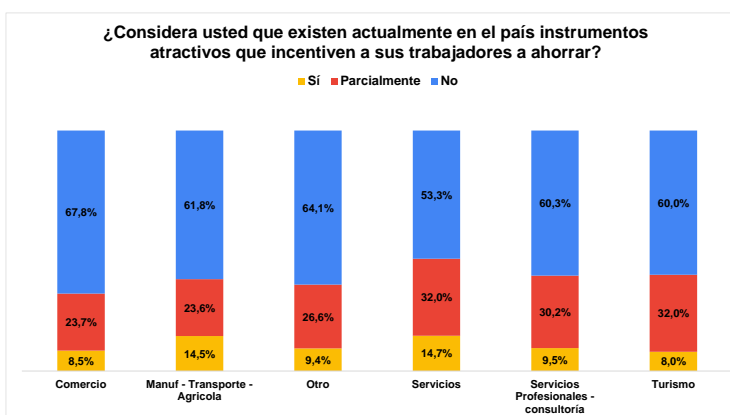
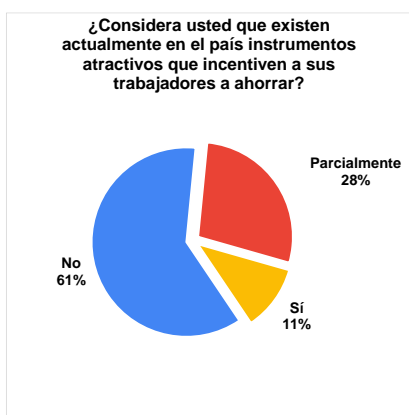


3.2. Instrumentos y mecanismos para incentivar el ahorro

Al indagar sobre la oferta de instrumentos de ahorro para los trabajadores, un 61% cree que no hay, un 11% piensa que sí existen y 28% cree que existen parcialmente.

De acuerdo con el tamaño de empresa, se mantienen la misma proporción de aquellos que creen que no hay instrumentos atractivos para ahorrar. Sin embargo, hay una diferencia en las pequeñas, marcando estas un mayor porcentaje (21,3%) que sí cree que hay instrumentos atractivos.

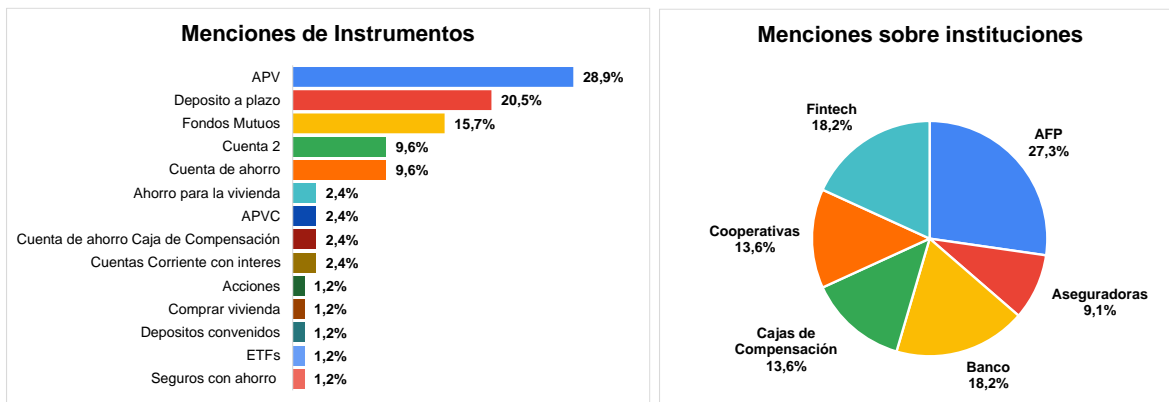
Por sector, se observa que en comercio un 67,8% percibe que no hay instrumentos y en el caso de servicios (financieros, inmobiliarios, administrativos, educación, tecnológicos) un 53,3% cree que no hay, mientras que el resto de los rubros se mantiene dentro del rango promedio.



En cuanto a los distintos instrumentos de ahorro que existen, en pregunta con respuesta abierta, un 30% de los encuestados menciona alguno o varios instrumentos, como también se mencionan instituciones que los imparten.

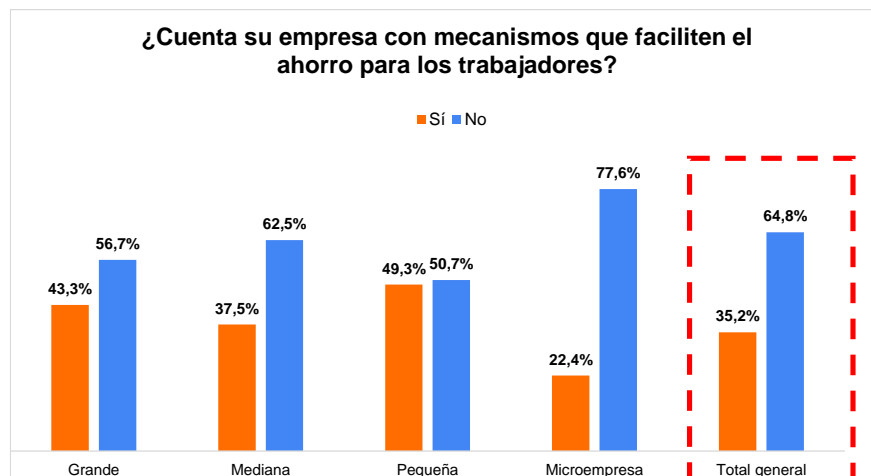
De esta manera hay 83 menciones a instrumentos, destacando los APV con un 28,9%, seguido por depósitos a plazo con 20,5% y fondos mutuos con 15,7% de las menciones.

En cuanto a instituciones se recolectan 22 menciones, un 27,3% menciona a las AFP, un 18,2% menciona Bancos y mismo porcentaje a Fintech, un 13,6% menciona a cooperativas y mismo porcentaje se refiere a cajas de compensación, finalmente las aseguradoras concentran un 9,1% de las menciones.



