

Automatic Enrolment Británico

Inscripción automática de trabajadores a sistemas
de ahorro para la Jubilación

Autor: Fernando Martínez-Cue
Octubre de 2019

Informe realizado para:
UNESPA

Contenidos

Acerca del Autor	4
Resumen Ejecutivo	6
Introducción	33
Antecedentes	36
• Situación del sistema de pensiones británico con carácter previo al <i>automatic enrolment</i>	36
• La Comisión de Pensiones	39
• 1º Informe de la Comisión de Pensiones	41
• 2º Informe de la Comisión de Pensiones: Informe Turner	47
• Tendencias, hechos, datos y conclusiones	48
• Propuestas y recomendaciones	56
• Razones de su éxito: metodología de trabajo	73
• Ley de Pensiones de 2008: novedades introducidas	77
Sistema de <i>automatic enrolment</i> (AE): Descripción	80
• Introducción	80
• Fechas de inscripción	81
• Importe de aportaciones y calendario de incrementos	82
• Trabajadores elegibles para inscripción automática	84
• Opciones de salirse del esquema de <i>auto-enrolment</i> (<i>opt-out</i>)	87
• Salvaguardas de cumplimiento de la obligación de AE	87
• Instrumentos de previsión social cualificados para cumplir con la inscripción automática	89
• Libertad de elección de las opciones de inversión	91
• Sistema de bajo coste: límite máximo de gastos de gestión aplicables	92
• Mercado de <i>automatic enrolment</i> : proveedores de pensiones	96
• <i>NEST-National Savings Employment Trust</i> : su papel	96

• Comunicación e información en <i>automatic enrolment</i>	100
• Organismos y Entidades relevantes a efectos de <i>automatic enrolment</i>	103
• <i>Tratamiento Fiscal y a efectos de cotización a la Seguridad Social</i>	104
Logros conseguidos con <i>automatic enrolment</i> y razones de su éxito	107
• Datos del <i>automatic enrolment</i>	108
• Valoración del AE por los diferentes grupos de interés	121
Revisión del <i>automatic enrolment</i> en 2017 y retos futuros: propuestas	124
Fundamentos de <i>auto-enrolment</i>: la Economía del Comportamiento	132
Dimensión del mercado británico de Pensiones: datos	137
Conclusiones	139
Consideraciones finales del autor	143
Anexos al Informe	144
• Anexo I: <i>automatic enrolment</i> en situaciones específicas. Trabajadores temporales, a tiempo parcial y con varios empleos, situaciones de suspensión de empleo, tratamiento para tipos específicos de trabajadores, y casos de exención de las obligaciones del empleador	145
• Anexo II: Introducción al actual Sistema de Pensiones Británico	153
• Primer Pilar (Sistema Público de Pensiones)	155
• Segundo Pilar (Sistema ocupacional o de empleo)	166
• Soluciones y productos de des-acumulación para jubilación	179
• Fiscalidad del Sistema de Pensiones privado británico	180
• Anexo III: Aspectos para tener en cuenta sobre las fuentes de información utilizadas en relación con las mediciones sobre <i>automatic enrolment</i> .	185
• Anexo IV: Datos recientemente actualizados sobre <i>auto-enrolment</i> .	187
Glosario	191
Bibliografía	197

Acerca del autor



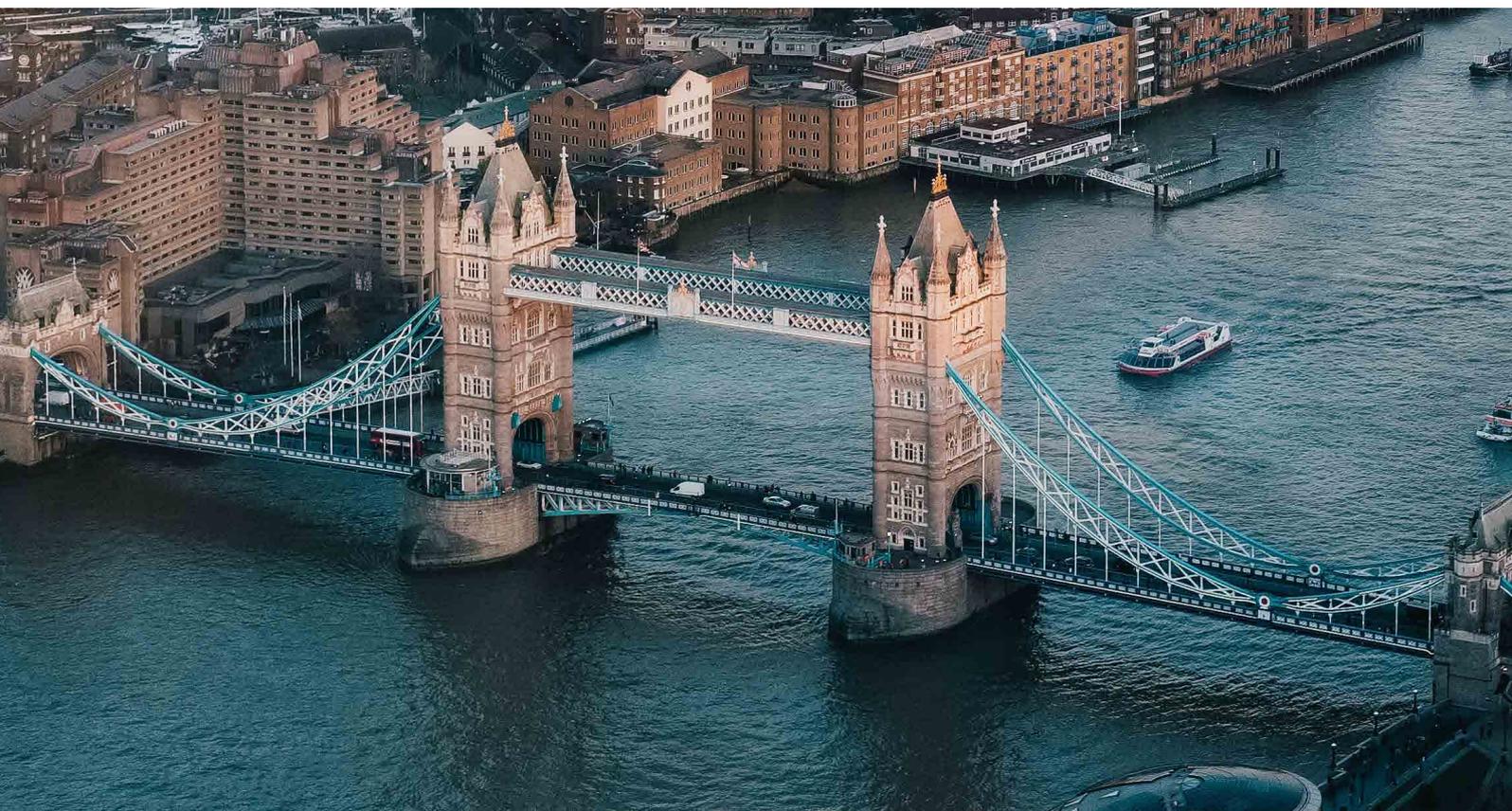
Fernando Martínez-Cue es Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto y tiene un título de Postgrado en Comunidades Europeas, por el Instituto de Estudios Europeos, Universidad de Deusto. Especialista en riesgos personales, pensiones, retribución flexible, beneficios y seguros para empleados, con más de 20 años de experiencia en la materia.

Durante casi 20 años trabajó en compañías multinacionales de seguros y banca (Zurich Seguros y Deutsche Bank), parte de ellos como directivo en la división de clientes corporativos.

Actualmente es Socio director de **Martínez-Cue & Asociados** (marca comercial), **consultores de beneficios para empleados**, pensiones, riesgos y seguros. Asimismo, es delegado en Cataluña de **AGERS-Asociación Española de Gerencia de Riesgos**.

Combina la actividad anterior con la docencia. Es profesor del Postgrado de Experto en Gerencia de Riesgos de la Universidad de Barcelona (Certificación RIMAP), impartiendo los módulos de “cultura de riesgo y factor humano”, y es profesor coordinador del Business Game. Además es Profesor encargado del módulo de seguros de personas, en el Curso Superior de Gerencia de Riesgos y Seguros de CEU Cardenal Herrera, Valencia.

Fernando es un bilbaíno afincado en Cataluña desde 1998, padre de una hija, que siente devoción por su familia, la montaña, el deporte y viajar.



Resumen ejecutivo

Introducción

- **2012** Desde octubre de 2012, los empresarios británicos están obligados a inscribir automáticamente a todos sus empleados que cumplan con unas condiciones mínimas determinadas, en algún tipo de plan o instrumento de pensiones cualificado al efecto. Este mecanismo se denomina *automatic enrolment* (AE) o *auto-enrolment*.

Se trata de un sistema de previsión social empresarial complementaria de las prestaciones públicas de pensiones, de adscripción por defecto:

- **Obligatorio para el empresario:** está obligado a inscribir a aquellos empleados que cumplan con unos requisitos mínimos, en un instrumento de pensiones de empleo, y realizar unas aportaciones mínimas a su favor, siempre y cuando el empleado aporte el porcentaje que le corresponda (se trata de un sistema contributivo).
 - **Voluntario para el empleado:** una vez adscrito automáticamente por defecto, el trabajador puede decidir salirse (*opt-out*).
- **2019** Desde abril de 2019, la aportación mínima obligatoria establecida por el sistema *automatic enrolment* asciende a un 8% del salario. De ese total, un 3% es a cargo del empresario empleador, un 4% a cargo del empleado, y un 1% de aportación a cargo del Estado, que se realiza a través de la deducción fiscal de las aportaciones, y que se incluye como aportación extra al plan de pensiones.



La aportación mínima obligatoria del 8%.

- 4% – Empleado
- 3% – Empresario empleador
- 1% – Estado

Fundamentos del *auto-enrolment*: economía conductual

El modelo de *automatic enrolment* está basado en las investigaciones conductuales del profesor **Richard H. Thaler**, que obtuvo el Premio Nobel de Economía en 2017, por los resultados de estas investigaciones.

Los sistemas de adscripción por defecto están basados en los estudios de la Economía Conductual o del Comportamiento (*Behavioral Economics*). Tales estudios concluyen que:

- La mayor parte de los ciudadanos tiene la voluntad de ahorrar, pero no da el paso para hacerlo.
- No obstante, si se les incluye por defecto en un sistema de ahorro, tienden a quedarse, ya que para salirse tienen que tomar la decisión activa y meditada de dejar de ahorrar. La economía del comportamiento descubrió que las personas en muchas ocasiones no toman decisiones racionales cuando se trata de decidir cómo gastar o ahorrar dinero.

• Ello es debido a que:

- 1 A las personas les cuesta imaginarse a sí mismas en un largo plazo de tiempo: no visualizan reflexivamente su futuro.
- 2 La gente prefiere y elige las gratificaciones a corto plazo antes que a medio y largo plazo.

A pesar de que los ciudadanos saben que lo más conveniente para su bienestar futuro es inscribirse y participar en los sistemas de jubilación de sus empleadores, muchos empleados no lo hacen. **Es necesario un “empujón”**. Las personas necesitan ser “empujadas” (*nudged*) para tomar decisiones beneficiosas para sus intereses.

La Economía del comportamiento dice ...	Como se relaciona con el Ahorro Jubilación
Los ciudadanos no toman en muchas ocasiones decisiones racionales cuando se trata de gastar o ahorrar dinero.	A pesar de saber que pasarán entre 20 y 30 años jubilados, muchos trabajadores no ahorran para el futuro.
Las personas deben ser “empujadas” a tomar decisiones beneficiosas para sus intereses.	“El empujón”: las características del <i>auto enrolment</i> animan a los empleados a inscribirse y ahorrar más con el tiempo.

Matching contribution

Otra de las razones del éxito del *auto-enrolment* británico ha sido la inclusión, como parte del esquema, de un mecanismo de aportación “contributivo” o de “subvención condicionada”, en el que para tener derecho a la aportación que realiza el empleador el empleado ha de realizar su aportación obligatoria.

El hecho de que el empleado perciba que el empleador hace un esfuerzo económico y le retribuye con una aportación al instrumento de pensiones que supone un beneficio en especie adicional a su retribución dineraria, facilita el compromiso del trabajador con mantenerse inscrito en el sistema de pensiones sin optar por salirse (*opt-out*) y con realizar su propia aportación. Se consigue que el trabajador valore más el beneficio que supone ser partícipe de un esquema de pensiones y se facilita su compromiso con el ahorro para su jubilación.

¿Qué logros ha conseguido el *automatic enrolment* en Reino Unido

La aplicación del sistema de *automatic enrolment* ha sido un gran éxito en el Reino Unido, cambiando las tendencias previas a su implantación. Está modificando poco a poco las actitudes hacia el ahorro. Así lo atestiguan los datos que a continuación se muestran:

Datos

Con carácter previo a la implantación del *automatic enrolment* (entre 2006 y 2012) hubo un importante descenso en la participación de trabajadores elegibles en sistemas de pensiones ocupacionales (de empresa), pasando de:

- un 62% del total de elegibles (12 millones de trabajadores) en 2006.
- a un 55% (10,7 millones de trabajadores) en 2012.

Esta tendencia se ha invertido como consecuencia de la reforma y la consiguiente implantación del programa de *auto enrolment* a partir de 2012. Desde entonces, ha habido un significativo incremento de trabajadores elegibles que son participes en un sistema de pensiones ocupacional (de empresa), incrementándose **hasta un 87% en 2018 (18,7 millones), lo que suponía 32 puntos porcentuales más que en 2012.**

Datos de inscripción automática hasta cierre de 2017:



Fuente: "Automatic Enrolment evaluation report 2018", Ministerio de Trabajo y Pensiones de Reino Unido

Empleados (datos cierre 2017)

Empleados que, previamente al <i>auto-enrolment</i> , ya estaban inscritos en un instrumento de previsión empresarial	10,7 millones
Empleados elegibles para automatic enrolment que, anteriormente a su implantación, no estaban inscritos en un instrumento de previsión empresarial	11 millones
Empleados inscritos automáticamente, a partir de 2012, como consecuencia de <i>auto-enrolment</i> (dato 2019)	10 millones
Trabajadores no elegibles para <i>auto-enrolment</i>	8,5 millones

Fuente: revisión "Automatic Enrolment evaluation report 2018", Ministerio de Trabajo y Pensiones Británico

Aportaciones

Cantidad total aportada a favor de empleados elegibles para AE (2017)	£90.300 millones
Aportaciones (2017) por trabajadores elegibles que anteriormente a la introducción de <i>automatic enrolment</i> no estaban inscritos en ningún instrumento de pensiones, o que estando inscritos su aportación total era menor al mínimo obligatorio	£20.000 millones
Cantidad adicional estimada que se aportará en el año fiscal 2019/20, como consecuencia del incremento de aportaciones de abril 2019	£19.700 millones

Fuente: revisión "Automatic Enrolment evaluation report 2018", Ministerio de Trabajo y Pensiones

Datos comparativos por grupos, 2012 (antes inicio AE) - 2016

- La inscripción automática **ha mejorado la participación de todos los grupos de edad, especialmente de los más jóvenes** (de 22 a 29 años).
- Por géneros, **la tasa de participación entre mujeres y hombres se ha igualado**.
- Asimismo, por nivel de ingresos **ha incidido particularmente en el ahorro de los trabajadores con rentas más bajas, muchos de los cuales han empezado a ahorrar para la jubilación por primera vez**.

Por Edad	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Jovenes 22-29 años	24%	68%	44 pp
Más de 50 años	50%	75%	25 pp
Media todas las edades	55%	78%	23 pp
Por Sector	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Sector Privado	42%	73%	31 pp
Por Sexo	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Mujeres	40%	73%	33 pp
Por tipo Jornada	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Tiempo parcial	31%	64%	33 pp

Por nivel Salarial	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Entre 10.000 y 19.999 libras	20%	63%	43 pp
Superiores a 40.000 libras	ND	86%	ND

Fuente Datos: Revisión 2017 (“Automatic Enrolment Review 2017: Maintaining the momentum”)

Porcentajes de salida y cesación

La encuesta de 2015 “Employer Pension Provision (EPP)” puso de manifiesto lo siguiente:

- Solo un 9% de los trabajadores inscritos automáticamente en el sistema había optado por salirse del mismo. Ello supone que el 91% de los trabajadores adscritos por defecto se ha mantenido en el sistema de *auto-enrolment*.
- Respecto a aquellos empleados que no cumplen los requisitos para que les inscriban en el sistema de *auto-enrolment*, pero que pueden pedir de manera voluntaria que se les adhiera al mismo (*opt-in*), la encuesta EPP muestra que un 5% de todos los empleados no elegibles para *auto-enrolment* solicitaron la adscripción voluntaria.

El Informe de evaluación del sistema de *automatic enrolment* de 2018 (Ministerio de Trabajo y Pensiones británico-DWP) confirmó que los niveles de salida (*opt-out*) y cesación, se mantenían consistentes con los niveles existentes antes del primer incremento de aportaciones en abril 2018, y dio detalles de salida por grupos, (edad, genero, nivel salarial, raza, etc). Estos datos se muestran en el presente informe.

En definitiva, como muestran las cifras, cuando los trabajadores son “empujados” a ahorrar, aunque pueden tomar la decisión de dejar de ahorrar y darse de baja, no lo hacen.

La opinión de los empleados elegibles para *automatic enrolment*:

Las entrevistas de seguimiento realizadas por el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico (DWP) en junio de 2018 mostraron que:

- La mayor parte de los trabajadores entrevistados (un 82%) veía su inscripción automática como algo positivo para ellos.
- Un 80% estaba de acuerdo en que ahorrar en un instrumento de pensiones ocupacional (de empresa) era algo que veía como normal.
- Un 83% sabían dónde acudir, si necesitase encontrar más información acerca de planes de pensiones de empleo.

La opinión de los empresarios

La encuesta realizada en 2019 por la CBI (Confederación de la Industria Británica) y la aseguradora Scottish Widows a 240 empresarios y líderes de empresa sobre *automatic enrolment* y ahorro a la jubilación, muestra estas conclusiones:

- La valoración de los empresarios sobre la introducción de *automatic enrolment* es muy positiva. Asimismo, consideran que las empresas han jugado un papel relevante en la puesta en marcha del *automatic enrolment*.
- Los empresarios apoyan la extensión de la inscripción automática por defecto a más trabajadores: trabajadores por cuenta propia y para aquellos trabajadores con ingresos inferiores a 10.000 libras.