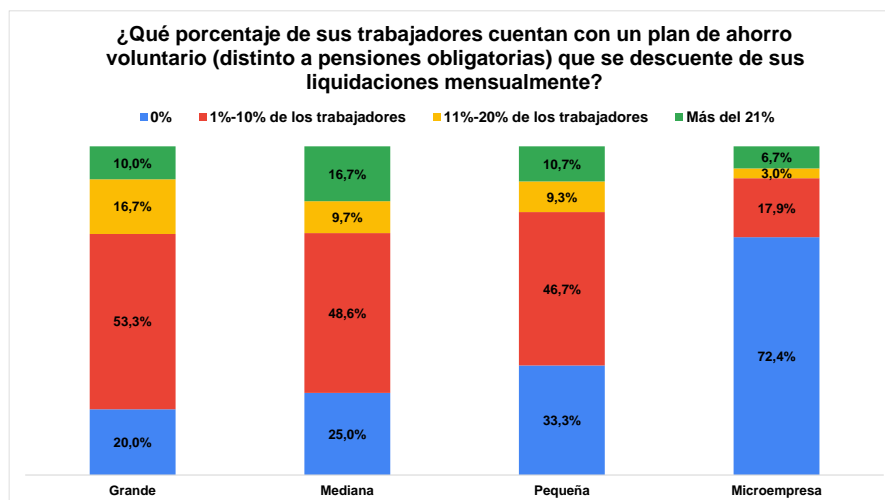
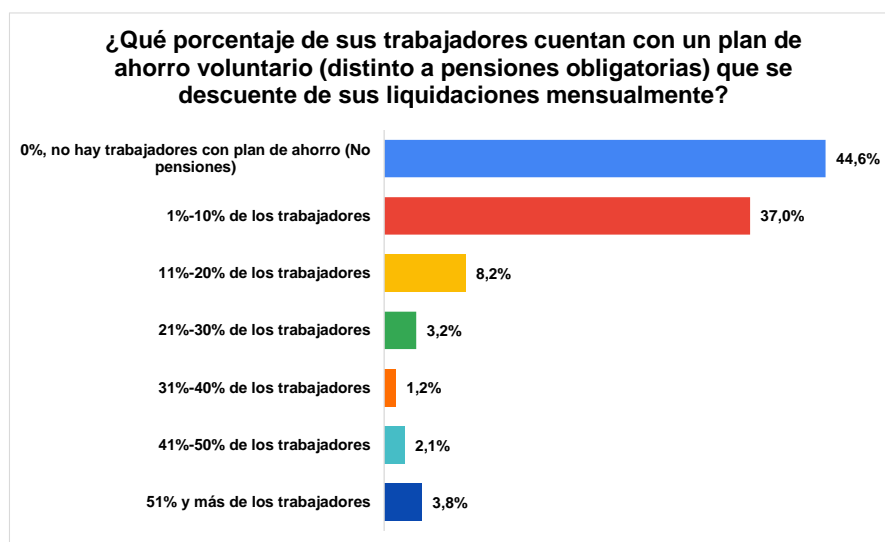
3.3. Mecanismos de ahorro e interés del tema dentro de las empresas

Respecto a mecanismos que faciliten el ahorro dentro de las empresas encuestadas, un 64,8% responde que no cuentan con mecanismos internos para facilitar el ahorro de sus trabajadores. Según tamaño, se ven ciertas diferencias, donde un 43,3% de las grandes sí cuentan con mecanismos que faciliten el ahorro de los trabajadores versus las microempresas donde un 77,6% no cuenta con ningún mecanismo. Por rubro no se ven mayores diferencias.



En cuanto al porcentaje de trabajadores que cuentan con algún mecanismo de ahorro, distinto a la pensión obligatoria, un 44,6% de las empresas encuestadas mencionan que *no hay ninguno de sus trabajadores con un plan de ahorro*, destacando las microempresas donde un 72,4% de empresas no cuenta con trabajadores en planes de ahorro. Luego, un 37% responde que cuentan con un rango entre 1% a 10% de sus trabajadores con algún mecanismo de ahorro, seguido de un 8% que dice tener entre 11% y 20% de sus trabajadores en un plan de ahorro voluntario. Un porcentaje mínimo de empresas dice tener una mayoría de sus empleados con algún plan de ahorro, donde se puede ver un mayor porcentaje de trabajadores con planes de ahorro en la medida que aumenta el tamaño de la empresa.

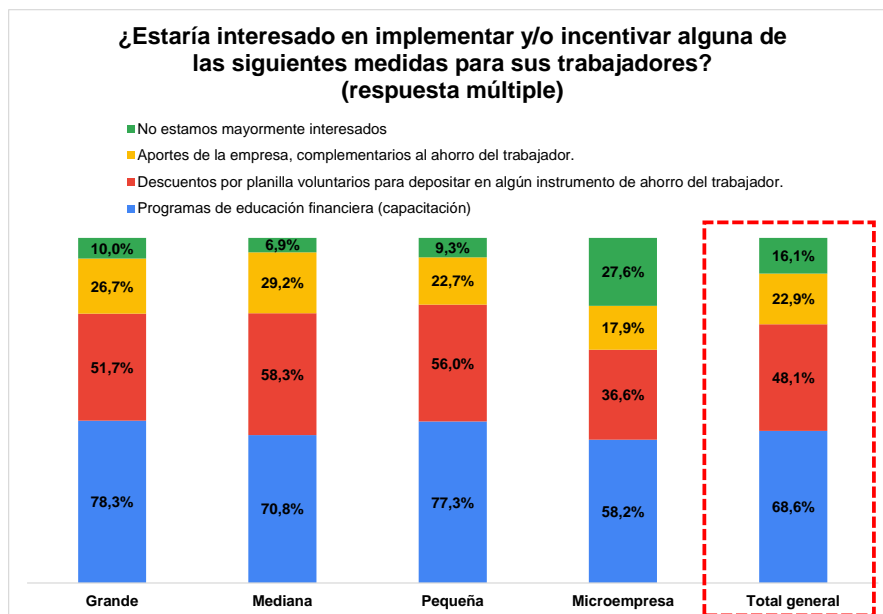
Según rubro destaca turismo y servicios profesionales/consultoría, con sobre un 55% de empresas que dicen *no tener ningún trabajador en un plan de ahorro voluntario*, seguido de comercio donde un 47% menciona lo mismo.

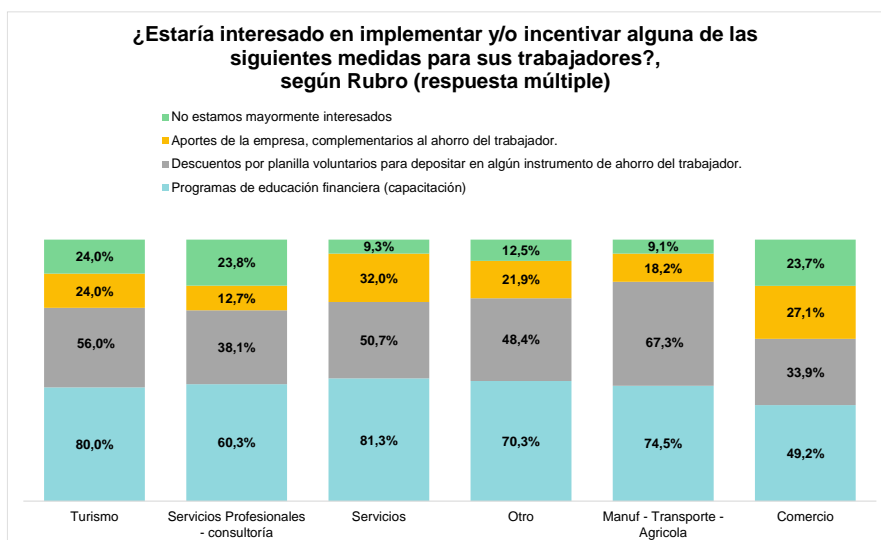


Los resultados evidencian un alto interés por parte de las empresas en implementar o incentivar mecanismos de ahorro o de educación financiera. En esta línea, en base a respuesta múltiple, un 68,6% marca interés por implementar programas de educación financiera, un 48% muestra interés en aplicar descuentos por planilla voluntarios para ser depositados en algún instrumento de ahorro para el trabajador, un 22,9% de las empresas estaría interesado en hacer aportes de la empresa, complementarios al ahorro de los trabajadores.