- Las obligaciones derivadas la inscripción automática por defecto se entienden bien.
- Los empresarios creen que ofrecer un buen instrumento de pensiones a sus trabajadores impacta positivamente en su capacidad de **atraer y retener talento**, y **en la motivación de su equipo**.

En el interior de este informe se incluyen más detalles sobre esta encuesta.

Opiniones de los Grupos de Interés

Opiniones con ocasión de la Revisión de AE de 2017

Patronal

CBI (Confederación Patronal de la industria británica): “El *automatic enrolment* es una exitosa política, construida sobre unos sólidos fundamentos. El apoyo de los empleadores es clave para ello.”

Sindicatos

USDAU (Sindicato de trabajadores de tiendas, comercios, distribución y asimilados): “Hemos dado nuestro respaldo total al *automatic enrolment*. En nuestra opinión ha sido una fantástica iniciativa. Sin embargo, es necesario hacer más, y animamos al Gobierno y a la industria de las pensiones a continuar construyendo para seguir con el éxito que se ha conseguido hasta ahora.”

TUC-Trade Union Congress (Federación de Sindicatos -Inglaterra y Gales-): “La inscripción por defecto ha sido una política muy exitosa... tiene el potencial de llegar a ser la piedra angular de sistema de ahorro ocupacional en el Reino Unido.”

Gobierno

Amber Rudd, ministra de trabajo y pensiones (febrero 2019): “Es una extraordinaria historia de éxito. Los planes de pensiones del sistema de empleo habían dejado de estar de moda, y eran vistos como algo para personas mayores y con un poder adquisitivo alto. Ahora ahorrar es la norma en todo el Reino Unido, donde quiera que uno trabaje. Vamos a considerar, por supuesto, cómo podemos llegar a más personas, traer al ahorro a los trabajadores más jóvenes y permitir que todo el mundo, en particular los trabajadores a tiempo parcial, los asalariados con ingresos más bajos y los autónomos, ahorre más.”

Descripción del sistema de *automatic enrolment* Británico

Las condiciones de la adscripción por defecto de los trabajadores de Reino Unido a un esquema de previsión social empresarial son las siguientes:

¿ A qué trabajadores afecta?

Los empleadores deben inscribir automáticamente a los trabajadores que:

- 1 No están ya previamente adheridos a un sistema de pensiones cualificado al efecto (apto para cumplir con la obligación de AE).
- 2 Tengan 22 años o más.
- 3 Tengan una edad menor de la edad legal mínima para generar Pensión Pública de Jubilación (SPA) (*).
- 4 Ganen más de 10.000 libras al año (esa cifra se revisa anualmente).
- 5 Trabajen habitualmente en el Reino Unido.

(*) Actualmente 65 años y 5 meses (en septiembre 2019). Entre diciembre de 2018 y octubre de 2020 se está incrementando por fases, hasta llegar a los 66 años en esta última fecha.

¿Cuándo debían los empleadores de Reino Unido cumplir con la obligación de adscribir a sus empleados a un sistema de pensiones ocupacional?

La fecha en que los trabajadores debían ser inscritos, dependía del tamaño de la empresa para la que trabajan, empezando por las grandes empresas y terminando por las pequeñas empresas. La incorporación al sistema se llevó a cabo por fases, durante un periodo de 6 años (desde la fecha inicial de octubre 2012). Estas fueron las fechas:

Tamaño del empleador (según PAYE scheme size (*)) o por otra definición	Fecha de <i>automatic enrolment</i>	
	Desde	Hasta
Grandes Empresas: 250 o más empleados	01-oct-12	01-feb-14
Medianas Empresas: 50 a 249 empleados	01-abr-14	01-abr-15
Empresas pequeñas: 30 a 49 empleados	01-ago-15	01-oct-15
Menos de 30 empleados	01-ene-16	01-abr-17

(*) PAYE: PAY AS YOU EARN. Sistema de Gestión de pago de impuestos a cuenta en Reino Unido, a través del cual los empleadores realizan el ingreso de retenciones e ingresos a cuenta practicados con ocasión del pago de salarios.

Importe de aportaciones al sistema de automatic enrolment británico

Normalmente la inscripción automática se hace a sistemas de aportación definida. Los instrumentos de pensiones de prestación definida pueden también ser instrumentos adecuados para cumplir con la obligación de *auto-enrolment*, siempre que el empleador garantice que cumplen con los requerimientos de calidad y el nivel de cobertura mínimos establecidos.

Las contribuciones mínimas por defecto a realizar por empleadores y empleados se calculan en base a un porcentaje aplicado sobre el salario pensionable del empleado: este consiste en una banda salarial, según se define más adelante.

Inicialmente estos porcentajes fueron más bajos, y han ido creciendo progresivamente desde 2012 hasta abril 2019 (*phasing*). Estos son los porcentajes:

Fecha	Empresario	Trabajador	Estado	Total
De 1 oct 2012 a 31 marzo de 2018	1%	0,8%	0,2%	2%
De 1 abril 2018 a 31 marzo 2019	2%	2,4%	0,6%	5%
Desde 1 de abril 2019	3%	4%	1%	8%

A partir de abril de 2019, tras la entrada en vigor de la última fase de actualización de las contribuciones, éstas quedan de la siguiente manera:



Salario pensionable

Para calcular la cantidad a aportar, los porcentajes de contribución mencionados se aplican sobre la “banda de ingresos del empleado” que se sitúa entre el “límite más bajo de ingresos” (LEL por sus siglas en inglés (*)) y el límite superior de ingresos (UEL). Estos importes mínimo y máximo se revisan anualmente y actualmente ascienden a:



(*) LEL: Lower earnings limit; UEL: Upper earnings limit

¿Qué trabajadores tienen derecho a ser inscritos automáticamente por defecto?

Resumen de elegibilidad a efectos de automatic enrolment:

Categoría del trabajador	Descripción del trabajador
Worker (Trabajador)	Un empleado o persona que tiene un contrato para desempeñar un trabajo o servicios personalmente, que no esta llevando a cabo la labor como parte de su propio negocio o su empresa o su actividad como empresario individual.
Jobholder	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene entre 16 y 74 años. • Está trabajando o normalmente trabaja en Reino Unido bajo un contrato. • Tiene ingresos mínimos cualificados ("qualifying earnings") superiores al Limite de Ingresos Mínimo-LEL (6.136 libras en el año fiscal 2019/20).

Categoría del trabajador	Derechos	Descripción del trabajador
Eligible Jobholder	CON DERECHO a inscripción automática. Pueden optar por salirse (<i>opt-out</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene entre 22 años y la edad mínima legal de jubilación. • Tiene "ingresos cualificados" por encima del límite mínimo de ingresos para ser inscrito automáticamente (10.000 libras en 2019/2020).
Non-Eligible Jobholder	SIN DERECHO a inscripción automática. Pueden pedir expresamente ser inscritos (<i>opt-in</i>) y recibir aportación obligatoria del empleador.	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 16 y 21 años, o entre la edad legal de jubilación y 74 años <p>O bien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene entre 16 y 74 años. • Tiene ingresos cualificados iguales o menores del límite para tener derecho a <i>automatic enrolment</i> (10.000 libras en 2019/2020).
Entitled Worker	SIN DERECHO a inscripción automática. Pueden pedir expresamente ser inscritos (<i>opt-in</i>), pero sin derecho a aportación del empleador.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene entre 16 y 74 años. • Esta trabajando o normalmente trabaja en Reino Unido bajo un contrato. • No tiene ingresos mínimos cualificados ("qualifying earnings") por encima del límite de ingresos Mínimo (LEL).



Un trabajador: es cualquier persona física que trabaja en Reino Unido con un contrato de trabajo por cuenta ajena (un empleado). Se excluyen los empleados por cuenta propia (autónomos). En el apartado correspondiente de este informe se detallan las excepciones y situaciones especiales.



Empleador: Cualquiera (persona física o jurídica) que haya celebrado un contrato de trabajo, de los mencionados anteriormente, con un individuo, es un empleador y está obligada a cumplir con las obligaciones de inscripción automática.

Empleados de alta en un Plan de Pensiones Ocupacional antes del inicio de AE

Los empleados que en la fecha de entrada en vigor de la obligación de *automatic enrolment* para su empleador ya estuvieran dados de alta por su empresa en un instrumento de pensiones o sistema de previsión ocupacional cuyos niveles de aportación fueran iguales o superiores a los mínimos establecidos para *automatic enrolment*, no tienen que ser inscritos automáticamente, dado que el empleador ya está cumpliendo con la obligación con carácter previo.

Derecho a salirse (opt-out) y obligación de reinscripción

Los empleados que hayan sido inscritos automáticamente, pueden optar por salirse durante el plazo de un mes, desde el día en que oficialmente hayan sido dados de alta como partícipes del instrumento de pensiones ocupacional.

Si un empleado que ha optado por el *opt-out*, posteriormente desea volver a darse de alta, puede hacerlo: al menos una vez cada 12 meses el empleador tendrá que aceptar su solicitud de adscripción posterior y contribuir a su favor si sigue cumpliendo los requisitos.

Si el trabajador opta por salirse una segunda vez (o parar sus contribuciones) y posteriormente vuelve a solicitar adherirse tras otros 12 meses, el empleador no tendrá en este caso la obligación de aceptarlo, pero podrá hacerlo.

Cada tres años los empresarios deben reinscribir automáticamente a todos los trabajadores que cumplan los requisitos y que no estén inscritos: esta práctica es llamada “*re-enrolment*”.

Salvaguardas para garantizar el derecho de los empleados al *automatic enrolment*

Los empleadores tienen prohibido:

- Tomar medidas u ofrecer incentivos a sus trabajadores elegibles para que estos opten por salir del sistema de pensiones al que han sido inscritos o cesen posteriormente.
- Ofrecer incentivos a quienes que se encuentren en proceso de selección o de incorporación a la empresa, o condicionar su contratación a que opten por el *opt-out* del esquema de pensiones (“conducta de reclutamiento prohibida”).
- Despedir improcedentemente a un empleado por adherirse al sistema de *automatic enrolment*.

Planes e instrumentos de pensiones “cualificados” para *automatic enrolment*

Las empresas disponen de tres alternativas de esquemas de previsión social aptos para cumplir con la obligación de *automatic enrolment* (“*qualifying schemes*”):

- Utilizar un instrumento de pensiones del sistema de empleo, promovido por el empleador.
- Utilizar un instrumento de pensiones ocupacional multi-empleador (o “*master trust*”), ofrecido por un proveedor de pensiones.
- Utilizar un instrumento de pensiones personal para colectivos (“*group personal pension*”), ofrecido por una compañía de seguros. Son productos de seguro (ahorro jubilación).

Todos estos instrumentos de pensiones aptos para ser utilizados para *auto-enrolment*, forman parte de los llamados “*Workplace Pension Schemes*”. Se trata de instrumentos de pensiones del sistema de empleo o sistemas de pensiones ocupacionales.

Cuadros resumen con las características de estos productos o instrumentos aptos:

Planes de Pensiones Ocupacionales de Empleador Único

Opciones	Utilizar su actual plan de pensiones del sistema de empleo.
Tipo de compromiso para el que es apto	Aportación Definida o Prestación Definida.
Tipo de plan (por su naturaleza jurídica)	Basado en un Trust, que garantiza fiduciariamente los derechos y patrimonio de los participantes y beneficiarios. Muchas veces los “Trustees” gestionan los Planes y sus inversiones, otras veces subcontratan a compañías de seguros o terceros administradores.
Tipo de empleador	Empleador único o Grupo de Empresas.
Promotor del plan	El Empleador.

“Master Trust”

Opciones	Utilizar un plan de pensiones ocupacional multiempleador.
Tipo de compromiso para el que es apto	Aportación Definida.
Tipo de plan (por su naturaleza jurídica)	Basado en un “Trust”.
Tipo de empleador	Multi-empleador. Ofrecen las mismas condiciones a todos los participantes.
Promotor del plan	Un proveedor de pensiones (Compañía de seguros o Entidad gestora).

Group Personal Pension Scheme

Opciones	Utilizar un plan de pensiones personal para colectivos ofrecido por una compañía de seguros.
Tipo de compromiso para el que es apto	Aportación Definida.
Tipo de plan (por su naturaleza jurídica)	Basado en un contrato entre el proveedor de pensiones (Compañía de Seguros) y cada uno de los empleados participantes a favor de los que se contribuye.
Tipo de empleador	Multi-empleador y multi-colectivos.
Promotor del plan	Un proveedor de pensiones (Compañía de seguros o Entidad gestora).

El siguiente cuadro muestra el número de inscripciones en el programa de *auto-enrolment* para cada uno de estos tres instrumentos de pensiones cualificados para ello (2017):

Plan de Pensiones de Empleo Propio (Empleador Único)	Plan de Pensiones Personal de Grupo ofrecido por una compañía de seguros	Plan de Pensiones de Empleo Multi-empleador o Master Trust
900.000	2.700.000	5.900.000

Fuente: estimaciones de PLSA (Pensions and lifetime savings association) basadas en la revisión de AE 2017: "Automatic Enrolment: Commentary and Analysis 2017"

Libertad de elección de las opciones de inversión

El esquema de *automatic enrolment* permite al **empleado que elija el fondo o fondos** donde se inviertan las aportaciones que el empresario realiza a su favor y las que realiza él mismo. **Si no elige, se invierten en el fondo predeterminado por defecto** (llamado "*default fund*").

Generalmente los fondos y carteras por defecto tienen una estrategia de inversión conservadora o moderada (con un alto posicionamiento en activos de renta fija), aunque muy pocas veces son garantizados. Un número significativo de los fondos por defecto son fondos de ciclo de vida. En estas estrategias de inversión se varía el *mix* de activos dependiendo del horizonte temporal a la jubilación, reduciéndose el posicionamiento del patrimonio del trabajador en activos de renta variable y aumentándolo en activos de renta fija según se va acercando la fecha de jubilación del trabajador.

Gastos de gestión máximos para el ahorro a través de *automatic enrolment*

Una de las necesidades identificadas por la Comisión de Pensiones del Reino Unido, era la de que a través del sistema de *automatic enrolment* se dotara a las empresas de instrumentos de ahorro para la jubilación con un coste bajo que dieran la posibilidad, especialmente a la Pymes y empleados con ingresos bajos, de realizar aportaciones y ahorrar para jubilación sin que los gastos de administración/gestión que aplicase el gestor del plan se llevaran una parte importante de ese ahorro.

La ley de Planes de Pensiones de Empleo de 2015 estableció un límite máximo de gastos de administración y gestión ("*Cap Charges*") aplicados a los fondos predeterminados por defecto utilizados para el *automatic enrolment*.



Estos límites se aplican a todo tipo de instrumento o producto contratado para *automatic enrolment*. Incluyen los gastos de gestión y administración del instrumento (por ejemplo, atención e información a participantes, pago de prestaciones, etc.) y los cargos de administración de inversiones. Son los llamados "*annual management charges*" (AMC).

Están excluidos de este límite los llamados costes de transacción: aquellos costes de terceras partes que se generan cuando las inversiones son vendidas o compradas en los mercados organizados (costes de compra y venta de activos).

A continuación, se muestra la media de los gastos de gestión realmente aplicados, según el instrumento de pensiones cualificado para *automatic enrolment* utilizado:

Plan de Pensiones de Empleo Propio (Empleador Único)	Plan de Pensiones Personal de Grupo ofrecido por una compañía de seguros	Plan de Pensiones de Empleo Multi-empleador o Master Trust
0,38%	0,54%	0,48%

Fuente: estimaciones de PLSA basadas en la revisión de AE 2017: "Automatic Enrolment: Commentary and Analysis 2017"

En todos los casos están por debajo del límite máximo, debido a las importantes economías de escala que logran estos sistemas de *automatic enrolment*, lo cual es una ayuda importante para facilitar el ahorro a trabajadores con rentas bajas y de Pymes, no solo a empleados de grandes empresas y aquellos con renta altas, evitando que los gastos de gestión se lleven una parte importante de la rentabilidad y del patrimonio acumulado para la jubilación.

NEST

NEST es el acrónimo y las siglas de "the National Employment Saving Trust" (esquema nacional de ahorro del sistema empleo).

Es un instrumento de pensiones ocupacional de aportación definida, basado en la forma jurídica de trust. Es un proveedor de pensiones (una entidad gestora de planes de pensiones). Gestiona instrumentos de pensiones master-trust (multi-empleador).

Fue regulado por la ley de Pensiones de 2008 para dar soporte a la aplicación del *automatic enrolment*. Fue establecido en 2010, y en 2011 empezó a operar para acuerdos de pensiones voluntarios, a la espera del inicio de la implementación de la obligación de *auto-enrolment* a partir de 2012.

Su objetivo es garantizar que todos los empleadores tengan acceso a un instrumento de pensiones que combine calidad y bajo coste al mismo tiempo. Está sujeto a una "obligación de servicio público" para aceptar a todos aquellos empleadores que quieran unirse a NEST para cumplir con sus obligaciones de *automatic enrolment*.

NEST funciona independientemente del Gobierno. Es un instrumento no público, que actúa y presta sus servicios sin ánimo de lucro, si bien tiene una importante tutela pública.

Es la mayor entidad de gestión de ahorros de *automatic enrolment* del Reino Unido por número de empleados participantes. Su crecimiento desde su constitución ha sido exponencial:

Abril 2017
Más de 4,5 millones de trabajadores.

→

Junio 2019
8,1 millones de trabajadores.

Comunicación e información sobre AE

El esquema de *automatic enrolment* supone la obligación inscripción automática a un sistema de previsión social cualificado para ello de aquellos empleados que cumplan los requisitos requeridos, pero además **la obligación de informar a todos los empleados, sean o no elegibles para *automatic enrolment*, de cuáles son sus derechos y su situación en relación al mismo.**

Para ello, el Gobierno, a través de sus organismos dependientes como el Supervisor de Pensiones (The Pension Regulator-TPR- (*)), ha desarrollado una serie de herramientas, guías informativas y simuladores para ayudar a los empleadores a cumplir con su obligación, facilitar que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones en relación a la inscripción automática, así como sensibilizarles en la cultura y los hábitos de ahorro, en definitiva en su involucración en la planificación de su jubilación.

En el presente informe se detallan las mencionadas herramientas y el alcance de la obligación de comunicar.

Muchos empleadores se encontraron por primera vez con una obligación legal de inscribir automáticamente a sus empleados elegibles en un plan de pensiones y realizar contribuciones al mismo. Ha sido una situación muy novedosa, con una multitud de dudas e inquietudes que han sido afrontadas con éxito.

(*) El TPR es el departamento responsable de garantizar que todos los empleadores cumplen con la nueva ley de AE. Es el organismo público que protege los instrumentos de pensiones del sistema empleo en el Reino Unido.

Revisión de *automatic enrolment* de 2017

El 18 de diciembre de 2017 el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico publicó un informe sobre el sistema de pensiones ocupacionales *automatic enrolment*. Este informe se ha llamado **“Automatic Enrolment Review 2017: Maintaing the Momentum”**.

El análisis reconoce el gran éxito que ha tenido la implantación del AE, que ha llevado a millones de trabajadores a ahorrar. Además, propuso una serie de medidas para seguir mejorando y reforzando el efecto que el programa de inscripción automática por defecto tenga sobre la suficiencia financiera de los británicos durante la jubilación, para desarrollar una cultura del ahorro entre los trabajadores británicos, y para que el ahorro jubilación llegue a más amplios espectros de la población y especialmente a los siguientes trabajadores:

- Empleados a tiempo parcial y con varios empleos.
- Los jóvenes: trabajadores entre 18 y 21 años.
- Trabajadores por cuenta propia (autónomos).

Resumen de las propuestas aprobadas

Propuestas realizadas por el Gobierno, que se implementarán a partir de mediados de 2020:

- 1 Eliminar el límite mínimo de ingresos (LEL), para el cálculo de la base salarial sobre la que aplicar el porcentaje para calcular las contribuciones a realizar. Por lo tanto, la base salarial o salario pensionable sobre el que calcular las contribuciones se calculará desde la primera libra de salario. Esta medida es especialmente positiva para los trabajadores con varios empleos a los que hasta ahora se aplicaba para cada uno de sus empleos ese límite mínimo de ingresos (6.136 euros 2019/2020), por lo que generaban una aportación menor o no tenían derecho a aportación en alguno o en todos sus empleos.
- 2 Reducir la edad mínima para ser elegible para la inscripción automática por defecto, bajándola de la edad mínima actual de 22 años hasta los 18 años.
- 3 Testear maneras de mejorar el ahorro previsional y los ingresos de jubilación por parte de los autónomos y empleados por cuenta propia (se informan de las mismas en el presente informe).

Tratamiento fiscal de los instrumentos de pensiones “cualificados” para *automatic enrolment*

Además de beneficiarse de la deducción fiscal a su favor por sus aportaciones al sistema de *automatic enrolment* (tax relief), **consistente en una aportación adicional por parte del Estado, realizada al instrumento de pensiones, de un 1% sobre la banda de salario pensionable**, los trabajadores británicos inscritos automáticamente en un esquema de pensiones se benefician de la fiscalidad aplicable a los instrumentos de pensiones privados.

Cuadro Resumen sobre el tratamiento fiscal para el empleado.

El tratamiento fiscal de los esquemas de pensiones habitualmente se denomina por sus siglas en inglés “EET- Exemption, Exemption, Taxation”, que significa que:

- 1 Las aportaciones a los fondos de pensiones están exentas de impuestos.
- 2 Los rendimientos generados también están exentos durante el período de acumulación.
- 3 La mayor parte de las prestaciones pagadas están sujetas a tributación.

Cuadro resumen del tratamiento fiscal para los trabajadores, de las aportaciones y las prestaciones a planes e instrumentos de pensiones privados

Aportaciones

- **Deducibles en el Impuesto sobre la renta:** hasta el límite de la menor entre el 100% de los ingresos o 40.000 libras (llamada Annual Allowance) (*).
- **Limites adicionales: Lifetime Allowance (LTA):**
 - Límite de importe máximo de prestaciones de planes de pensiones de una persona (renta o capital único) que pueden realizarse sin generar un cargo extra de impuesto sobre la renta.
 - Al acceder a la prestación por jubilación, el patrimonio total de pensiones de cada persona se testea con la “Lifetime Allowance”-LTA.
 - Si el valor del ahorro total en Pensiones en ese momento está por encima del importe de LTA (£1.030.000 para 2018/19(**)), **se aplica un impuesto adicional del 25% si la prestación de jubilación se cobra en forma de renta, o del 55% si se cobra como un capital único.**

(* Ejercicio fiscal 2019/20.

(**) Para el ejercicio fiscal 2019/2020 el importe límite LTA ha sido actualizado a £1.055.000.

Prestaciones (jubilación)

- **Mayoritariamente sujetas a impuesto.**
- **En forma de Capital:** a partir de los 55 años, pueden cobrarse en forma de capital exento de impuestos, hasta un 25% de los derechos consolidados que una persona tenga en planes de pensiones de aportación definida.
- **Resto prestación:** sujeta a impuestos.

Las aportaciones del empleador son consideradas como gasto deducible (*eligible expense*) en su impuesto de Sociedades, por su importe completo.

Seguridad Social

Las aportaciones a cargo del empleado no tienen desgravación a efectos cotización a la Seguridad Social (National Insurance Contributions-NIC). Sin embargo, **las aportaciones de los empleadores al plan de pensiones de un empleado no están sujetas a cotizaciones a la Seguridad Social.**

Cómo se gestó el sistema de *automatic enrolment*: El sistema de pensiones británico antes del *automatic enrolment*

El Sistema de Pensiones del Reino Unido, que fue creado en los años previos a la mitad de siglo XX, es un sistema mixto, que se compone de:

- por un lado, las pensiones del sistema público de reparto, que asegura una generosidad intergeneracional mínima.
- y por otro lado, el sistema privado de pensiones de empleo, normalmente de capitalización individual, en el que cada persona, redistribuye sus ingresos entre las distintas etapas de su vida, trasladando parte de esas rentas a su etapa de jubilación.

Durante la segunda mitad del siglo XX funcionó bien, basando su suficiencia en un segundo pilar (sistema de empleo) muy desarrollado: el sistema de pensiones públicas británico, con una tasa de sustitución relativamente baja, se complementaba de manera eficaz con un sistema de instrumentos de pensiones voluntarios ocupacionales, que ofrecía una significativa tasa de sustitución.

A final de la década de los años 90 del siglo pasado e inicios del siglo XXI, el Estado comenzó a adoptar medidas con el objetivo de controlar el gasto público y garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones ante al reto del envejecimiento progresivo de la población.

Ello no se vió compensado con el sistema de pensiones de empleo, que no se estaba desarrollado adecuadamente para compensar el decreciente papel de las pensiones públicas. Al contrario, el sistema de pensiones privado de empleo se encontraba en un declive significativo.

Las tendencias en los planes de pensiones del sistema de empleo del sector privado mostraban que las aportaciones estaban a la baja desde inicios de los años 80, y el nivel total de ahorro de pensiones ocupacionales era significativamente menor de lo que habían mostrado las estimaciones oficiales.

La situación del sistema de pensiones británico era compleja:

- Tanto el coste de las pensiones públicas como las pensiones privadas del sistema de empleo estaba incrementándose, como consecuencia del incremento de la esperanza de vida.
- Por otro lado, el sistema de pensiones, que había sido reformado reiteradamente, había devenido enormemente complicado.

A modo de resumen, la situación era la siguiente:

Pensiones del sistema de Empleo

A principios de los años 2000 el futuro de los planes de pensiones ocupacionales en Reino Unido estaba en entredicho:

- Si bien en su origen fueron una fuente fundamental para la financiación de las pensiones, con el tiempo dejaron de ser generalizados y suficientes, de forma que, habían pasado de cubrir a un 58% de los trabajadores británicos en 1958, a solo un 34% en 1995.
- Los planes de prestación definida de salario final (aquellos en los que se garantiza como prestación por jubilación todo o una parte del último salario), mayoritarios en Reino Unido, fueron cerrados para nuevas entradas y existía una preocupación creciente en relación al riesgo de quiebra de los mismos, debido al incremento del coste de las prestaciones garantizadas, derivado principalmente del incremento de la esperanza de vida.

Pensiones públicas:

Breve resumen de la historia del Sistema Público de Pensiones británico hasta inicios de siglo XXI:

- En 1948 se estableció una pensión pública sencilla, basada en cotizaciones de tipo fijo y en prestaciones definidas (sistema público de reparto) y, separada de ella, una red de seguridad a través de pensiones no contributivas, para aquellos que no tenían capacidad de cotizar.
- En 1975, para mejorar los derechos de pensiones de los trabajadores, se introdujo una pensión pública de segundo nivel (SERPS) vinculada al importe de los salarios.
- Posteriormente se hicieron dos reformas en las pensiones públicas con el objetivo de reforzar los derechos de los pensionistas con menor poder adquisitivo:
 - En 2002 se sustituyó la SERPS por la “Segunda Pensión del Estado” (S2P), enfocada más en las personas de rentas bajas.
 - La introducción de la “*Pension Credit*”: una pensión no contributiva y asistencial (vinculada a estar por debajo de un umbral mínimo ingresos), que asegura unos ingresos mínimos a personas que no hayan cotizado.
- Hasta 1979, la revalorización de las pensiones públicas (primer y segundo nivel) se vinculaba a la revalorización de los salarios. Pero a partir de esa fecha se vinculó al incremento de los precios y las pensiones devinieron menos generosas para garantizar la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones.
- Posteriormente, se puso el foco en tratar de mejorar las prestaciones de los pensionistas con menos rentas, a través del incremento de las pensiones no contributivas, ya que el valor relativo de las pensiones frente a salarios continuaba bajando.

Una Comisión de Pensiones independiente hizo un extraordinario análisis de situación del Sistema de Pensiones Británico a inicios de siglo XXI, que resumimos en el siguiente apartado. Esta Comisión de Pensiones, propuso, entre otras medidas, la introducción de la “inscripción automática por defecto”, para reforzar el Sistema de Pensiones británico y la suficiencia de las prestaciones de los trabajadores cuando se jubilan.

La “Comisión de Pensiones”: Informe Turner

El programa de *automatic enrolment* está basado en las Propuestas que hizo la Comisión de Pensiones nombrada por el Gobierno. La Comisión de Pensiones, constituida en 2002, materializó su trabajo en dos informes:

- Un primer informe llamado “**Pensions: Challenges and Choices**” (2004): este informe se centró en el diagnóstico de situación del Sistema de Pensiones Británico.
- Un Segundo informe “**A New Pension Settlement for the Twenty-First Century**” (2005), habitualmente llamado “**Informe Turner**”, por el apellido del presidente de la Comisión de Pensiones (Adair Turner): este informe recogió las propuestas de soluciones y las recomendaciones.

Las propuestas del Informe Turner se concretaron en dos leyes:



Composición de la Comisión de Pensiones - Sus miembros:

Adair Turner (Presidente) | Designado por el Primer Ministro Tony Blair

Vicepresidente en Merrill Lynch Europa. Había trabajado en McKinsey and Company desde 1982 a 1995, y había sido Director General de la CBI (Confederación de la industria británica) de 1995 a 1999.

Jeannie Drake | Designado por el Canciller Gordon Brown

Secretaria General Adjunta del sindicato “Communication Workers Union” y Presidenta del Congreso de Sindicatos (TUC).

John Hills | Designado por el Ministro de Trabajo y Pensiones Andrew Smith

Profesor de política social y Director del Centro para análisis de exclusión social (CASE) en la London School of Economics.

Alcance del mandato a la Comisión de Pensiones

Si bien el mandato inicial del Gobierno a la Comisión fue más restringido, excluyendo las pensiones públicas (“mantener bajo revisión el sistema británico de pensiones privadas y ahorro a largo plazo”), el trabajo final de la Comisión, reflejado en el Informe Turner, incluyó propuestas para todo el Sistema Británico de Pensiones (Público y Privado).

Primer Informe: “Pensions: Challenges and Choices” (2004)

Los problemas del Sistema de Pensiones británico a primeros de siglo XXI. Diagnóstico de la Comisión de Pensiones:

“El sistema de planes de pensiones de empleo de promoción voluntaria vigente entonces, combinado con los niveles de pensión pública existentes, no eran suficientes para afrontar con garantías el futuro”.



- 1 Tradicionalmente, el sistema de pensiones se había apoyado sobre un sistema privado de pensiones de empleo altamente desarrollado (segundo pilar), compensando así sistema público de pensiones con una tasa de sustitución relativamente baja (primer pilar).
- 2 Sin embargo, la proporción de personas con planes de pensiones ocupacionales había descendido del 58% en 1958 a un 34% en 1995.
- 3 Los generosos planes de pensiones de prestación definida habían sobrevivido hasta final de los años 90, y lo habían hecho gracias a un “boom” de los mercados de renta variable y de una previsión inexacta de los incrementos en la esperanza de vida.
- 4 Entre 1995 y 2004, se produjo una reducción de un 60% del número de partícipes activos en planes de prestación definida del sector privado, y se preveían mayores reducciones.
- 5 Los nuevos sistemas de pensiones pasaron de prestación definida a aportación definida, menos generosos que los anteriores.

Los tres “factores asesinos” (*) identificados en el primer informe:

- 1 **El porcentaje de población activa del sector privado que en 1995 dependía enteramente de la pensión pública del Estado era un 46%. Este porcentaje de trabajadores se había incrementado hasta el 54% en 2004.** Estos datos ilustraban poderosamente la caída de las pensiones privadas y el grado de responsabilidad bajo el cual la pensión pública debía operar.
- 2 **Solo un 0,5% de la población activa tomaba activamente decisiones de ahorrar de una manera racional:** entraban en sistemas de pensiones solo si eran inscritos obligatoriamente por su empleador en un sistema de pensiones de empleo o si un proveedor de pensiones se dirigía a ellos a venderles un plan de pensiones.
- 3 **No era posible para pequeñas y medianas empresas ofrecer un plan de pensiones ocupacional a sus empleados, sin evitar unos gastos de gestión y administración tan altos que acabasen minorando el fondo final a jubilación del trabajador.**

(*) Así los llamaba Adair Turner, Presidente de la Comisión de Pensiones.

Opciones que planteó la Comisión de Pensiones:

La Comisión de Pensiones (primer Informe) puso sobre la mesa que **Reino Unido se enfrentaba a una decisión inevitable entre 4 posibles opciones:**

- 1 Continuar como hasta entonces sin introducir cambios, lo que hubiera llevado a un progresivo empobrecimiento de los pensionistas británicos.
- 2 Incrementar la cantidad de ingresos por impuestos y cotizaciones destinados al pago de pensiones (en definitiva, **subir impuestos o cotizaciones a la Seguridad Social**).
- 3 Incrementar el ahorro privado.
- 4 Incrementar la edad legal mínima de jubilación.

Según la Comisión de Pensiones:

- La primera opción no era aceptable.
- Las otras opciones no eran suficientes por sí solas para soportar el gasto sobre el PIB que hubiera supuesto mantener el nivel de prestaciones de los pensionistas (el gasto en pensiones total- públicas y ocupacionales- hubiera pasado de un 10% a un 15% del PIB).

Segundo Informe de la Comisión de Pensiones: Informe Turner

Conclusiones del Informe Turner sobre la situación en aquel momento y tendencias:

El entonces vigente sistema de capitalización a través planes de pensiones privados (2° y 3° Pilar), combinado con el entonces vigente sistema de pensiones público (1° Pilar) iba a resultar cada vez más inadecuado y desigual.



Los problemas no eran solucionables con cambios únicamente en el Sistema Público de Pensiones. Tampoco incrementando las medidas para incentivar el ahorro voluntario.



No obstante, las actitudes hacia la obligatoriedad eran ambivalentes (generaban opiniones enfrentadas, a favor y en contra).



El ahorro a través de la compra de casas y de la herencia de activos inmobiliarios, serían una contribución adicional adecuada para la suficiencia de los ingresos durante la jubilación para muchas personas, pero no se podía considerar respuesta suficiente.



La política de pensiones a largo plazo necesitaba robustez para afrontar el incremento de la esperanza de vida y de una mayor incertidumbre acerca del ritmo de ese incremento.



El análisis del sistema de pensiones y de sus reformas en otros países sugería dos ideas principales de relevancia para Reino Unido:

1

Potencial de reducir costes vía un Sistema Nacional de cuentas de capitalización individuales.

2

Potencial de aplicar la inscripción automática a Sistemas de Ahorro jubilación a nivel nacional y también a nivel de planes de pensiones ocupacionales promovidos individualmente por el empleador.

Propuestas y Recomendaciones de reforma de la Comisión de Pensiones:

Estas fueron las principales propuestas del Informe Turner con relación a *automatic enrolment*:

Creación de un Sistema Nacional de Ahorro de capitalización a jubilación (“National Pension Saving Scheme”-NPSS) de bajo coste, en el que:

- 1 Los empleados serían **INSCRITOS AUTOMÁTICAMENTE**, (*automatic enrolment*) con la opción de salirse solo si lo solicitaban expresamente (*opt-out*).
- 2 La inscripción se realizaría a un esquema de pensiones de empleo cualificado para ello, o a un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación de nueva creación (el futuro NEST).
- 3 Las contribuciones totales mínimas por defecto serían de en torno al 8% del salario del empleado (con un límite mínimo y máximo de salario), un 4% a cargo del empleado, un 3% el empleador, y un 1% a cargo del Estado a través de la desgravación fiscal de las aportaciones.
- 4 Tanto empleadores como empleados podrían hacer aportaciones voluntarias adicionales por encima del mínimo legal obligatorio.
- 5 Las aportaciones se incluirían en una cuenta de posición del empleado, y serían invertidas entre una selección de fondos a elección del empleado, con la opción de un fondo por defecto, si el trabajador no realiza elección.
- 6 Gastos de gestión anuales máximos recomendados: en torno a un 0,3% sobre saldo acumulado.

Pensión objetivo

Según los cálculos de la Comisión de Pensiones, para tener un retiro adecuado, la pensión objetivo (los ingresos totales durante jubilación por todas las fuentes de ingresos), para personas con salario medio, debía estar entre un 60 y un 66% del último salario previo a la jubilación.