En el otro extremo un 16,1% de las empresas contesta que no están mayormente interesados en ningún mecanismo o incentivo, destacando las microempresas donde un 27,6% no está interesado, mismo grupo que muestra significativamente un menor interés en cada una de las alternativas.

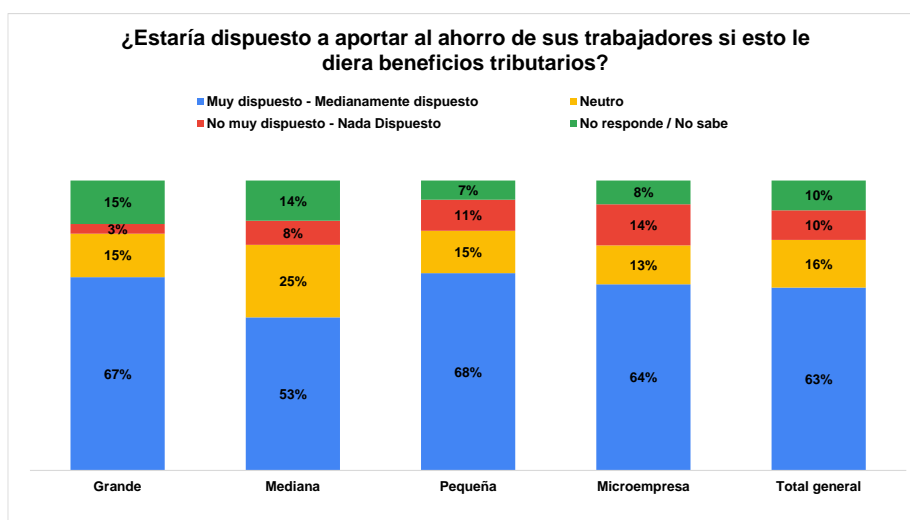
Por rubro, se ve un mayor interés en el sector manufactura-transporte-agrícola en aplicar descuentos por planilla voluntarios para ser depositados en algún instrumento de ahorro para el trabajador, en relación con los otros sectores, mientras que las empresas del comercio muestran menos interés en este mecanismo, como también en temas de educación financiera.

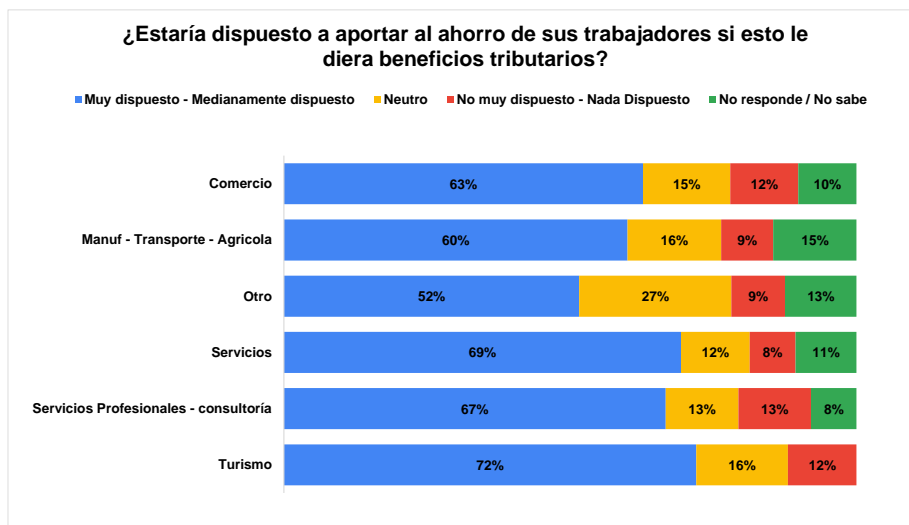




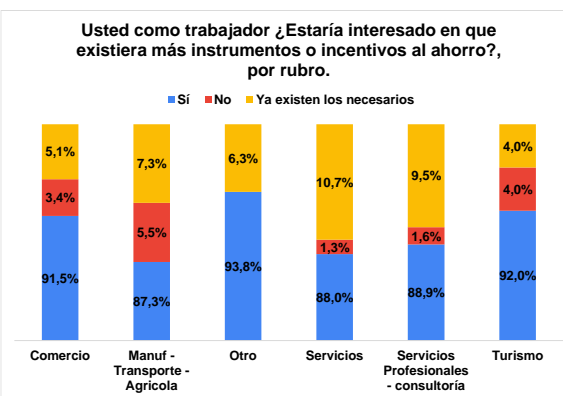
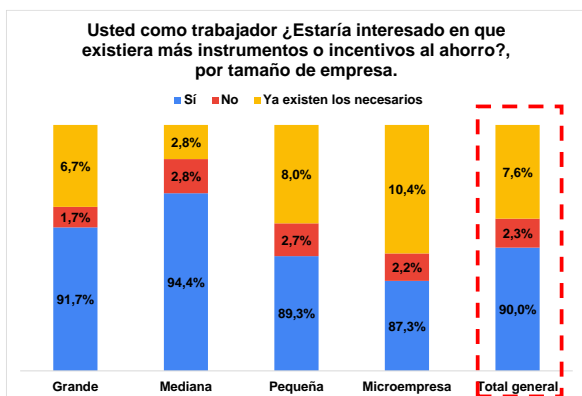
Hay una gran cantidad de empresas que estarían dispuestas a aportar al ahorro de sus trabajadores si esto les diera beneficios tributarios, con un 63% que se encontraría *muy o medianamente dispuesto* y un 10% no estaría dispuesto. Según tamaño, se ve un mayor porcentaje de empresas neutrales a esta medida en las medianas.

Según rubro, se evidencia un mayor interés en el sector turismo y servicios profesionales/consultoría, mismos sectores que destacan por no tener trabajadores con algún plan de ahorro voluntario distinto a las pensiones obligatorias. También destacan otros servicios (financieros, inmobiliarios, administrativos, educación, tecnológicos) con un alto interés de aportar al ahorro de sus trabajadores si esto les diera beneficios tributarios.





Finalmente, al consultar a los encuestados su propio interés, como trabajador, en que existan más instrumento o incentivos para ahorrar, el 90% contesta de manera afirmativa, un 8% dice que existen los necesarios y solo un 2% dice que no está interesado



III. ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS MECANISMO DE AHORRO EXISTENTES PARA LOS TRABAJADORES

En la primera parte de este informe pudimos conocer los resultados de la encuesta de ahorro y trabajadores. Dicha encuesta tuvo por finalidad investigar sobre la existencia de ahorro por parte de los trabajadores desde la perspectiva de los empleadores.

En ella se indican sus conclusiones, por tanto, no será materia de esta sección analizar profundamente sus resultados, sin perjuicio de que es relevante realizar las siguientes apreciaciones complementarias y de interés para lo expuesto.

Según se desprende de los resultados de dicha encuesta, un 94,7%¹ de los empleadores afirman que la situación financiera del trabajador incide en su salud mental y/o desempeño laboral, pero solo un 55,2% concuerda en que a los trabajadores les interesa el ahorro. En tal sentido, prácticamente la totalidad de los empleadores entiende la importancia de la situación financiera, pero solo un poco más de la mitad de los mismos comparte que al trabajador le interesa el ahorro, más allá de la posibilidad real que tenga para concretarlo.

Lo anterior es un antecedente para instalar el debate sobre la educación financiera en las empresas toda vez que el ahorro puede mejorar la situación económica del trabajador, incentivar el ahorro y, en definitiva, mejorar su salud mental y desempeño laboral, lo que es compartido por los empleadores encuestados.

En efecto, si entendemos que la situación financiera es un antecedente importante para la salud mental de los trabajadores, y que existe la percepción que el ahorro no es de interés para los mismos, es posible concluir que puede existir un desconocimiento claro de dicha alternativa para mejorar las capacidades económicas, así como una falta real de tener capacidad de ahorro.

Refuerza lo anterior, el hecho que el 91,2% está de *acuerdo* o *muy de acuerdo* en que la capacitación de sus trabajadores en educación financiera es necesaria. Por otro lado, un 95,8% contesta estar de *acuerdo* o *muy de acuerdo* con la importancia que los trabajadores ahorren. Sin embargo, tenemos una situación que complica lo anterior, donde sólo el 23,8% estima que los trabajadores tienen capacidad para ahorrar.

Así las cosas, volvemos a dos variables importantes más allá de los instrumentos que se creen para generar en la práctica el ahorro, como son una legislación amigable o que incentive y permita el ahorro (menos rígida en los mecanismos) y la educación financiera. En definitiva, y más allá de la capacidad real de ahorro, si primeramente no se logra establecer la importancia que éste tiene en los propios trabajadores, es muy difícil que estos tengan la intención de ahorrar.

Una realidad que nos da cuenta la encuesta y que es de gran relevancia, dice relación con la existencia de mecanismos que faciliten el ahorro al interior de las empresas. Sólo un 35,2% del total de empresas encuestadas, indicó que cuenta con mecanismos de ahorro que facilitan

¹ Suma de las personas que seleccionaron estar *de acuerdo* o *muy de acuerdo* al contestar la encuesta.

el ahorro para los trabajadores. Sin embargo, esa brecha se estrecha en la gran empresa, donde el 43,3% indica que si tiene mecanismos y un llamativo 49,3% en la pequeña empresa.

1. La falta de ahorro de los trabajadores en Chile

Según se analizará en detalle más adelante, no se aprecia en la legislación laboral mecanismos de ahorro propiamente tales ni mayores incentivos para ello, salvo aquellos regulados para fines educativos, la obtención de vivienda propia y mecanismos para mejorar el ahorro previsional, los cuales, en todo caso, resultan ser poco conocidos y/o utilizados.

Ahora bien, fuera de la legislación laboral propiamente tal, existe una diversidad de productos de ahorro no previsionales, que incluyen una variada gama de posibilidades, como ahorro para el pago de la Universidad de un hijo que incluye seguro de vida, los seguros con ahorros, los depósitos a plazo, los instrumentos de inversión, las acciones, entre otros. Sin embargo, estos mecanismos no vienen asociados, por lo general, a un descuento automático acordado con el empleador, sino que, por ejemplo, pueden ir asociados a un pago automático a la cuenta corriente del interesado, teniendo una tasa de bancarización en Chile en torno al 74%².

Lo que genera una falta de ahorro no previsional no es solo la inexistencia de un mecanismo concreto y directo en legislación laboral para fomentarlo, sino que también la realidad en que existen necesidades básicas que solventar con los ingresos económicos, los cuales muchas veces solo alcanzan para aquello y no para poder destinar una parte al ahorro. En efecto, el ahorro no se presenta como una necesidad esencial no sustituible, como lo es solventar las necesidades básicas, tales como, la alimentación, salud, agua, luz, educación, alimentación, entre otros.

La carencia de un equilibrio responsable entre consumo y ahorro se debe principalmente a la falta de educación financiera en prácticamente todos los niveles etarios y sobre todo en los estratos económicos más bajos.

Es en este contexto que corresponde preguntarse por la capacidad de ahorro de los hogares en Chile, centrándonos en aquellos que se solventan a través de personas que sean parte de la fuerza laboral activa de nuestro país.

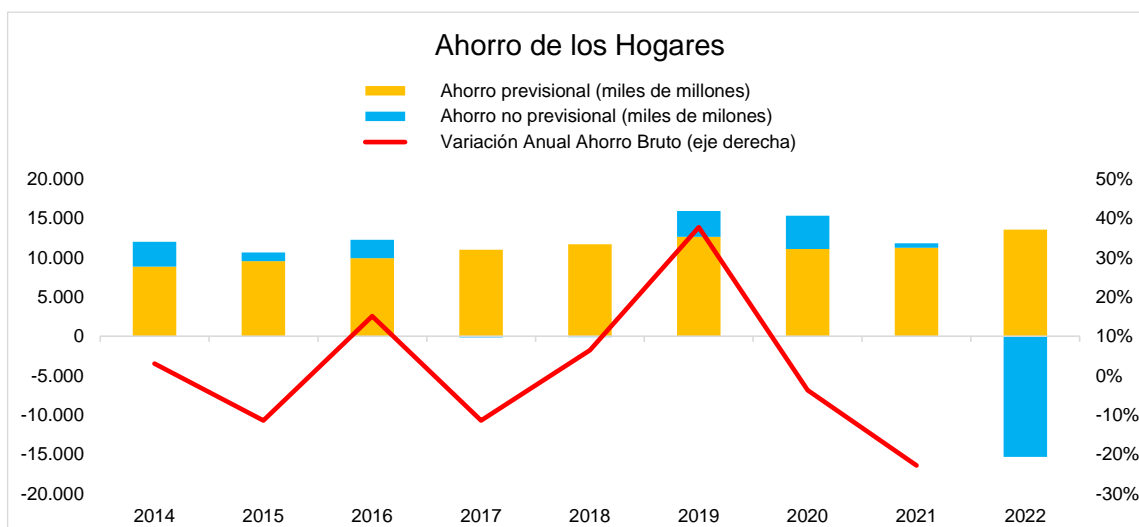
En base a las cifras aportadas por el Banco Central, en el año 2022 los hogares tuvieron un *desahorro* equivalente a 0,7% del PIB³. En otras palabras, existió una reducción en el ahorro de los hogares.

Así también, durante el mismo año la riqueza financiera neta de los hogares alcanzó 119,7% del PIB disminuyendo 10,3 pp. con respecto al cierre del año 2021.⁴

² Fuente: Comisión para el Mercado Financiero – CMF.