De esa tasa de sustitución objetivo, entre un 15% y un 18% procedería de las aportaciones mínimas obligatorias (de empleador y empleado) al esquema de *automatic enrolment*. Otro 15% a 18% se lograría con las aportaciones voluntarias adicionales que empleados y/o empleadores realizasen al mismo. Por lo tanto, entre un 30-36% de tasa de sustitución de pensión sobre último salario procedería del ahorro generado por el sistema de *automatic enrolment* (lo que suponía un 50% o más de esa tasa de sustitución total objetivo de 60 a 66%).

Implementación de las Propuestas del Informe Turner

El Gobierno se comprometió con las principales propuestas de la Comisión de Pensiones, y estableció las fases para convertirlas en ley. **La Ley de Pensiones de 2008 (The 2008 Pensions Act)** introdujo las medidas para implantar el sistema de *automatic enrolment*. En concreto:



Automatic Enrolment (AE)

Creación de un esquema de previsión social empresarial complementaria, que incluye un sistema de *automatic enrolment*, en el que los empleadores están obligados, a partir de las fechas que les correspondiese, dentro de un calendario progresivo en fases de entrada en vigor basado principalmente en su tamaño (según número de empleados), a inscribir automáticamente a sus empleados en un plan de pensiones de empleo o un plan de pensiones personal, y realizar un mínimo de contribuciones a su favor, pudiendo no obstante el empleado, una vez inscrito, optar voluntariamente por salirse y no realizar aportaciones.



National Employment Saving Trust (NEST)

Creación del Sistema Nacional de Ahorro ocupacional (“National Employment Saving Trust” –conocido como NEST-): un proveedor de Pensiones de carácter semi-público, para aquellas empresas que no tengan constituidos ni constituyan planes de pensiones del sistema de empleo, y que funcionaría como un plan de pensiones de “bajo coste”, a disposición de los empleadores como alternativa a los fondos de pensiones existentes en el mercado.

Calendario de implementación del programa de *auto-enrolment*

- **2004-2005** 1º y 2º Informe Comisión de Pensiones.
- **2008** Ley de Pensiones de 2008.
- **2012** Puesta en marcha e inicio de sus fases.
- **2017** Revisión del *automatic enrolment*.
- **2018** Fases de entrada de empleadores completadas a finales de febrero de 2018.
- **2018-2019** Incrementos de aportación en abril 2018 y abril 2019.
- **2020** Implementación del paquete de medidas de revisión de AE en 2020 y siguientes.

Conclusiones

El sistema de adscripción por defecto (*automatic enrolment*) adoptado en Reino Unido a partir de 2012...

1

Es una medida de éxito que está ayudando a ahorrar y mejorar los ingresos por jubilación de millones de personas en el Reino Unido

Las ventajas de promover la previsión social complementaria a través de un sistema de *automatic enrolment* son numerosas:

- Obliga al ciudadano a tomar una decisión consciente y meditada sobre si desea ahorrar o no para su jubilación. Por defecto está incluido y, si quiere salirse, tiene que tomar una decisión expresa.
- Participan en él, por defecto, trabajadores de todos los niveles salariales, no sólo los de los niveles más altos. Es un sistema que sobre todo trata de fomentar el ahorro para la jubilación en las rentas medias-bajas.
- El hecho de que el trabajador sea incluido por defecto en un esquema de previsión social en su empresa facilita enormemente la decisión de ahorro al mismo, beneficiándose además de unos costes generalmente más bajos que los que le resultarían aplicables como cliente individual.

Este éxito se traduce en unas cifras que son totalmente concluyentes:

- Desde 2012, **diez millones de trabajadores** se han incorporado al sistema de *automatic enrolment*, con más de **1.400.000 empresarios** cumpliendo con esta obligación.
- **Solo un 9% de los trabajadores adscritos por defecto al *automatic enrolment* ha optado por salir (opt-out). El 91% ha permanecido en el sistema.**

2

Es una medida dirigida a que todo tipo de trabajadores, no sólo los de las grandes empresas, dispongan de un complemento privado adecuado para su pensión pública cuando se jubilen

Los resultados han sido especialmente relevantes y exitosos en el caso de los trabajadores con ingresos bajos, los trabajadores a tiempo parcial, las mujeres y los jóvenes. Hasta el año 2012, en Reino Unido tan solo estaban adheridos a sistemas de pensiones de empleo y tenían ahorro para la jubilación los trabajadores de grandes empresas y del sector público. El sistema de *automatic enrolment* ha conseguido que también ahorren para su jubilación los trabajadores de Pymes y aquellos con salarios bajos:

- Ha aumentado el ahorro entre todos los trabajadores, pero especialmente el de los empleados con salarios más bajos. El mayor aumento en participación en pensiones ocupacionales se ha producido en trabajadores con ingresos entre 10.000 y 19.999 libras, alcanzando en **2016 un 63% del total de ese segmento** (incrementándose en 43 puntos respecto a 2012).
- La tasa de participación en pensiones ocupacionales entre mujeres y hombres se ha igualado.
- Se ha garantizado el establecimiento de un sistema de ahorro que combina bajo coste, debido a las economías de escala que genera, y calidad, asegurando que todos los trabajadores puedan ahorrar para la jubilación.

3

Ha sido un compromiso de Estado, gracias al consenso y acuerdo de todos: Gobierno, Parlamento, Empresarios, Sindicatos...

Para que haya podido legislarse en Reino Unido el establecimiento de un nuevo modelo de pensiones de empleo de adscripción automática por defecto ha sido relevante un firme liderazgo, junto con la capacidad de llegar a acuerdos.

Todos los grupos de interés tuvieron que negociar, produciéndose cesiones por todas las partes:

- Las asociaciones empresariales tuvieron que aceptar que las aportaciones fueran obligatorias, y, por tanto, aceptar un incremento de sus costes. Este incremento de costes se hubiera producido igualmente si, en lugar de aprobar la implantación de la inscripción automática por defecto, las decisiones de reforma del sistema de pensiones británico hubieran ido por otras vías que alternativamente se planteaban para lograr el necesario incremento de los ingresos de sistema, como el incremento de las cotizaciones empresariales al sistema público de pensiones o la creación de nuevos impuestos para las empresas.
- Los sindicatos tuvieron que aceptar que los trabajadores tuvieran que aportar también una parte de su salario para que la empresa también aportase su parte. Asimismo, aceptaron el retraso en la edad legal de jubilación.
- El Gobierno también apoyó la medida con incentivos que también suponen una contribución al sistema. Además, renunció a una subida de tipos impositivos.

En este resultado fue clave la labor de la Comisión de Pensiones, que combinó:

- Una extraordinaria rigurosidad técnica y de análisis, que puso sobre la mesa los hechos, los datos, y el diagnóstico sobre el sistema de pensiones británico, junto con una propuesta de recomendaciones de reformas, igualmente muy rigurosa, pero abierta para el debate, que consiguió un consenso generalizado.

- Una notable capacidad para promover el consenso, despolitizar la cuestión de las pensiones, e involucrar a todos los grupos de interés.

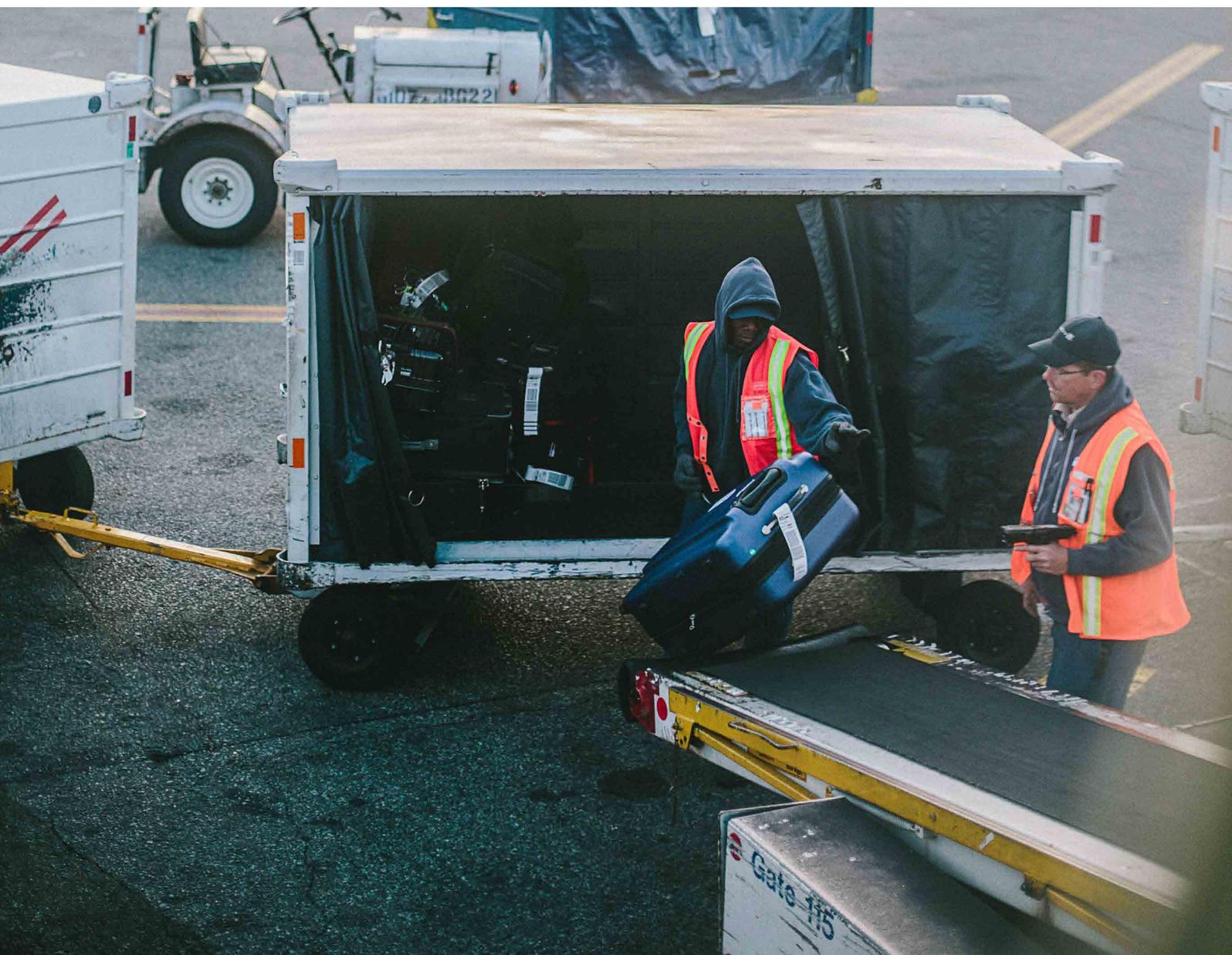
Todos los grupos de interés anteriormente mencionados valoran muy positivamente los efectos de la introducción del *automatic enrolment*.

4

Es una parte de un todo: el sistema de pensiones británico

El programa de *automatic enrolment* y el desarrollo de la previsión social en las empresas (la introducción de un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación ocupacional), no se entendería sino como parte de un todo, de un eficiente engranaje, que hoy forma el sistema de pensiones británico.

En este sistema, la pensión del sistema de empleo es un complemento necesario a la pensión pública, logrando de manera conjunta el objetivo de conseguir que la pensión total que recibe el trabajador cuando se jubila sea adecuada y le permita mantener su nivel de vida tras el retiro, y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema de pensiones público británico.



Introducción

Las últimas novedades en materia de impulso a la previsión social complementaria se están produciendo en el ámbito de lo que se conoce como adscripción automática por defecto (*automatic enrolment*).

La adscripción automática por defecto está basada en los estudios de la economía del comportamiento, principalmente del profesor Richard Thaler, que identificó las dificultades y la resistencia de las personas a ahorrar.

Las investigaciones realizadas entre miles de individuos demostraron que las personas no toman decisiones racionales ni suficientemente razonadas cuando se trata de cómo gastar o ahorrar dinero, debido a que la gente elige antes las gratificaciones inmediatas que la felicidad a largo plazo, y a que las personas no pueden imaginarse a sí mismas a un largo plazo. Aunque saben que deben hacerlo, no ahorran. Necesitan lo que la economía del comportamiento denomina “el empujón”. Las personas necesitan ser “empujadas” (“nudged”) para tomar decisiones beneficiosas para sus intereses. Thaler recibió el premio Nobel de Economía en 2017 por sus investigaciones sobre la economía conductual y el ahorro.

Entre los **beneficios de promover la previsión social complementaria a través de un sistema de adscripción automática por defecto** cabe señalar los siguientes:

- Obliga al ciudadano a tomar una decisión consciente y meditada sobre si desea ahorrar o no para su jubilación. Por defecto está incluido y si quiere salirse, tiene que tomar una decisión expresa.
- Participan en él, trabajadores de todos los niveles salariales, no sólo los de los niveles más altos. Es un sistema que sobre todo trata de fomentar el ahorro para la jubilación entre las personas con rentas medias y bajas.
- El hecho de que el trabajador sea incluido por defecto en un esquema de previsión social en su empresa facilita enormemente la decisión de ahorro a través del mismo, beneficiándose además de unos costes generalmente más bajos que los que le resultarían aplicables como cliente individual.
- Permite al trabajador una mayor libertad y flexibilidad a la hora de elegir el esquema de previsión social que mejor se adapta a sus circunstancias y preferencias personales, gracias a la libertad, que normalmente lleva aparejada, de elegir el tipo de fondo en el que se invertirán las aportaciones realizadas a su favor.

En el presente informe, profundizamos en el estudio del Sistema británico de *automatic enrolment*, que desde su implantación progresiva en 2012, ha tenido un gran éxito en:

- Cambiar los comportamientos de los trabajadores británicos hacia el ahorro.
- Desarrollar más la previsión social complementaria a través de la empresa, para que sea un soporte a la prestación pública para alcanzar en el futuro los niveles de tasa de sustitución necesarios, de modo que las próximas generaciones dispongan de un nivel de ingresos razonable y suficiente a la jubilación.

- Conseguir que todos los trabajadores británicos ahorren para la jubilación, con independencia de su nivel socio-económico: no solo las personas de rentas altas y los empleados de grandes empresas, sino también y especialmente los trabajadores de rentas medias y bajas, trabajadores de Pymes, y los jóvenes, etc.

No obstante, el modelo de *automatic enrolment* y el desarrollo de la previsión social en las empresas (la introducción de un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación ocupacional), no se entendería sino como parte de un todo, de un eficiente engranaje, que hoy forma el sistema de pensiones británico. En este sistema, la pensión del sistema de empleo es un complemento necesario a la pensión pública, logrando de manera conjunta el objetivo de conseguir que la pensión total que recibe el trabajador cuando se jubila sea adecuada, y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema de pensiones público británico.

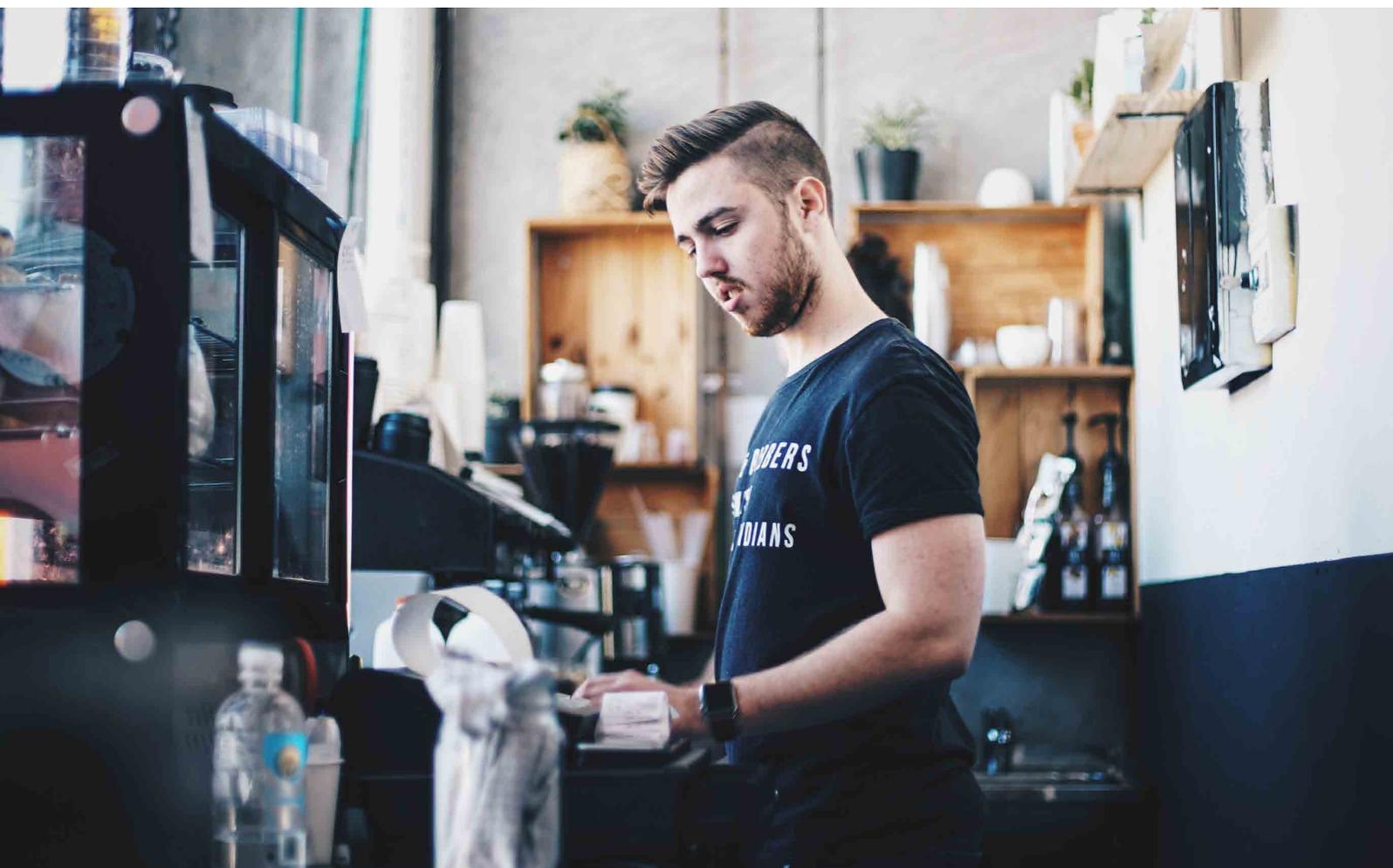
En este sentido, las proyecciones de la Comisión de Pensiones que propuso la implantación del sistema de *automatic enrolment*, estimaban que, sobre un objetivo de tasa de sustitución media de entre un 60% y 66%, el Sistema de Nacional de Ahorro Jubilación (Sistema de Previsión Social Empresarial), realizando las aportaciones mínimas obligatorias totales establecidas para el *automatic enrolment* (8%), aportaría en términos absolutos entre un 15% y un 18% de esa tasa de sustitución.