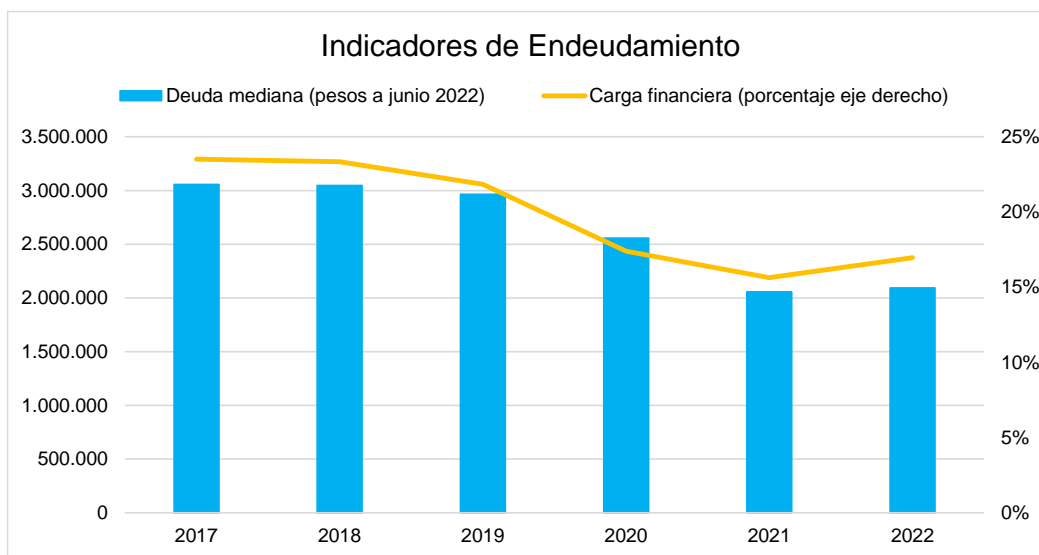
³ Cuentas Nacionales por Sector Institucional. Evolución del ahorro, la inversión y el financiamiento sectorial año 2022. Banco Central.

⁴ Cuentas Nacionales por Sector Institucional. Evolución del ahorro, la inversión y el financiamiento sectorial año 2022. Banco Central.



Fuente: Banco Central, el 2022 no corresponde cálculo de variación anual dado que uno de los valores para la determinación de la variación es negativa.

Por otro lado, al analizar el ahorro no podemos pasar por alto estudiar la realidad de los hogares en cuanto al endeudamiento de los mismos. Según la novena versión del Informe de Endeudamiento 2022, confeccionado por la Comisión para el Mercado Financiero, existe una deuda bancaria promedio de \$2.100.000, siendo bastante preocupante que el 20,7% de las personas presentan una carga financiera que supera el 50% de su ingreso mensual.



Fuente: Informe de Endeudamiento 2022, confeccionado por la Comisión para el Mercado Financiero

En base al mismo informe, el segmento de personas dentro del parámetro entre 40 a 45 años tiene un mayor nivel de deudas relacionado a decisiones de compra de vivienda.

Por su parte, llama la atención que la deuda representativa crece con el ingreso de la población. En efecto, el 68,3% de la deuda corresponde a deudores con ingresos superiores a los \$1.200.000 y su participación en el total de deudores es de 26,2%. En tal sentido, a

mayor ingreso, mayor es la cuantía de la deuda. Sin embargo, el 73,8% de las personas endeudadas perciben un ingreso inferior a \$1.200.000.

A su vez, la Comisión para el Mercado Financiero, en la segunda versión del Informe del Ahorro a Plazo en Chile⁵, el cual analiza la tendencia de productos de ahorro⁶ entre la población mayor de 15 años del país, revela que más de la mitad de la población (54,8%) dispone de algún instrumento o cuenta de ahorro bancario, bastante en línea con el 53,4% registrado en 2016. Pero, y como indica dicha institución, el 50% de la población mantenía un saldo de ahorro inferior al 10% del ingreso mínimo mensual. En efecto, a la fecha de referencia de la información⁷, la mitad de los ahorrantes presentaba un ahorro inferior o igual a \$25.000, y sólo el 25% de los ahorrantes disponía de saldos que superaban los \$360.000.

Estas cifras son poco alentadoras, siendo agravadas por una alta inflación que disparó la UF, habiendo una gran cantidad de créditos otorgados en dicha medida, sin perjuicio que los ingresos de las personas por regla general se encuentran en pesos. Acrecienta esta brecha también la existencia de un mercado laboral debilitado.

En efecto, en cuanto a las cifras de desempleo, según el Boletín Estadístico de empleo trimestral⁸ (febrero-abril 2023), la estimación de la tasa de desocupación nacional fue de 8,7%, incrementándose en 1 punto porcentual en doce meses. Dicho aumento se debe al alza de la fuerza de trabajo, por sobre al alza experimentada por las personas ocupadas.

Así también, es importante tener presente que la tasa de ocupación informal se ubica en un 27,4%. Dicha ocupación informal genera una mayor precariedad en el empleo debido a la falta de seguridad social, estabilidad laboral, variabilidad en los ingresos, entre otros.

Finalmente, una cifra que nos aporta el estudio de la Comisión para el Mercado Financiero es que el apalancamiento⁹ de los deudores bancarios equivale a 3,01 veces el ingreso. Así las cosas, en promedio los deudores poseen una deuda que sobrepasa en tres veces sus ingresos mensuales.

Esto no es un tema menor y también puede estar relacionado con la relación entre el ingreso y los gastos per cápita. Para lo anterior, es importante hacer presente las cifras que nos aporta el Instituto Nacional de Estadísticas, a través de su informe de principales resultados “VIII Encuesta de Presupuestos Familiares” (EPF)¹⁰. Al analizar los datos se concluye que el único quintil con capacidad efectiva de ahorro es el quinto quintil. En efecto, los quintiles del primero al cuarto tienen un ingreso disponible per cápita promedio, tomando como base el ingreso per cápita del hogar, inferior al gasto per cápita. En definitiva, las personas están gastando más de lo que tienen.

⁵ Agosto de 2020.

⁶ Cuentas de ahorro y depósitos a plazo.

⁷ Diciembre de 2018.

⁸ Instituto Nacional de Estadísticas. Periodo febrero - abril 2023.

⁹ Número de ingresos mensuales que un deudor tendría que destinar para saldar sus obligaciones financieras por completo.

¹⁰ La última versión corresponde a junio de 2018.

Se desmarca de lo anterior el quintil número cinco, el cual posee un gasto per cápita promedio de \$916.678 y un ingreso per cápita promedio de \$1.195.008, dando una diferencia positiva equivalente a \$278.330.

Concluyendo, no podemos desconocer la existencia de un país que actualmente -y por circunstancias que van desde el estallido social de octubre de 2019, la pandemia y una alta inflación- genera una disminución en la capacidad de ahorro, pero, que dicha disminución no resulta ser la única variable en juego para aumentar el ahorro.

En efecto, lo anterior no es un impedimento para reconocer la importancia del ahorro y menos aún limitar las posibles nuevas opciones que puedan existir para fomentarlo fuera del ámbito previsional. En tal sentido, es de relevancia buscar mecanismos de incentivo que permitan generar esta instancia a nivel de hogares, con las finalidades expuestas al comienzo de este informe.

Es de importancia tener presente el contexto actual de la realidad económica de los hogares de nuestro país, ya que, para proponer instrumentos de ahorro, resulta necesario tomar en cuenta las necesidades y la realidad de los trabajadores.

Finalmente, tampoco debemos desconocer lo importante del ahorro a nivel macroeconómico ya que una de las razones que fundamentan el ahorro es el aumento de la inversión. Las economías que ahorran más pueden aprovechar las oportunidades de inversión y, por lo tanto, crecer más rápidamente¹¹. Pero, dicho ahorro, debe ser significativo y utilizado de manera eficiente.

2. Mecanismos de ahorro indirectos establecidos en la legislación laboral

Como hemos indicado, nuestra legislación laboral, establece algunos métodos indirectos de ahorro. Sin embargo, y como veremos, estos están centrados principalmente en el ahorro para la vejez¹².