Todo lo anterior esta complementado con una “red de seguridad”, un umbral mínimo concretado en las pensiones asistenciales no contributivas, para que cualquier residente en Reino Unido no caiga en el umbral de la pobreza y tenga una jubilación digna.

Por todo ello, las reformas del sistema de pensiones de empleo (2ª Pilar) en Reino Unido y la introducción del *automatic enrolment* no se podrían entender de forma aislada, sino como parte de un engranaje que ambiciona conseguir unos niveles de renta objetivos para la jubilación de los británicos, como bien describió la Comisión de Pensiones en el título de su informe “*Unos nuevos fundamentos para las pensiones del siglo XXI*”.

Como las reformas que se han sucedido en el sistema de pensiones en los últimos 12 años, y como parte de las mismas la introducción del *automatic enrolment*, han afectado al todo el sistema de pensiones de Reino Unido, público y privado, el análisis de este informe profundiza en una visión holística del mismo.

Finalmente, el *auto-enrolment* británico ha sido y es un excelente ejemplo de cómo **el consenso entre las administraciones públicas (Gobierno y Parlamento) y con todos los grupos de interés (principalmente los agentes sociales -Asociaciones Patronales y Sindicatos-), la capacidad de ceder y de llegar a acuerdos** para un tema de Estado que es tan relevante para el presente y futuro de un país como son las Pensiones, así como la despolitización del mismo, **es el único camino para encontrar soluciones.**



Antecedentes

Situación del sistema de pensiones británico con anterioridad a la introducción del *automatic enrolment*

Retos del sistema de pensiones británico a inicios del siglo XXI: Punto de partida

El sistema de pensiones del Reino Unido durante una buena parte de la segunda mitad del siglo XX funcionó correctamente. El sistema de pensiones públicas británico (primer pilar), con una tasa de sustitución relativamente baja, se complementaba de manera eficaz con un segundo pilar (instrumentos de pensiones privadas de empresa) de los más desarrollados que existían.

Un número creciente de trabajadores tenían acceso a pensiones privadas del sistema de empleo: antes de la Segunda Guerra Mundial 1,8 millones de británicos eran partícipes de planes de pensiones ocupacionales y para 1975 esa cifra se había incrementado a 12 millones de personas.

Esta imagen “idílica” siempre escondió múltiples deficiencias y desigualdades relacionadas con grupos específicos de personas, pero en promedio el sistema funcionó, con un porcentaje de PIB transferido a pensionistas (en la suma de pensión pública más ocupacional) que era comparable al de otros países.

Sin embargo, a finales de la década de los 90 del siglo pasado e inicios del siglo XXI, los planes que estaba llevando a cabo el Estado para ir disminuyendo progresivamente el apoyo económico por pensiones públicas que se proporcionaba a muchas personas, con el objetivo de controlar el gasto público ante al envejecimiento de la población, no estaba siendo compensado con el sistema de pensiones de empleo, que no se estaba desarrollando adecuadamente para compensar el decreciente papel del Estado. Al contrario, el sistema de pensiones privado estaba en un declive significativo.

Las tendencias en los planes de pensiones del sistema de empleo del sector privado mostraban que las contribuciones estaban a la baja desde los inicios de 1980, y el nivel total de ahorro de pensiones ocupacionales era significativamente menor de lo que habían sugerido las estimaciones oficiales.

Pensiones del Sistema de Empleo

A principios de los años 2000 el futuro de los planes de pensiones ocupacionales en Reino Unido estaba en entredicho:

- Si bien en su origen, los planes de pensiones del sistema de empleo fueron una fuente fundamental para la financiación de las pensiones, con el tiempo dejaron de ser generalizados y suficientes, de forma que, habían pasado cubrir a un 58% de los trabajadores británicos en 1958 a solo un 34% en 1995.

- los planes de prestación definida de salario final (en los que se garantiza como prestación por jubilación todo o una parte del último salario), mayoritarios en Reino Unido, fueron cerrados para nuevas entradas. Existía una preocupación creciente en relación al riesgo de quiebra de los mismos, debido al incremento del coste de las prestaciones garantizadas, derivado principalmente del incremento de la esperanza de vida.
- La revalorización continuada de los mercados de renta variable y el retraso en darse cuenta de los aumentos de la esperanza de vida, permitieron a muchos planes de prestación definida (*Defined Benefit DB*) evitar los ajustes que necesitaban hasta finales de la década de 1990.
- Al cierre a nuevos miembros de muchos planes de pensiones de prestación definida, le siguió el inicio de un cambio con la creación de planes de aportación definida, menos generosos que los primeros.
- **El nivel de ahorro de pensiones debía de aumentar para cumplir con los retos de la demografía, pero en cambio estaba cayendo.**
- La acumulación de derechos de pensión y ahorro era **cada vez más desigual entre grupos**, y el riesgo se estaba trasladando a personas y grupos sociales a veces mal preparados para hacer frente al mismo.
- La carga del ajuste estaba distribuida muy desigualmente:
 - La Comisión de Pensiones estimó que al menos el 75% de los todos los trabajadores partícipes de planes de pensiones de aportación definida (Defined Contribution o DC), tenían tasas de aportación por debajo del nivel probablemente necesario que se requeriría para proporcionarles unas pensiones adecuadas. Alrededor de 9 millones de personas estaban ahorrando insuficientemente.
 - No obstante, una minoría significativa de personas en los esquemas de prestación definida del sector privado aún abiertos disfrutarían de pensiones más que suficientes, y la mayoría de empleados del sector público (también en esquemas de prestación definida) estarían bien provistos. También lo estarían algunos empleados con altos ingresos, ejecutivos y directivos.
- En definitiva, el nivel de acumulación de los derechos de pensión en aquella época era insuficiente en términos totales y cada vez más desigual.
- Las implicaciones de esta situación para los ingresos de los pensionistas serían más graves en un plazo de 20-25 años (entre 2024 y 2030) que en los siguientes 10 años.

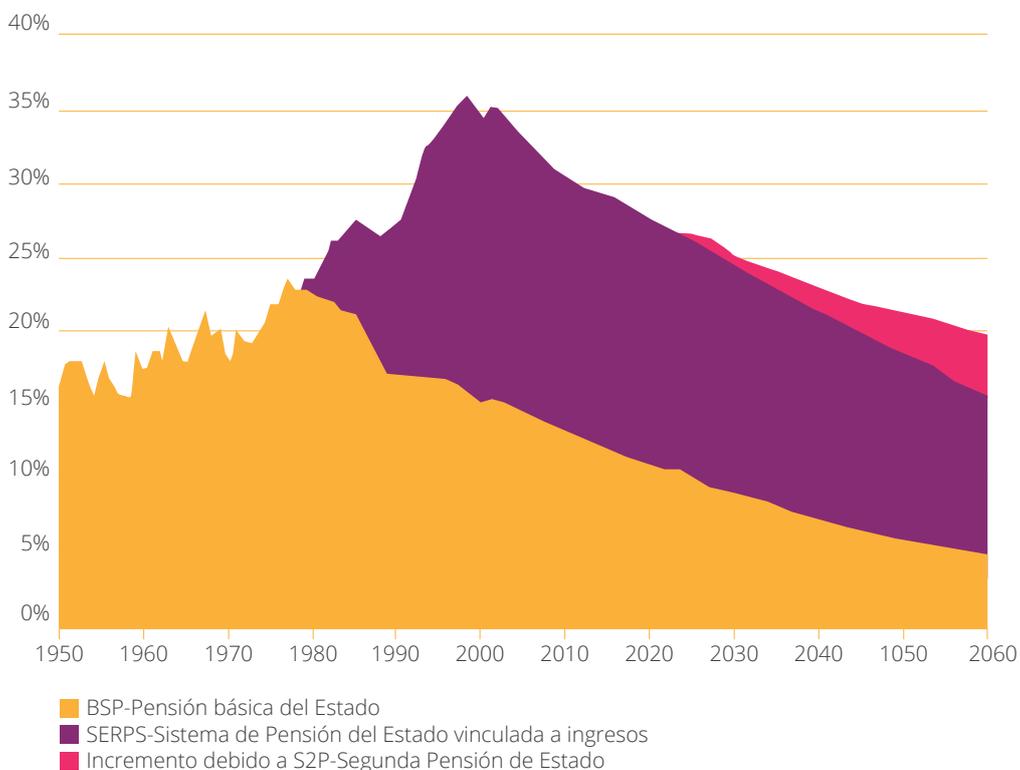
Pensiones Públicas

Resumen de la historia del Sistema Público de Pensiones hasta inicios de siglo XXI:

- En 1948 el Gobierno laborista estableció una pensión pública sencilla basada en cotizaciones de tipo fijo y en prestaciones definidas (sistema público de reparto) y, separada de ella, una red de seguridad para aquellos que no tenían capacidad de cotizar (pensiones no contributivas).
- La revalorización de la pensión pública estuvo vinculada al crecimiento de los salarios hasta 1979.

- En 1975 se aprobó la Ley de Seguridad Social que introdujo una pensión pública de segundo nivel (*State Earnings Related Pension Scheme-SERPS*) vinculada al importe de los salarios, para mejorar los derechos de pensiones de los trabajadores en general y, en concreto, mejorar las pensiones de las mujeres. Esta pensión se financiaba con cotizaciones a la Seguridad Social (*National Insurance Contributions-NIC*) según el nivel de ingresos. Las prestaciones de jubilación equivalían a un 25% del salario medio de un empleado durante los 20 mejores años de su carrera.
- En 1979, la revalorización de las pensiones públicas (de primer y de segundo nivel) se vinculó a incremento de los precios (en lugar de a los salarios), y la SERPS evolucionó a una pensión menos generosa.
- Posteriormente se hicieron dos reformas en las pensiones públicas, con el objetivo de reforzar los derechos de los pensionistas con menor poder adquisitivo:
 - En 2002 se sustituyó la SERPS por la Segunda Pensión del Estado (*State Second Pensions-S2P*) que se enfocó más en las personas de rentas bajas.
 - La introducción de la “*Pension Credit*”, grupo de pensiones asistenciales (no contributivas), que fue exitosa en sacar de la pobreza a cerca de dos millones de jubilados.
- Había habido un foco en mejorar las prestaciones de los pensionistas con menos ingresos a través del incremento de las pensiones no contributivas (“*means tested Pensions Credit*”), ya que el valor relativo de las pensiones frente a salarios continuaba bajando.

Pensión del Estado en el momento de Jubilación, asumiendo un historial de cotizaciones completo, para un salario medio de trabajo a tiempo completo durante toda la vida laboral: porcentajes sobre salario medio.



Fuente: revisión quinquenal, del departamento actuarial del Gobierno GAD, sobre los activos de la Seguridad Social, abril 2000.

En el capítulo “*Introducción al Sistema de Pensiones Británico*” se explican los detalles del mismo, su situación y regulación actual, así como su evolución desde el pasado, y en concreto del sistema público (primer pilar).

Conclusión. Diagnóstico común a los Pilares I y II: Incremento de costes y complejidad

A inicios de siglo XXI, tanto el coste de las pensiones públicas como de las pensiones privadas del sistema de empleo estaba incrementándose como consecuencia del incremento de la esperanza de vida. Por otro lado, el sistema de pensiones, que había sido reformado reiteradamente, había devenido enormemente complicado.

La Comisión de Pensiones

El sistema de *automatic enrolment* parte de una Comisión de expertos (iniciada en 2002), cuyas propuestas en relación al mismo acabaron convertidas en una nueva Ley de Pensiones en 2008 (*The Pension Act 2008*).

La Comisión de Pensiones trazó una nueva dirección en la política de pensiones del Reino Unido, y obtuvo un amplísimo consenso para aplicar cambios que eran impensables en el momento en que se constituyó.

El inicio de la Comisión de Pensiones

A comienzos del siglo XXI (2002), el entonces primer ministro Tony Blair estaba preocupado con la situación de los planes de pensiones de prestación definida de salario final, y llegó a la convicción de que era un área en el que debía estar personalmente involucrado. En noviembre de este año la idea inicial del *Premier* de constituir una Comisión había calado también en la mente del Ministro del Tesoro (*Cancellor*) Gordon Brown.

En diciembre de 2002, el Gobierno publicó el Libro **Verde de las Pensiones** (*Pensions Green paper*), que seguía lo indicado en la **Comisión Pickering** sobre simplificación del sistema de pensiones. El Libro Verde reafirmaba el compromiso del Gobierno con lo que fue llamado “enfoque voluntarista” en las pensiones privadas y además anunciaba la creación de otra Comisión para revisar el tema.

¿Cuál fue el encargo a la Comisión de Pensiones?

Hubo un intenso debate gubernamental sobre el alcance de los temas que la Comisión de Pensiones debía analizar:

- El Primer Ministro deseaba una revisión completa de todo el sistema de pensiones.
- En cambio, el Tesoro sólo aceptaba un mandato más restringido, excluyendo el análisis de las pensiones públicas.

El objetivo finalmente asignado a la Comisión de Pensiones (tal como se estableció en el Libro Verde) fue el siguiente:

Comisión de Pensiones: sus miembros

Adair Turner (Presidente) | Designado por el Primer Ministro Tony Blair

Vicepresidente en Merrill Lynch Europa. Había trabajado en McKinsey and Company desde a 1982 a 1995, y había sido director General de la CBI (Confederación de la industria británica) de 1995 a 1999.

Jeannie Drake | Designado por el Canciller Gordon Brown

Secretaria General Adjunta del sindicato "Communication Workers Union" y Presidenta del Congreso de Sindicatos (TUC).

John Hills | Designado por el Ministro de Trabajo y Pensiones Andrew Smith

Profesor de política social y Director del Centro para análisis de exclusión social (CASE) en la London School of Economics.

El equipo que hizo de secretariado de la Comisión se extrajo en gran medida del Departamento que dirigía el proceso, el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP). El primer secretario de la Comisión permaneció posteriormente en su puesto como jefe de servicios analíticos en el DWP.

La Secretaría técnica tenía un tamaño pequeño, con sólo 6 analistas en total. El Departamento estableció su propio equipo interno paralelo para asesorar a los Ministros sobre la labor de la Comisión de Pensiones.

Primer informe de la Comisión de Pensiones: "*Challenges and Choices*". Opciones

La Comisión de Pensiones sabía que el tema de las pensiones era una **cuestión de alta carga política**. Teniendo en cuenta esto, establecieron una estrategia de trabajo que buscaba construir consenso y despolitizar el debate sobre las pensiones.

Metodología de trabajo

Tomaron la decisión de dividir su trabajo en dos informes diferentes: el primero de ellos **intentaría establecer los hechos relevantes** para forjar un consenso sobre el análisis del estado de las pensiones, y determinar qué necesitaba ser tenido en cuenta en la reforma de las políticas de pensiones.

El primer informe de la Comisión ("*Challenges and Choices*"), publicado en octubre de 2004, fue un formidable material de análisis.

Los problemas del sistema de Pensiones británico en 2004

El primer informe de la Comisión describió una cruda realidad sobre los problemas del Sistema de Pensiones británico:

- Tradicionalmente, el sistema de pensiones se había apoyado sobre un sistema privado de pensiones de empleo altamente desarrollado compensando un relativamente poco generoso sistema público de pensiones.

- Sin embargo, apuntaba el informe, la proporción de personas en planes de pensiones de empleo había descendido del 58% en 1958 a un 34% en 1995.
- Los relativamente generosos planes de pensiones de empleo de prestación definida habían sobrevivido hasta finales de los años 1990, y lo habían hecho gracias a un boom de los mercados de renta variable y de una inexacta previsión de los incrementos en la esperanza de vida.
- La Comisión de Pensiones estimó que entre 1995 y 2004 había habido una reducción de un 60% del número de partícipes activos en planes de prestación definida del sector privado, y se preveían mayores reducciones.
- Se había producido también un cambio a planes de aportación definida, menos generosos que los anteriores.

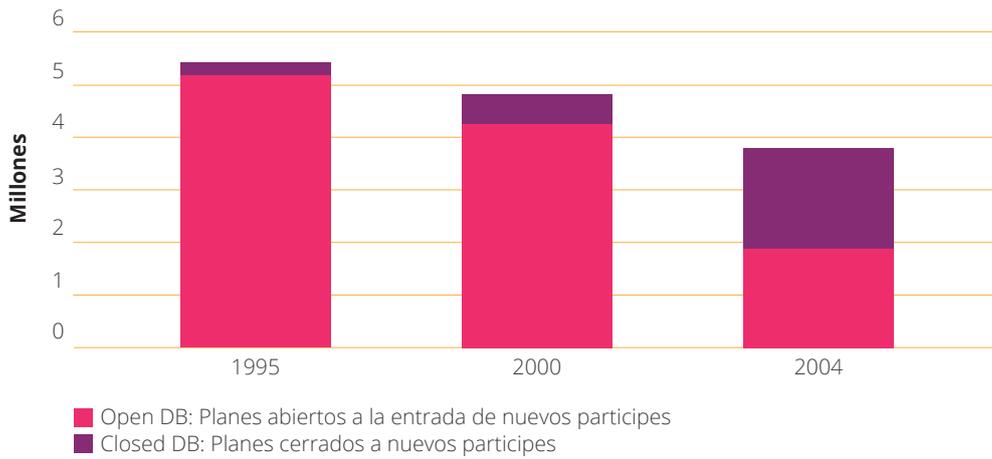
Cifras de participación en los planes de pensiones del sistema de empleo por aquel entonces, y la evolución desde las décadas previas:

Número de trabajadores británicos en sistemas de pensiones ocupacionales (en millones)

Fecha	Sector privado	Sector público	Proporción de empleados sobre total con	
			Prestación definida	Aportación definida
1975	6.0	5.4	48%	1%
1979	6.1	5.5	49%	1%
1983	5.8	5.3	51%	2%
1987	5.8	4.8	47%	2%
1991	6.5	4.2	44%	4%
1995	6.2	4.1	42%	5%
2000	5.7	4.4	37%	4%
2004	4.8	5.0	35%	5%
2006	4.4	5.1	34%	4%

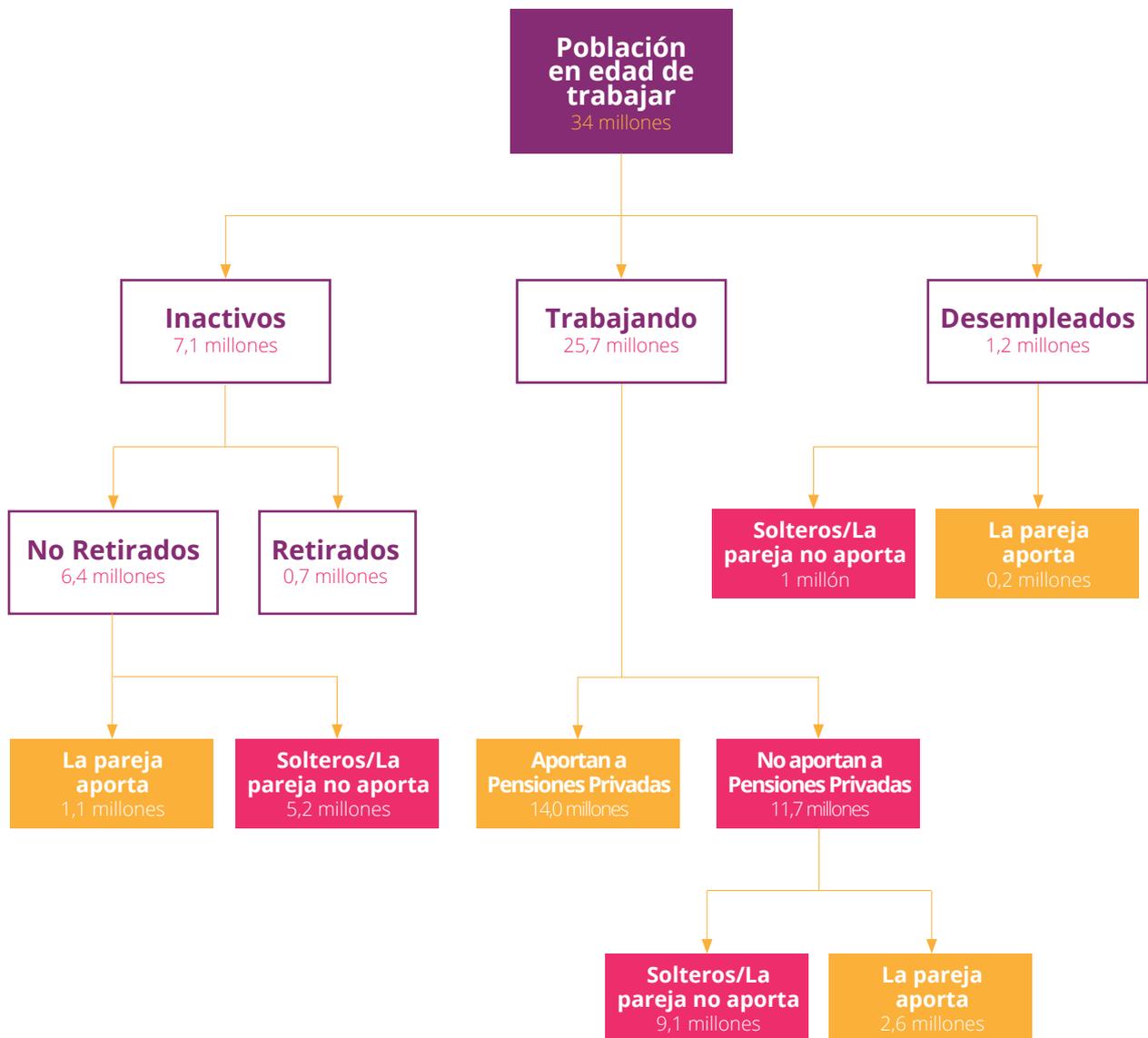
Fuente: Encuesta de planes ocupacionales de 1975 a 2005, Departamento actuarial del Gobierno-GAD. Primera versión Encuesta de ONS planes de pensiones ocupacionales en 2006, julio 2007. Se asume (por la Comisión de Pensiones) que todos los planes de sector público son de prestación definida (DB).

Participes activos en Planes de Prestación Definida del Sector Privado (según estatus del plan: abierto o cerrado).



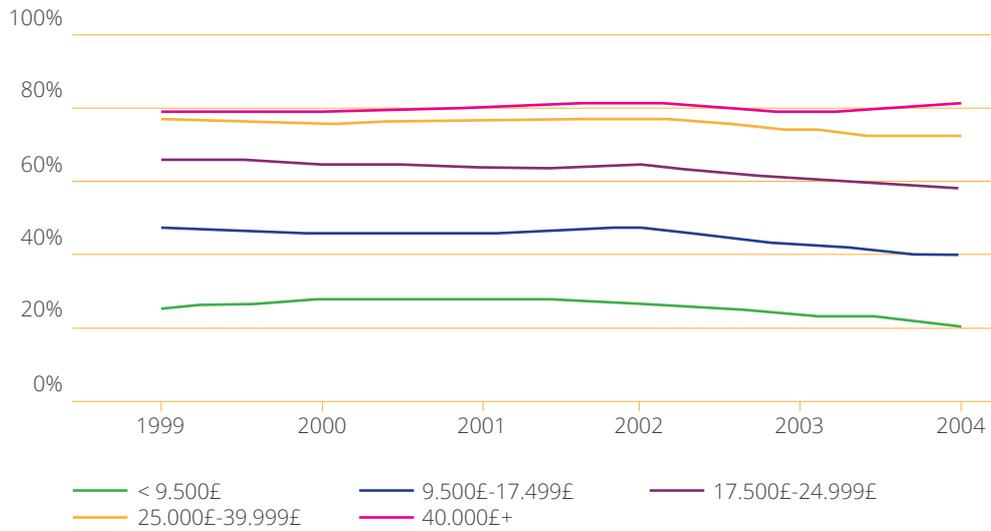
Fuente: "Occupational Pensions Schemes 2004", GAD (Departamento actuarial del Gobierno)

Participación en Sistemas Privados de Pensiones 2003-2004 (solo Gran Bretaña)



Fuente: FRS 2003-2004

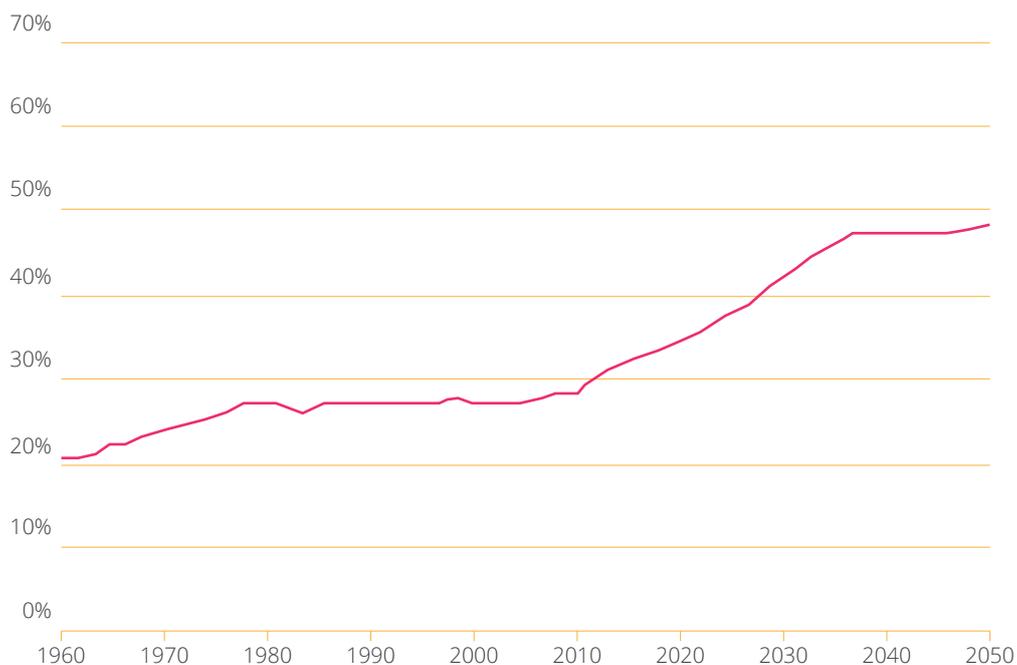
Tendencias 1999-2004 en participación en sistemas de pensiones de empleo promovidos por empleadores del Sector Privado, en función del rango de salario



Fuente: Comisión de Pensiones, Informe Turner (su análisis de ASHE: encuesta anual de horas e ingresos).

Tasas de dependencia (mayores de 65 años versus población activa -entre 20 y 64-): evolución prevista en 2004

La Comisión de Pensiones predijo que el porcentaje de población de más de 65 años sobre la población activa se doblaría en 2050 (alcanzando casi el 50%), debido al incremento de la esperanza de vida y a la estimación de una tasa de natalidad baja, poniendo aún más presión sobre el sistema de pensiones:



Fuente: Challenges and Choices: The first report of the Pensions commission 2004.

No obstante, quizás el más impactante de los resultados de los análisis de la Comisión de Pensiones fue que un **60% de los trabajadores menores de 35 años (la mayoría) estaban en el camino de generar pensiones inadecuadas.**

Los tres factores o hechos asesinos (“Killer facts”):

Así los denominó Adair Turner, Presidente de la Comisión de Pensiones. Estos tres factores o hechos asesinos o “killer facts” eran los siguientes:

- **El porcentaje de población activa del sector privado que en 1995 dependía enteramente de la pensión pública del Estado era un 46%. Este porcentaje de trabajadores se había incrementado hasta el 54% en 2004.** Estos datos ilustraban poderosamente la caída de las pensiones privadas y el grado de responsabilidad bajo el cual la pensión pública debía actuar. Recordemos que la tasa de cobertura de las pensiones públicas era y sigue siendo de nivel básico en el Reino Unido.
- El segundo “hecho asesino” era que en ese momento **solo un 0,5% de la población activa tomaba activamente decisiones de ahorrar de una manera racional** (analizando y tomado en consideración aspectos tales como, por ejemplo, tipos de interés, binomio rentabilidad/riesgo, gastos de gestión, valor neto actual de su patrimonio de pensiones, etc.). Los trabajadores británicos entraban en sistemas de pensiones únicamente si eran inscritos obligatoriamente por las Administraciones Públicas o por las empresas para las que trabajaban en algún sistema de pensiones de empleo o si un proveedor de productos de pensiones (ej. compañía de seguros) se dirigía a ellos a venderles un instrumento de pensiones.
- El tercer “factor o hecho asesino”: **no era posible para pequeñas y medianas empresas (Pymes) ofrecer un plan de pensiones de empleo a sus empleados sin evitar unos gastos de gestión y administración tan altos que acabasen consumiendo una parte importante de la contribución que el empleador realizaba, minorando en definitiva el fondo final a jubilación del trabajador.**

Por aquel entonces el coste (gastos de gestión) de un plan de pensiones para pequeñas empresas ascendía a entre un 1,5% y 2% anual, lo que minoraba en hasta un 30% los derechos de pensión acumulados por el trabajador en el momento de jubilación.

Las opciones:

El eje central del primer informe de la Comisión de Pensiones fue clarificar que **el país se enfrentaba a una decisión inevitable entre 4 posibles opciones:**

- 1 Continuar como hasta entonces sin introducir cambios, lo que hubiera llevado a un progresivo empobrecimiento de los pensionistas británicos.
- 2 Incrementar la cantidad de ingresos por impuestos y cotizaciones destinados al pago de pensiones (en definitiva, **subir impuestos o cotizaciones a la Seguridad Social**).
- 3 **Incrementar el ahorro privado.**
- 4 **Incrementar la edad legal mínima de jubilación.**

El informe argumentó que la primera de las opciones no resultaba aceptable.

Por otro lado, teniendo en cuenta que el gasto en pensiones totales (públicas más privadas) **hubiera tenido que subir de un 10% a un 15% del PIB** para mantener el nivel de vida de los pensionistas, ninguna **de las otras opciones hubiera podido soportar por sí sola la carga.**

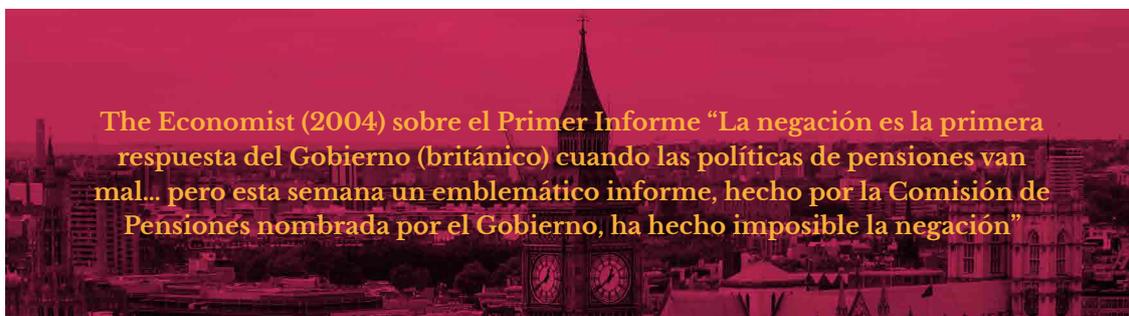
El análisis de la Comisión de Pensiones ayudó a definir el problema de una manera diferente a la que inicialmente fue la intención del Gobierno:

- de ser inicialmente una cuestión de diferenciación en nivel de provisión de Pensión de Empleo entre aquellos trabajadores con sistemas de pensiones de prestación definida frente a aquellos con planes de aportación definida ...
- el análisis de la Comisión de pensiones mostró que **el abismo realmente estaba entre aquellos trabajadores del sector privado inscritos en un plan de pensiones del sistema de empleo y aquellos otros que no tenían ningún tipo de prestación de pensiones ocupacional, para los cuales existía un alto riesgo de no tener ingresos suficientes durante su jubilación.**

Metodología y base analítica utilizadas en el primer Informe de la Comisión

La necesidad de un análisis más profundo quedó patente con el tiempo. Los miembros de la Comisión se dieron cuenta que sus análisis superaban y rectificaban los datos recibidos de investigaciones recientes y de organismos de análisis, en relación, por ejemplo, a temas como la esperanza de vida.

La base analítica del primer informe aportó argumentos poderosos sobre la necesidad de la reforma. Antes del primer informe de la Comisión de Pensiones, la edad de jubilación para la pensión pública era un tema intocable, pero las evidencias que mostró el Informe hizo inevitable el debate sobre su incremento. Incluir la edad de jubilación en la discusión sobre la combinación de políticas (de opciones) abrió la puerta a la posibilidad de una mejor pensión a una edad más tardía.



La construcción de consenso y la despolitización de la cuestión de las pensiones era la prioridad de la Comisión de Pensiones. Quisieron construir propuestas que se mantuvieran en el largo plazo. Fueron muy cuidadosos en evitar herir sensibilidades de nadie, en concreto, en relación al Estado de las pensiones en el sector privado en ese momento.

Ello también implicaba que debían afrontarse nuevos enfoques para evitar la caída de las prestaciones de pensiones privadas del sistema de empleo. La gran idea de la Comisión de Pensiones fue utilizar las investigaciones de la Economía del Comportamiento para dar respuesta a por qué las personas ahorran tan poco y establecer propuestas para lograr la adscripción automática de los trabajadores en instrumentos de pensiones de empresa.

Segundo informe de la Comisión de Pensiones (Informe Turner): conclusiones y propuestas

Este segundo informe de la Comisión de Pensiones, publicado en noviembre de 2005 y titulado “*A New Pension Settlement for the Twenty-First Century*”, es conocido principalmente por el apellido del presidente de la Comisión de Pensiones (Adair Turner): “**Informe Turner**”.

Resumen Propuestas Informe Turner:

El segundo informe de la Comisión de Pensiones, hizo recomendaciones de reforma que fueron más allá de la inicial remisión que el Gobierno les hizo que, como se ha indicado, era más limitada. Están fueron las principales:

- 1** Creación de un **Sistema Nacional de Ahorro capitalización a jubilación** (“*National Pensions Saving Scheme- NPSS*”) de bajo coste, en el que los empleados sería inscritos automáticamente, con la opción de salirse solo si lo solicitaban expresamente: se consideraba que ello ayudaría a superar el problema de la inercia y a la extensión de los instrumentos de pensiones del sistema de empleo en las Pymes.
- 2** Hacer **menos asistencial y más contributivo el sistema público de pensiones**, con el objetivo de minimizar los desincentivos al ahorro, financiándolo en parte con un incremento de los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social.
- 3** Volver a **vincular la revalorización de Pensión Pública básica (BSP) al crecimiento medio de los salarios**, compensando parcialmente el extra coste con un incremento progresivo de la edad legal de jubilación en línea con el de la esperanza de vida.

El Informe recogía las conclusiones de la Comisión de Pensiones sobre la evolución probable del sistema de pensiones británico si nada cambiaba en la política y regulación británica, así como las recomendaciones para adoptar una dirección legislativa.

El Informe Turner concluyó que “*el sistema de instrumentos de pensiones de promoción voluntaria del sistema de empleo vigente entonces, combinado con los niveles de pensión pública existentes, no eran suficientes para afrontar con garantías el futuro*”.

Además de la estructuración general del sistema, también profundizaron y trabajaron sobre propuestas para significativos grupos de personas, por ejemplo, grupos en riesgo de exclusión social.