En cuanto al mecanismo de ahorro para fines generales, la legislación, a grandes rasgos, establece indirectamente formas para establecer caminos para el ahorro.

Sin embargo, la principal dificultad se encuentra en: i) la falta de capacidad de ahorro de los trabajadores y sus familias; ii) la falta de mecanismos concretos de ahorro en el contexto de la relación laboral; iii) la falta de una legislación que incentive y facilite el ahorro en el contexto de la relación laboral, y; iv) la falta de educación financiera por parte de los trabajadores y sus empleadores.

¹¹ Ahorrar para desarrollarse. Cómo América Latina y el Caribe pueden ahorrar más y mejor. Banco Interamericano del Desarrollo. 2016. Pág. 81.

¹² Salvo la denominada “Cuenta 2” que es bastante más flexible en los retiros que se puedan realizar.

Como se indicó anteriormente, no existen mayores incentivos ni mecanismos de ahorro propiamente tales en la legislación laboral, salvo algunos puntuales ejemplos, los cuales son poco conocidos y/o utilizados.

En general, los mecanismos de ahorro existentes se basan en la retención que realiza el empleador de parte de la remuneración del trabajador, en base a lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, el cual ha resultado ser específico y no idóneo para cumplir con los fines de ahorro, según se explicará.

Así, y a partir de una sistematización del artículo 58 del Código del Trabajo, es posible extraer tres grandes aspectos que regula:

- Descuentos obligatorios a las remuneraciones (artículos 58, inciso 1°).

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.”

- Descuentos permitidos a las remuneraciones y sus topes máximos (artículo 58, incisos 2° a 4°).

“Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.”

- Descuentos prohibidos a las remuneraciones (artículo 58, incisos 5° a 9°).

“El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código.”

De esta manera, y de acuerdo con lo que ha señalado la propia Dirección del Trabajo¹³, es posible indicar que en esta normativa se establece expresamente qué descuentos pueden realizarse a las remuneraciones, pudiendo identificar “descuentos obligatorios” que debe necesariamente realizar el empleador, así como “descuentos específicos que se identifican” y aquellos “descuentos para pagos de cualquier naturaleza”.

Sin embargo, la lógica que está detrás de esta regulación de los descuentos a las remuneraciones mensuales de los trabajadores -coloquialmente denominados como “descuentos por planilla”- persigue una razón protectora de descuentos máximos que se pueden realizar, pero no como una forma de regular ni incentivar el ahorro en el contexto de la relación laboral¹⁴.

Además, de lo anterior es posible desprender que los “descuentos específicos que se identifican” fueron contemplados sólo para las finalidades que la misma norma establece

¹³ La Dirección del Trabajo (Ordinario Nro. 1070, de fecha 17 de junio de 2022) ha indicado que “...el empleador se encuentra siempre en la **obligación** de deducir de las remuneraciones los impuestos, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones de los trabajadores con instituciones de previsión y organismos públicos; un **segundo tipo de descuento** lo constituyen “aquellos específicos que se identifican”; entre otros, cuotas para adquirir viviendas, sumas destinadas a cuenta de ahorro, montos destinados a educación, e incluso pagos de mutuos sin intereses otorgados por el empleador con tope del 30% de la remuneración mensual del trabajador; **en tercer término**, la ley contempla descuentos “con acuerdo del empleador y del trabajador que deberán constar por escrito”, que pueden consistir en sumas o porcentajes determinados que signifiquen “pagos de cualquier naturaleza”, los que no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total; en fin, como cláusula de cierre, se dispone que en ningún caso las deducciones a las remuneraciones podrá exceder “del 45% de la remuneración total del trabajador”.

¹⁴ Es importante considerar que el artículo 58 del Código del Trabajo se encuentra inserto en el capítulo VI sobre “La Protección De Las Remuneraciones”, el cual establece diversas normas cuya finalidad es cautelar la forma de pago, la inembargabilidad de las remuneraciones hasta cierto monto, periodo de pago, descuentos a las remuneraciones, entre otras.

En tal sentido, busca amparar la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios y que esta no sufra descuentos sin límites por parte del empleador o terceros que se encuentren en una posición mejorada. Así las cosas, debemos recordar que la remuneración es el sustento del trabajador (función alimentaria) y de aquellos que dependen de él como sus cargas, por lo que la legislación debido a la disparidad que existe entre los sujetos de la relación laboral, debe tender a establecer normas de protección sobre la remuneración.

Tenemos que tener presente que la legislación laboral establece mínimos irrenunciables, esto es, que no pueden ser negociados por las partes. En tal sentido, la ley busca que la remuneración percibida por los servicios que presta el trabajador sea recibida efectivamente por este y que no existan arbitrariedades en los descuentos que se realizan previo a la recepción de la remuneración líquida.

cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación-, las cuales tienen como tope máximo el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador.

A su vez, en la misma norma se estableció que sólo se puede destinar un 15% de la remuneración total del trabajador para otros descuentos –“descuentos para pagos de cualquier naturaleza”-, dentro de los cuales se puede contemplar montos que el trabajador destine al ahorro.

En virtud de lo anterior, y adelantando las conclusiones, es posible indicar que no se ha fomentado, como regla general, el ahorro en nuestra legislación laboral¹⁵. Por otro lado, en el contexto de las relaciones laborales, no se ha creado una legislación que incentive el ahorro y establezca mecanismos y/o caminos atractivos y eficientes con dicha finalidad. Existe cierta legislación, pero con una estructura muy acotada, restrictiva en cuanto a fines y topes.

3. Descuentos en las remuneraciones para fines de ahorros

Por los objetivos perseguidos en este informe, conviene detenerse en el análisis del inciso segundo y tercero de dicho artículo, que regulan los “descuentos específicos que se identifican” y los “descuentos para pagos de cualquier naturaleza”, respectivamente.

En relación con los “descuentos específicos que se identifican”, se desprende que, a través de un acuerdo entre empleador y trabajador, el primero puede descontar de las remuneraciones cuotas destinadas para lo siguiente:

- Pagos para la adquisición de viviendas.
- Cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda.
- Sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos.

Estos pagos tienen como tope máximo el 30% de la remuneración mensual de trabajador.

Por un lado, cabe destacar que la cantidad porcentual no resulta ser un monto menor, teniendo presente la realidad ya expuesta con anterioridad en este informe.

Por otro lado, es posible apreciar que no es un descuento libre o para cualquier fin, siendo la legislación la que impone la finalidad del descuento, limitando su uso a necesidades esenciales, como lo son la adquisición de vivienda o la educación propia o de familiares que indica.

Sin embargo, no podemos desconocer que los fines determinados por la legislación son de la más alta relevancia y que deben ser potenciados, precisamente teniendo presente el alto

¹⁵ Salvo aquellos casos que se han señalado como también mecanismos de ahorro para la pensión de vejez, según se explicará.

costo de la vida que limita las posibilidades de obtener una casa propia o el acceso a la educación.

Por su parte, en cuanto a los “descuentos para pagos de cualquier naturaleza”, se establece que, con acuerdo de ambas partes, pueden deducirse sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, cuyo tope es del 15% de la remuneración mensual del trabajador.

En tal sentido, sólo dicho porcentaje de la remuneración puede ser sujeto de descuentos previo a la recepción por parte del trabajador de su renta líquida, y que tengan un fin que determinen las partes, ergo, que no se encuentre expresamente regulado por el Código del Trabajo.

En tal sentido, es el 15% de la remuneración del trabajador lo que actualmente podría ser destinado a nuevos tipos de instrumentos que incentiven el ahorro para situaciones ajenas a las indicadas precedentemente (vivienda y educación), salvo que existiese una inclusión expresa de algún nuevo mecanismo, o la modificación del artículo en cuanto a los porcentajes.

4. Instrumentos de ahorro previsionales y el desafío del ahorro de los trabajadores

4.1. *Instrumentos de ahorro previsionales*

Como ya hemos expuesto, dentro de los denominados “descuentos obligatorios”, el artículo 58 del Código del Trabajo establece la obligación para el empleador de realizar los descuentos correspondientes al sistema de pensiones y otros relacionados con la seguridad social.

Dentro de estos descuentos obligatorios que debe realizar el empleador, existen aquellos que se deben realizar sí o sí al trabajador -y por ende, se convierten en obligatorios para el trabajador, los cuales no serán analizados en este informe- y también los que resultan ser voluntarios para el trabajador, es decir, que sólo proceden a su solicitud.

Es así como corresponde indicar que, además de los descuentos obligatorios asociados a las cotizaciones de los sistemas de pensiones (vejez) y de cesantía (desempleo), que de algún modo se vinculan con el ahorro de los trabajadores, de manera voluntaria existen otros tipos de ahorro, pero que se destinan exclusivamente al ahorro con fines previsionales.

En efecto, el ahorro en Chile es mayoritariamente previsional, obligatorio y poco líquido¹⁶. Sin embargo, cabe destacar que dicha situación no es algo que sea negativo *per se*, en consideración a la naturaleza y finalidad de dicho ahorro.

En tal sentido, existen diversos medios de ahorro previsional, algunos de ellos más limitados que otros, y algunos de ellos con beneficios tributarios. Así también, de algunos de estos

¹⁶ Asociación de Bancos e Instituciones Financieras. Informe número 8. año 2016

mecanismos, surgen derivados con características especiales, por ejemplo, un Ahorro Previsional Voluntario (APV), asociado a un seguro de vida.

Por otro lado, de acuerdo con nuestra legislación, y en base a la información aportada por el Servicio de Impuestos Internos, el beneficio tributario del ahorro previsional comprende los siguientes conceptos: Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario de cargo del trabajador; Cotizaciones Voluntarias de cargo del trabajador, y; Ahorro Previsional Voluntario Colectivo¹⁷.

Así las cosas, los productos ofrecidos en el mercado para el ahorro previsional son bastantes. Como hemos indicado, también existen productos con una mayor flexibilidad en cuanto al retiro de los fondos aportados.

Por un lado, se encuentra la denominada “Cuenta 2” o “Cuenta de Ahorro Voluntario”, que se crea como complemento de la cuenta obligatoria de la AFP, con el objetivo de que sea una fuente de ahorro adicional de los afiliados. Así, dicha cuenta es distinta a la cuenta de “Ahorro Previsional Voluntario” o “APV”, e independiente de la cuenta de capitalización obligatoria individual (obligatoria).

La ventaja de esta “Cuenta 2”, es que permite hasta 24 retiros anuales, por lo que es bastante flexible en cuanto a la finalidad que pueda una persona darles a dichos ahorros. También es posible que, una vez que la persona se pensione, pueda traspasar todo o parte de dichos fondos a su cuenta de capitalización individual para obtener una mejor pensión. En tal sentido, funciona como una cuenta de ahorro, donde el titular puede darle el uso que desee al dinero si supera los retiros permitidos.

Por otro lado, el “Ahorro Previsional Voluntario” o “APV” tiene como finalidad principal incrementar el monto de la pensión, diferencia principal con la “Cuenta 2” que, como hemos indicado, es bastante parecida a una cuenta ahorro que el trabajador tiene en una AFP.

Sin embargo, la ventaja del “APV” es que tiene beneficios tributarios que no tiene la “Cuenta 2”, consistente en un aporte que realiza el Estado cada año calculado en base al 15% de los aportes que el titular haya realizado a su cuenta. Pero, si el titular decide retirar los fondos previamente a su jubilación, tendrá que devolver lo aportado por el Estado, lo cual se calcula de manera proporcional¹⁸.

También existe el “Ahorro Previsional Colectivo” o “APVC”, con bastante poca aplicación, el cual consiste en un contrato de ahorro que firma un empleador con una AFP u otra institución autorizada, el cual tiene como finalidad el incrementar los recursos previsionales de los trabajadores, pudiendo uno o más trabajadores adherir a él, en el cual el empleador realiza un aporte al ahorro efectuado.

Además, existen una serie de productos para generar un ahorro previsional accesorio al obligatorio (voluntario).

¹⁷ Según el artículo 20 F y 98 letra ñ) del Decreto Ley N°3500 de 1980, como 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 por las Superintendencias del ramo, con el objeto de incrementar los recursos previsionales de los trabajadores. Está compuesto por los aportes tanto de trabajador como del empleador.

¹⁸ El Estado aporta un 15% anual de lo ahorra. Si el titular retira el dinero, se le retendrá el 15% de lo ahorrado.

Todos estos mecanismos de ahorro previsionales, como es de conocimiento público, son publicitados y dados a conocer por diversos medios comunicativos, no siendo desconocidos por sus clientes potenciales, incluso se evidencia una presencia activa de captadores telefónicos, por correo electrónico o redes sociales.

Asimismo, también destacan el Fondo para la Educación Previsional (FEP) que es administrado por la Subsecretaría de Previsión Social, el cual fue creado en el año 2008 por la Ley N° 20.255 con el objetivo apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones.

Sin embargo, en cuanto a mecanismos de ahorro general, las opciones disminuyen como también el conocimiento de aquellas contadas opciones que ya hemos tratado.

4.2. El desafío del ahorro de los trabajadores

Como hemos indicado, el ahorro en general de los trabajador no solo depende de la falta de productos que permitan un ahorro seguro, atractivo y/o con algún beneficio extraordinario que lo diferencie de un ahorro común y corriente -como podría ser en una libreta de ahorro o coloquialmente de aquellos ahorros denominados “*bajo el colchón*”-, sino que también de una legislación laboral que incentive y genere mecanismos de ahorro que hagan a las personas y comenzar a utilizar los caminos legales para un ahorro efectivo.

En tal sentido, de relevancia es generar una legislación que genere mecanismos de ahorro atractivos, masivos y que estos sean conocidos por sus potenciales adquirentes. De la mano de lo anterior, se debe potenciar la educación financiera que permita demostrar y enraizar en nuestra cultura la relevancia del ahorro y sus beneficios. Así también, es de relevancia para generar una responsabilidad financiera que permitan generar excedentes que sean objetos de ahorro.

En este contexto, toma importancia las conclusiones obtenidas en el estudio “*Ahorro sin barreras: Lecciones de las intervenciones del Laboratorio de Ahorro para el retiro*”¹⁹ que, si bien se obtuvieron analizando el ahorro previsional, no podemos desconocer que son pilares absolutamente aplicables al ahorro en general y, en particular, en el contexto de la relación laboral.