En las propuestas para un “*nuevo estado del sistema de pensiones británico para el siglo XXI*” se combinaban dos elementos:

- Una nueva política y regulación para las contribuciones a instrumentos de ahorro jubilación del sistema de empleo, basado en los ingresos, que reconozca que un sistema voluntario de previsión social empresarial complementaria es totalmente insuficiente, pero sin caer en un tipo de sistema obligatorio (“*full compulsion*”). En su lugar, estableciendo un sistema de adscripción por defecto de los trabajadores británicos a un nuevo Sistema Nacional de Ahorro Jubilación o a los entonces existentes planes de pensiones de empleo. Este Sistema incorporaría la obligatoriedad para los empleadores de hacer aportaciones a favor de los empleados. Los empleados serían inscritos automáticamente pero tendrían el derecho de salirse (*opt-out*).

- La reforma de las pensiones públicas para hacerlas más sencillas de entender y mejorar su contributividad. Se consideraba este punto como fundamental para incentivar y crear un punto de partida base sobre el cual empresas y empleados podrían llevar a cabo aportaciones adicionales a instrumentos de pensiones complementarios.

Este último punto era especialmente relevante en relación a trabajadores de ingresos medios y bajos. Si el Estado pagaba pensiones no contributivas (no vinculadas a cotizaciones realizadas) muy generosas, con un tasa de sustitución alta respecto al salario en el caso de los trabajadores con ingresos bajos, era claramente para ellos un desincentivo al ahorro y a la planificación financiera futura.

Una de las ventajas de trabajar a través de una Comisión independiente de expertos es que permite trasladar a la sociedad la necesidad de decisiones difíciles pero inevitables y necesarias de afrontar. Así lo hicieron en relación a las pensiones públicas, por lo que respecta a dos elementos clave:

- **No era posible diseñar un sistema de pensiones públicas coherente para Reino Unido sin incrementar el gasto público** en Pensiones (como porcentaje del PIB) durante los 45 años siguientes.
- No obstante, trasladaron que **sería esencial realizar incrementos en la edad legal de jubilación** para mantener esos incrementos de gasto público en niveles sostenibles a largo plazo y equitativos entre generaciones.

En este sentido, el informe presentó una serie combinaciones de gasto público y edades de jubilación para facilitar el debate público para afrontar reformas lo antes posible.

A favor jugaba el hecho de que en ese momento (en 2005) no existía un déficit de las prestaciones medias por pensiones, lo que permitía establecer las bases para un sistema futuro sin tener que incrementar el gasto público en el corto plazo.

Forma en la que la Comisión de Pensiones planteó sus propuestas

El informe Turner **no ofrecía propuestas únicas o cerradas: ofrecía alternativas de políticas para cumplir con esos objetivos marcados.** En particular propuso:

- Varios caminos para un sistema público de pensiones más sencillo y en el que se mejorara su contributividad (“*less means tested*”).
- Propuso las características clave del “*Sistema Nacional de Ahorro de Pensiones*”, y analizó los retos operativos con suficiente detalle para demostrar que no había barreras insuperables para su implementación. Pero a su vez reconocía que era necesario un mayor detalle en la planificación de su implementación.

Situación en aquel momento (2005) y tendencias identificadas por el Informe

El segundo Informe de la Comisión de Pensiones profundizó y extendió el análisis del primer Informe. En base a ello diagnosticó la siguiente situación y tendencias:

- 1 El entonces vigente sistema de capitalización a través planes de pensiones privados (2° y 3° Pilar), combinado con el entonces vigente sistema de pensiones público (1° Pilar) iba a resultar cada vez más inadecuado y desigual:

- Los ingresos de un pensionista medio en aquel entonces (2005) eran equitativos con los de las generaciones previas. Muchos jubilados gozaban de prestaciones de alto importe (en una comparativa histórica) procedentes de planes de pensiones de empleo de prestación definida y la pensión pública vinculada a ingresos era más generosa que en el pasado y que la que se estimaba para futuros pensionistas.
- Pero la distribución de los ingresos por pensiones era poco equitativa, por distintos motivos como:
 - La disparidad de ingresos a lo largo de la vida laboral que podían tener ciertos trabajadores.
 - Los distintos niveles de acumulación de patrimonio en pensión privada ocupacional entre los trabajadores.
 - Y porque el sistema público de pensiones había permitido disminuciones importantes de pensión pública para personas que habían tenido periodos de interrupción laboral para dedicarse a tareas de cuidado de terceras personas (principalmente cuidado de hijos), particularmente las mujeres.
- Mirando hacia el futuro, el Estado estaba previendo jugar un papel más reducido en la provisión de pensión total para el pensionista medio. Esta política había Estado basada en la asunción de que la pensión privada del sistema de empleo se incrementaría para compensar esta pérdida.
- Pero era un hecho (en el año 2005) que la pensión privada no estaba creciendo. Al contrario:
 - Se estaba constatando una reducción de la voluntad de las empresas para proveer planes ocupacionales a sus trabajadores y aportar a ellos.
 - Asimismo, las iniciativas para estimular los planes de pensiones individuales no habían funcionado en el Reino Unido.
- Mientras que ciertos grupos de empleados, como los del sector público (todavía en planes de pensiones de prestación definida) y los trabajadores con salarios altos, estaban en el camino para obtener una buena pensión, un número creciente de personas, si continuaban las tendencias de entonces, obtendrían pensiones inadecuadas.

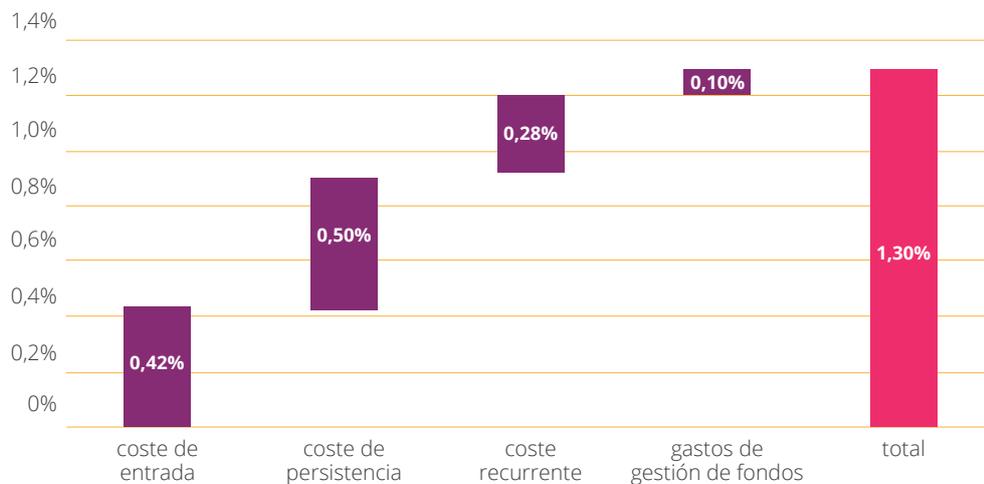
2

La Comisión de Pensiones argumentaba que **los problemas identificados en el punto anterior no eran solucionables con cambios únicamente en el sistema público de pensiones, ni tampoco incrementando las medidas para incentivar el ahorro voluntario. No obstante, reconocía que las actitudes hacia la obligatoriedad en el ahorro del sistema de empleo eran ambivalentes** (generaban posiciones y opiniones contrapuestas, a favor y en contra). En definitiva:

- La reforma del sistema público era necesaria tanto para:
 - Proteger de la disminución en el importe de sus pensiones a las personas con carreras laborales interrumpidas, por asumir responsabilidades de cuidado de otras personas (hijos, familiares, etc.) y
 - Crear un sistema de pensiones públicas más sencillo de entender y menos asistencial, basado en derechos individuales (años cotizados o reconocidos), no progresivo (el derecho a pensión completa estaría basado en años cotizados, no en importe de las cotizaciones), como complemento del cual los trabajadores pudieran generar la provisión de pensiones privadas complementarias.

- Pero, según el informe Turner, las reformas en la pensión pública no eran suficientes para generar esa provisión de pensiones privadas complementarias en unos niveles adecuados, por los siguientes motivos:
 - Las barreras, inherentes al comportamiento, para que las personas tomen decisiones de ahorro a largo plazo, si no hay algún tipo de estímulo o incentivo.
 - El impacto limitado que tenía facilitar mejor información sobre pensiones y un asesoramiento genérico.
 - La disminución del convencimiento, por parte de los empleadores, de que ofreciendo buenas prestaciones/aportaciones de pensiones del sistema de empleo conseguirían sus objetivos de atracción y retención del talento.
 - Las barreras de costes en el mercado de pensiones privado de aquel entonces: en concreto los trabajadores con salarios medios y bajos que trabajaban en Pymes, y muchos empleados por cuenta propia, no tenían acceso, en el mercado financiero y asegurador, a productos con una adecuada combinación entre rentabilidad y coste. Este hecho desincentivaba el ahorro y reducía muy significativamente la prestación disponible a jubilación. En el siguiente gráfico se puede ver ese impacto en costes de gestión:

Costes de gestión (desglosados por procedencia), en 2004, para una persona con salario medio, de 40 años de edad, con el sistema entonces vigente de Stakeholders Pensions, entendiéndose la contratación de un “Plan de Pensiones Personal Colectivo” para una empresa de 23 empleados:



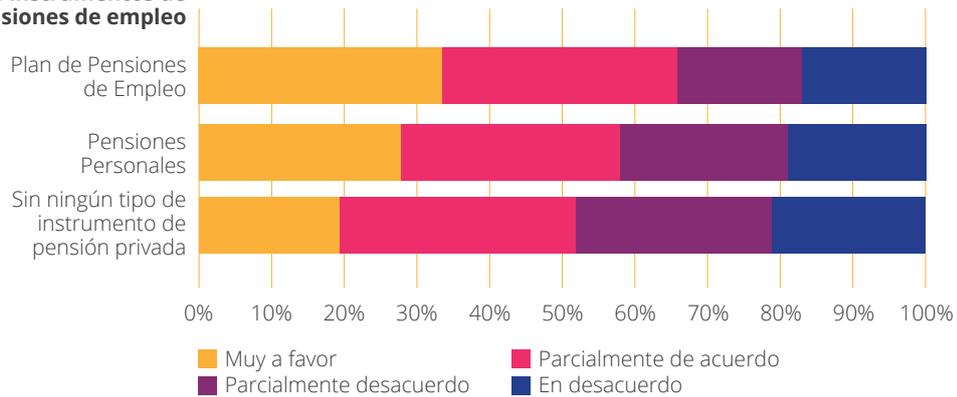
Fuente: Comisión de Pensiones (análisis propio)

- No obstante, se consideraba que las posiciones respecto a establecer la obligatoriedad del sistema de pensiones de empleo eran ambivalentes: aunque algunas personas declaraban querer ser obligadas a ahorrar, muchas otras respondían que eran contrarias a la idea de ahorrar obligatoriamente.

Existía el riesgo de que las aportaciones obligatorias a sistemas de ahorro ocupacionales pudieran ser vistas como algo similar a un impuesto, disminuyendo en paralelo la voluntad de la ciudadanía de apoyar un sistema de pensión pública que no fuera progresiva (prestaciones vinculadas al nivel ingresos e importe de cotizaciones) sino de “tarifa plana” (que generase iguales derechos para todos en función de un número mínimo de años cotizados o reconocidos, sin tener en cuenta el nivel de ingresos e importe de cotizaciones realizadas).

Encuesta. ¿Debería el Gobierno hacer obligatorio contribuir a Planes de Pensiones del Sistema de Empleo?

Participes actuales de instrumentos de pensiones de empleo



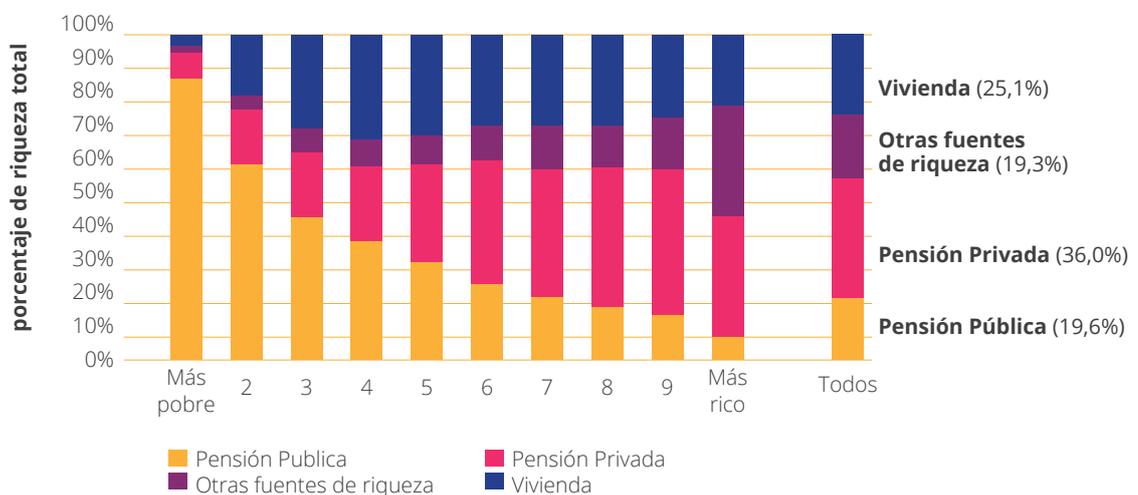
Fuente: "Marketing Sources Retirement Planning Monitor". El trabajo de campo se hizo entre noviembre y diciembre 2004, y se entrevistó a 1.046 personas.

3

El ahorro a través de la compra de viviendas y de la herencia de activos inmobiliarios podía ser una contribución adicional adecuada para la suficiencia de los ingresos durante la jubilación para muchas personas, pero la inversión en vivienda **no se podía considerar por sí sola respuesta suficiente** para los problemas de ingresos tras la jubilación de muchas personas. En concreto:

- Los análisis sobre activos de riqueza y flujos de ahorro demostraban que los activos financieros de que disponían la mayoría de los ciudadanos eran modestos, pero que los activos en vivienda eran mucho más importantes.
- Por lo tanto, la acumulación y posterior desacumulación (en la jubilación) de activos inmobiliarios podría jugar un papel relevante en la obtención de recursos económicos para apoyar el consumo de los mayores tras su jubilación.
- No obstante, el análisis de riesgos en relación con el ahorro en vivienda, y de la distribución de la riqueza inmobiliaria, mostraba que el ahorro en vivienda no podía ser solución suficiente para los problemas y gaps de pensión (ingresos a jubilación) que muchas personas se iban a encontrar cuando se jubilaran.

Composición de la riqueza, segmentando la población en 10 grupos por nivel económico, con edad entre 50 años y la edad legal de Jubilación. Informe Turner. Fuente IFS 2005:



4

La política de pensiones a largo plazo necesitaba robustez para afrontar el incremento de la esperanza de vida y de la incertidumbre acerca de a que ritmo se produciría ese incremento

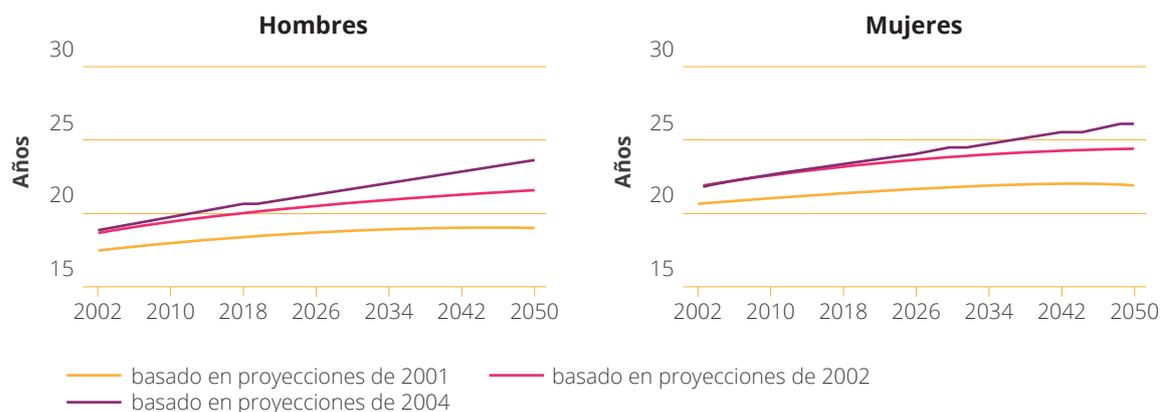
- La equidad entre generaciones sugería (y sugiere) que las edades medias de jubilación se incrementasen proporcionalmente en línea con el incremento de la esperanza de vida, de tal manera que cada generación tenga la misma proporción que las otras de vida adulta, sobre el total de vida estimada, durante la que cotizar y de etapa retiro durante la que cobrar pensión.

Porcentaje de Vida Adulta pasado en Jubilación

Año	Género	Edad media de salida del mercado laboral	Esperanza de vida a la edad de salida del mercado	Porcentaje de vida adulta vivida en situación de jubilación
1950	Hombre	67,2	10,8	18,0%
	Mujer	63,9	16,2	26,1%
1960	Hombre	66,2	11,5	19,3
	Mujer	62,7	18,1	28,8
1970	Hombre	65,4	12,5	20,9
	Mujer	62,4	19,4	30,4
1980	Hombre	64,6	14,3	23,5
	Mujer	62,0	20,6	31,9
1990	Hombre	63,5	17,2	27,5
	Mujer	60,9	23,2	35,1
1995	Hombre	63,1	18,9	29,6
	Mujer	60,7	24,7	36,6
2000	Hombre	63,3	20,2	30,8
	Mujer	61,1	25,2	36,9
2005	Hombre	64,0	20,4	30,7
	Mujer	61,9	25,1	36,4

Fuente: Blondal and Scarpetta (1999). Desde 1990 son estimaciones de la Comisión de Pensiones.

Esperanza de Vida a los 65 años por cohorte (generación):



Fuente: GAD (Departamento Actuarial del Gobierno) 2001, 2002 y 2003, basado en proyecciones de la población británica.

- La tendencia de largo plazo era (y es) que la tasa de dependencia (porcentaje de mayores de 65 años sobre total población activa), se incrementase constantemente por el incremento de la esperanza de vida.

Sin embargo, en los 30 años anteriores a la fecha del informe (2005) se incrementó por debajo de las tendencias de largo plazo, como consecuencia del crecimiento de la población en edad activa por la incorporación al mercado laboral de la generación del “baby boom” (nacidos entre 1940 y 1960).