En tal sentido, es importante generar como base un entorno regulatorio favorable al ahorro voluntario y una legislación laboral que facilite e incentive nuevas políticas de ahorro por parte de la masa trabajadora del país.

Como hemos planteado, en este momento los caminos son pocos, desconocidos y muy poco utilizados. En tal sentido, se deberá tener presente la creación de incentivos económicos para fomentar el ahorro.

Por otro lado, y como ya hemos indicado en este estudio, compartimos la importancia otorgada por el Laboratorio de Ahorro para el Retiro a la educación financiera, señalando que “*para*

¹⁹ Banco Interamericano de Desarrollo. Abril 2021. Varios Autores.

*hacer el entorno regulatorio favorable al ahorro, es imprescindible ofrecer una mejor educación financiera y previsional*²⁰ En tal sentido, reducir las brechas de información aumentaría el uso de los productos de ahorro.

5. ¿Cómo los trabajadores pueden trabajar más y mejor?

El poco ahorro de la población no es un tema que sólo tenga lugar en Chile. En efecto, la Felaban²¹, a través de sus informes sobre inclusión financiera, concluyen que sólo un 24% de la población en Latinoamérica ahorra en instituciones financieras, muy por debajo del 71% de ahorro integral que registran naciones más desarrolladas (OCDE).

En tal sentido, podemos determinar que la cuestión a resolver, en palabras simples, es cómo los trabajadores pueden ahorrar más y mejor para fines no previsionales, teniendo presente las buenas consecuencias ya expuestas en este informe.

Así las cosas, no podemos desconocer la ventaja que este tipo de ahorro tiene sobre el previsional, toda vez que este último genera frutos en un plazo bastante largo. En efecto, para generar un ahorro previsional voluntario, se ha tenido que dar un margen de liquidez a los trabajadores, para hacerlos más atractivos debido a la lejanía con la cual las personas más jóvenes ven el momento en que los recursos serán efectivamente utilizados. Por ejemplo, los productos de ahorro previsional permiten hasta cierta cantidad de retiros y no son obligatorios en cuanto a mantenerlos hasta el momento de la jubilación.

Teniendo ya una visión de la realidad actual, como de los métodos de ahorro establecidos en nuestra legislación, es posible realizar algunas propuestas o, a lo menos, fijar algunas directrices en cuanto a productos que puedan generar ahorro.

Como ya hemos visto, el ahorro para cualquier finalidad estaría limitado al 15% del total de la remuneración del trabajador, toda vez que porcentajes mayores están limitados para fines específicos, como estudios y vivienda. Sin duda que esto es una primera limitación para generar instrumentos más amplios de ahorro.

Por otro lado, es de relevancia que el sistema financiero sea eficiente impulsando el ahorro y facilitando el acceso a instrumentos de ahorro adecuados a precios razonables, ofrecidos por instituciones de alta calidad, confiables y con excelente reputación²².

En este contexto, los instrumentos que permitan generar ahorro pueden ser bastante variados pudiendo tomar como base aquellos que ya ha creado el ahorro previsional.

²⁰ “Ahorro sin barreras: Lecciones de las intervenciones del Laboratorio de Ahorro para el retiro” Abril 2021. Pág. 53.

²¹ Federación Latinoamericana de Bancos.

²² Ahorrar para desarrollarse. Cómo América Latina y el Caribe pueden ahorrar más y mejor. Banco Interamericano del Desarrollo. 2016. Pág. 52.

Así las cosas, algunos parámetros posibles para eventuales caminos de ahorro no previsional podrían ser:

- a.- Calificación de los instrumentos de ahorro en base a posibilidades de retiro previo al tiempo determinado.
- b.- Beneficios asociados en relación con la cantidad de tiempo ahorrado como también a las posibilidades de retiro anticipado.
- c.- Descuento automático, como una cuota o porcentaje de la remuneración que debe ser descontado por parte del empleador, para ser transferido a la institución administradora.
- d.- Mecanismos de ahorro solo para relaciones laborales formalizadas.
- e.- Incentivos para que el empleador incremente y aporte al ahorro que realicen sus trabajadores.

En cuanto a esto último, en base a la “Encuesta Ahorro y Trabajadores”, el 63% de las empresas está muy de acuerdo en aportar al ahorro del trabajador si esto le significara beneficios tributarios. Y, si sumamos a los que indicaron estar de acuerdo, nos da un total de 79%.

Cabe señalar que gran parte de los aspectos antes indicados se puede realizar sin modificación legal en caso de no sobrepasar el 15% de la remuneración total del trabajador, salvo la implementación de incentivos establecidos legalmente lo que, claramente, requeriría modificaciones legales.

Pero, como hemos expuesto, esta situación no depende solo de la facultad para realizar el descuento, sino que más bien de una política integrada que beneficie el ahorro, siendo el pago de una cuota mensual sólo una parte del sistema.

En tal sentido, reiteramos que es de relevancia generar como base: a) un entorno regulatorio favorable al ahorro voluntario; b) una legislación laboral que facilite e incentive nuevas políticas de ahorro por parte de la masa trabajadora del país, y; c) un verdadero acceso a la educación financiera para generar capacidad de ahorro.

IV. CONCLUSIONES

En base a lo expuesto en el presente informe, podemos concluir que actualmente existe un gran consenso e interés por parte de los empleadores en la necesidad de fomentar el ahorro, relevando la importancia de la educación financiera y de dar alternativas de ahorro atractivas, para así fomentar y aumentar el interés en el ahorro por parte de los trabajadores.

En este contexto y salvo las disposiciones legales que se han tratado en este informe, no se ha dispuesto una legislación que incentive el ahorro y establezca mecanismos y/o caminos atractivos y eficientes con dicha finalidad.

Sumado lo anterior, el ahorro requiere de una legislación que facilite e incentive los caminos para realizarlo, especialmente en el contexto de la relación laboral, dando facilidades para ello, así como beneficios e incentivos que generen interés tanto en el trabajador como en el empleador.

Sin embargo, en la actualidad, los mecanismos de ahorro dentro de la relación laboral sin fines previsionales establecidos en la ley son mínimos y se limitan a las reglas generales que hemos analizado, los cuales además son poco conocidos y con una baja aplicación.

En tal sentido, se desprende de lo anterior que las falencias en relación con el ahorro se producen por: i) la falta de capacidad de ahorro de los trabajadores y sus familias; ii) la falta de mecanismos directos y concretos de ahorro en el contexto de la relación laboral; iii) la falta de una legislación que incentive y facilite el ahorro en el contexto de la relación laboral, y; iv) la falta de educación financiera.

En tal sentido, las variables a mejorar y/o implementar para establecer un sistema de ahorro que emane de la relación laboral y que no sea con fines previsionales, son las mencionadas anteriormente, debiendo ser mejoradas en conjunto para la creación de un sistema de ahorro eficiente, atractivo y perdurable en el tiempo.

Finalmente, y como ha indicado recientemente el Banco Central en su Informe de Estabilidad Financiera del primer semestre de 2023²³, *“Hacia adelante, resulta fundamental priorizar iniciativas que fomenten el ahorro y que fortalezcan la capacidad del sistema financiero para amortiguar eventos adversos”*.

23 Disponible en: <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/informe-de-estabilidad-financiera-primer-semestre-2023>