Pero mirando hacia el futuro, la jubilación de la generación del baby boom, sumada al efecto de una menos numerosa generación siguiente, debido la caída de la natalidad británica entre inicios de los años 60 y mitad de los 70, produciría una rápida vuelta a la línea de tendencia de incremento de esa tasa de dependencia, y sus efectos estarían concentrados entre 2010 y 2035.

- Por lo tanto, **si bien resultaba esencial, no era suficiente respuesta al reto demográfico un incremento en la edad de jubilación.**

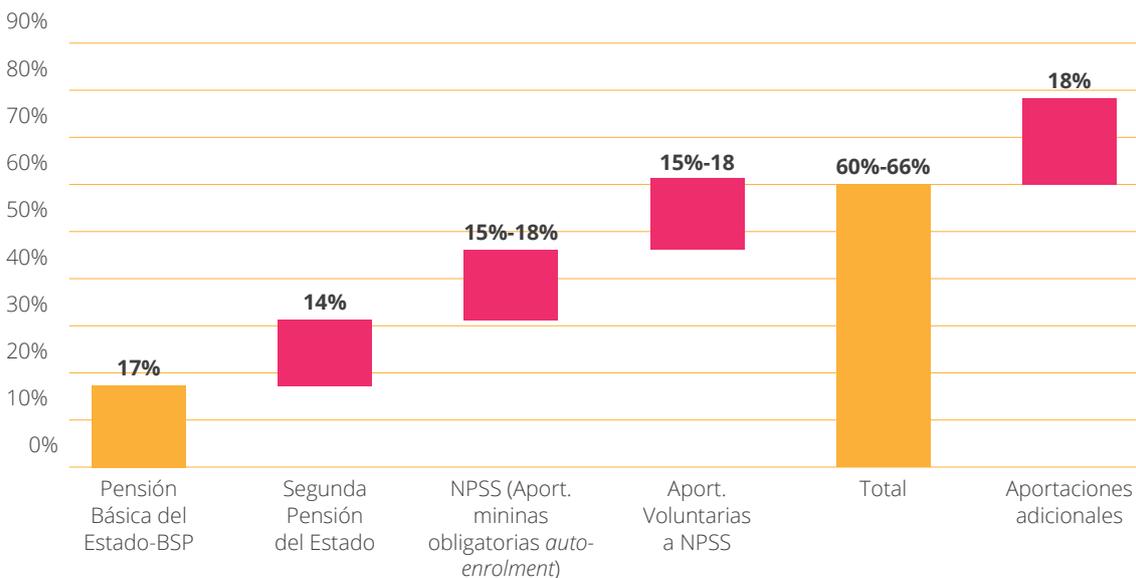
5

El análisis de los sistemas de pensiones y de las **reformas del sistema en otros países sugerían dos ideas principales**, de potencial relevancia para Reino Unido:

- El potencial de reducir costes vía un Sistema Nacional de Ahorro de cuentas de capitalización individuales.
- El potencial de aplicar la adscripción por defecto a Sistemas de Ahorro jubilación a nivel nacional y también a nivel de planes de pensiones ocupacionales promovidos individualmente por el empleador

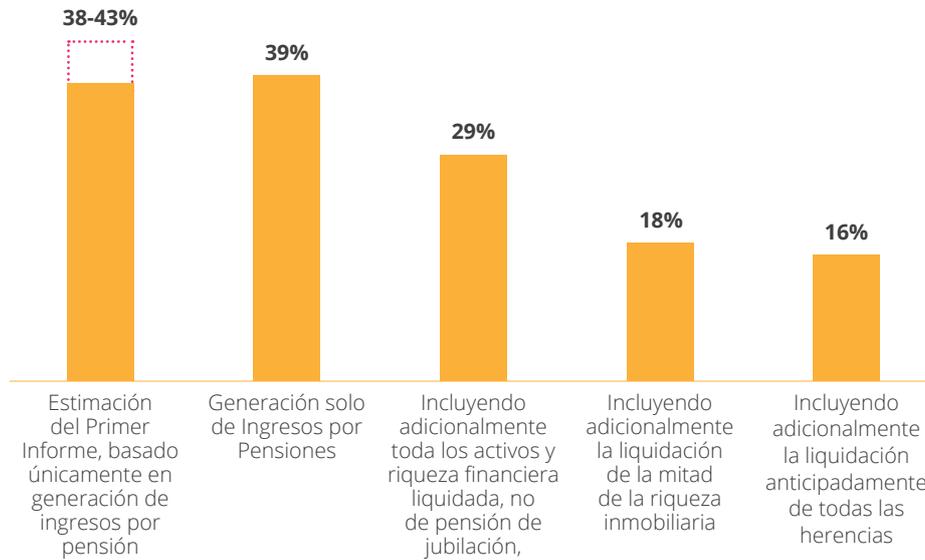
¿Cuál era, según la Comisión de Pensiones, el objetivo de ingresos por jubilación deseable para tener un retiro adecuado?

Pensión (Ingresos de jubilación) objetivo en el momento de la jubilación, medida como porcentaje de salario (tasa de sustitución), para una persona con salario medio. Informe Turner (2005)



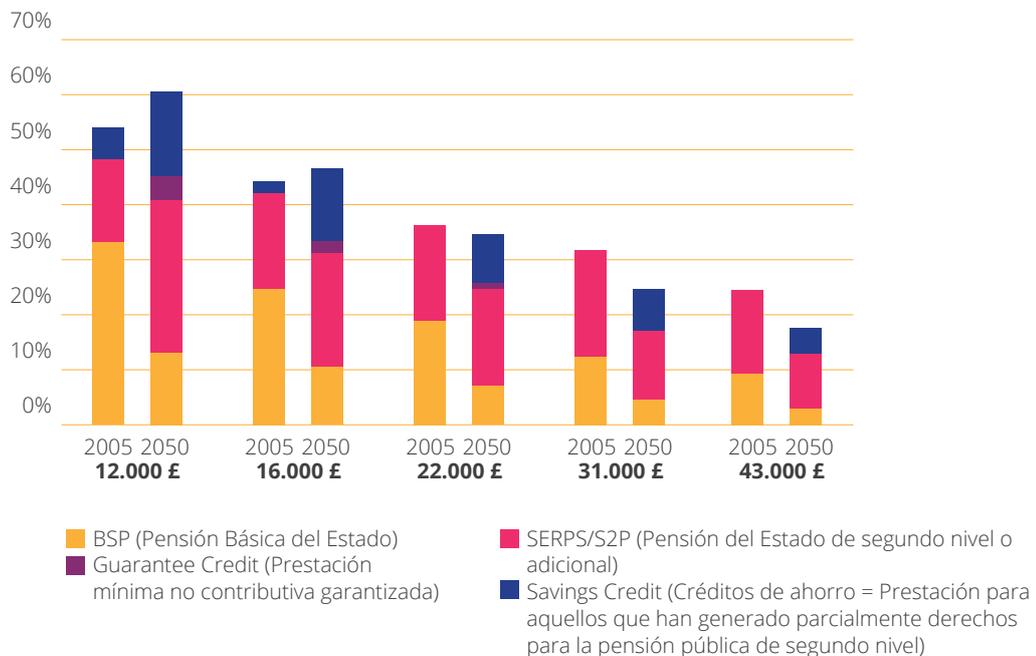
Gráficos: Datos que fundamentaban estas tendencias expuestas

Porcentaje de Personas entre 50 y 65 años que estaba en riesgo de tener tasas de sustitución por debajo de los índices adecuados (indicados en el gráfico anterior):



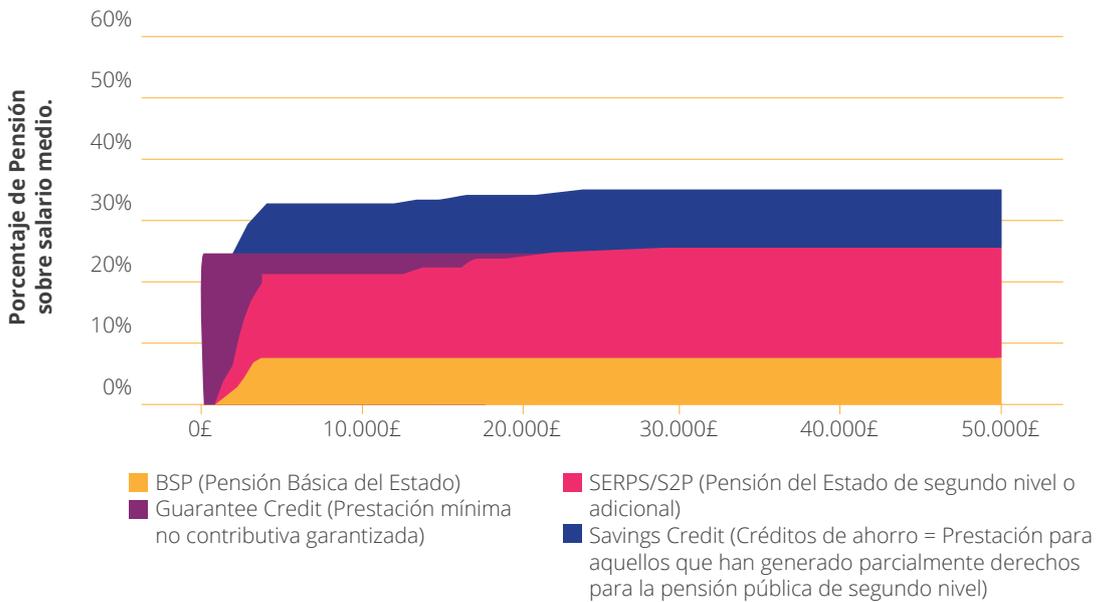
Fuente: Análisis de la Comisión de Pensiones (2005) y IFS (Instituto de Estudios Fiscales)

Tasa de Sustitución Bruta por las Pensiones del Estado, según el nivel salarial, para empleados que se jubilen entre 2005 y 2050. Se asumía en el gráfico la hipótesis de que no se genera Pensión Privada Complementaria



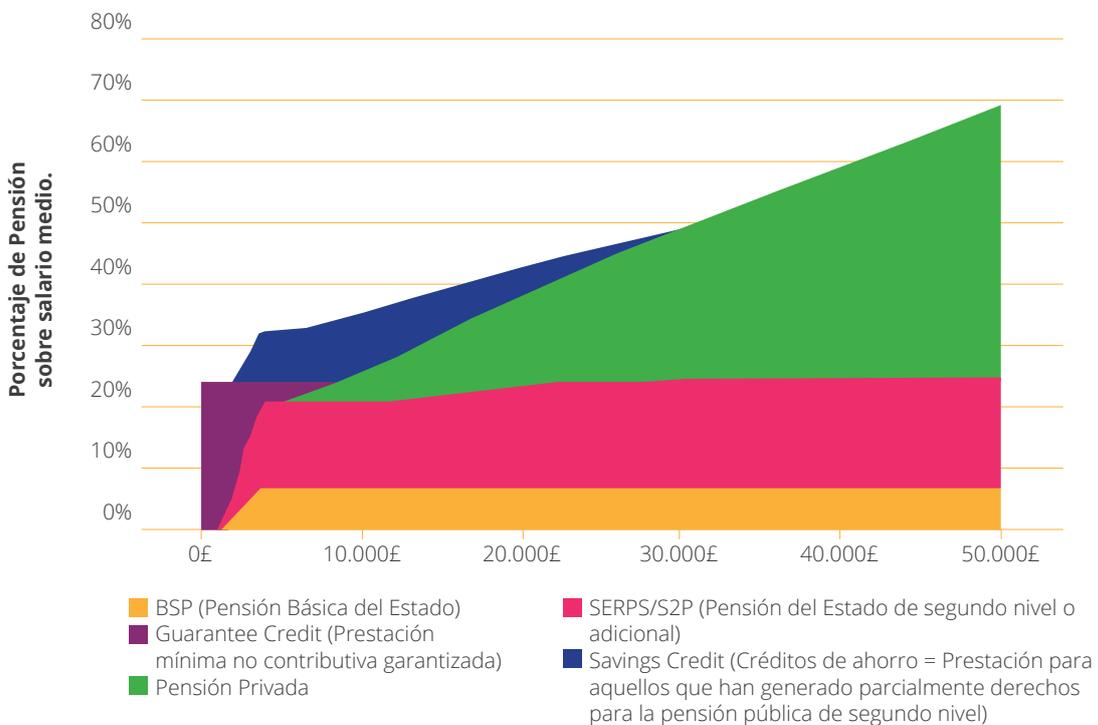
Fuente: análisis de la Comisión de Pensiones.

Evolución de la Pensión del Estado: tasa de sustitución en 2050 para alguien que no tiene ahorro privado (ni de empleo ni a título individual).



Fuente: Comisión de Pensiones (2005). Se asume que los ingresos individuales crecen en línea con el salario medio a lo largo de la vida laboral. Edad activa de los 21 a 65 años.

Ingresos Totales por Jubilación a los 65 años, para alguien que genere durante su vida laboral algo de ahorro privado



Fuente: Comisión de Pensiones (2005). Se asume:

1. un ahorro del 10% del salario pensionable (en el caso de salario por encima de 5.000 libras);
2. un tipo de interés o rentabilidad del 3,5% y;
3. unos gastos anuales de Gestión del 0,3% sobre patrimonio

Propuestas del Informe Turner: detalles

Estas fueron las recomendaciones clave:

1

Creación de un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación (National Pension Saving Scheme-NPSS)

Objetivos del mismo:

- Animar a los trabajadores y a sus empleadores a ahorrar para generar una pensión privada que cumpliera al menos con la base mínima de ingresos de sustitución del salario (tasa de sustitución) recogida en dicho informe.
- Permitir a todos los trabajadores, incluyendo los de las Pymes, tener la oportunidad de ahorrar para su jubilación en un instrumento de pensiones de bajo coste.

Modo en la que el Informe Turner recomendaba avanzar sobre esta propuesta:

1.1

Que todos los trabajadores fueran inscritos automáticamente (*automatic enrolment*) en un plan de pensiones o instrumento de ahorro de capitalización financiera cualificado para ello, pero con el derecho de salirse (*opt-out*) si lo deseaban, y que las empresas empleadoras realicen también una contribución obligatoria. Se realizaría a través de:

- Planes de Pensiones del sistema de empleo, de alta calidad.
- O bien de un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación de nueva creación.

1.2

Las contribuciones mínimas por defecto serían de en torno al 8% de la parte de salario del empleado que se situara entre una banda de ingresos (con un límite mínimo y máximo). Ese porcentaje se distribuiría de la siguiente manera:

- 4% de contribución a cargo del empleado, a deducir de su salario neto después de impuestos (retenciones).
- 1% aportado al fondo a cargo del Estado, a través de la desgravación fiscal de las aportaciones del empleado.
- 3% de contribución obligatoria del empleador (el empleador contribuiría siempre que el empleado aporte también).

1.3

Las aportaciones se realizarían vía PAYE (*) o de un Sistema de Pago de aportaciones por pensiones de nueva creación.

(*) Nota: El Sistema PAYE (*Pay as you earn*) es el sistema a través del cual los empleadores en Reino Unido ingresan las retenciones e ingresos a cuenta practicadas por el pago de los salarios (rendimientos del trabajo).

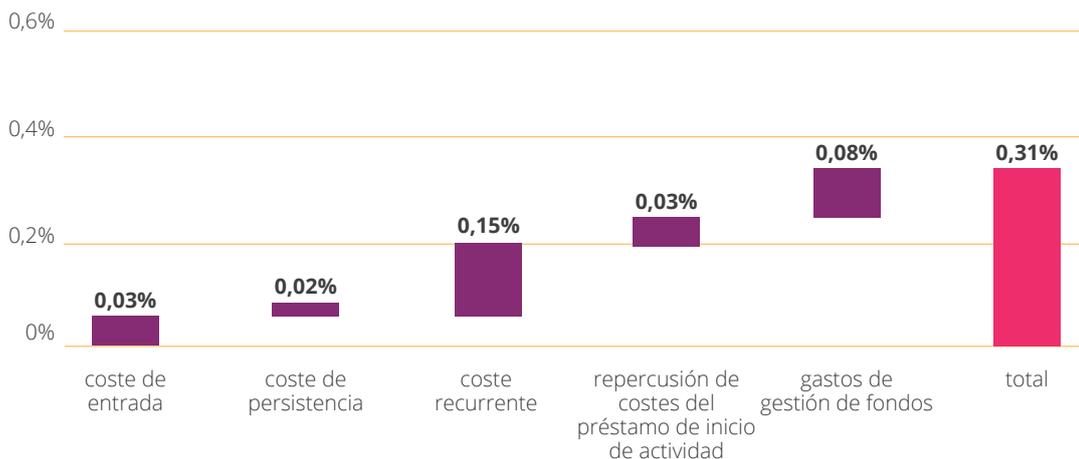
1.4

Las aportaciones se mantendrían en cuentas de posición individuales a favor de cada trabajador participante, y serían invertidas según la decisión del partícipe. Se incluiría una opción de inversión predeterminada por defecto para aquellos casos en los que el empleado no hiciese activamente una selección de la opción de inversión preferida.

1.5 Se podrían realizar, y se debería animar a realizar, tanto por parte de los empleados como de las empresas empleadoras, aportaciones voluntarias adicionales a las aportaciones mínimas obligatorias. Asimismo, los trabajadores autónomos podrían entrar voluntariamente en el NPSS.

1.6 El objetivo que sugería el Informe Turner, en cuanto a gastos de gestión y administración anuales de los planes e instrumentos de pensiones aptos para inscripción automática: alrededor de un 0,3% sobre saldo acumulado.

Recomendación de Gastos de Gestión (desglosados por fuente de procedencia), para una persona con ingresos medios, de 40 años de edad, en un Sistema Nacional de Inscripción automática



Fuente: Informe Turner. Propuesta de La Comisión de Pensiones

Detalles de Implementación de Esquema Nacional de Ahorro Jubilación (NPSS)

Existían una serie de cuestiones de detalle en la implementación que, según la Comisión de Pensiones, debían ser resueltas previamente al establecimiento del NPSS. El informe Turner sugería que estas cuestiones debían ser objeto de un análisis adicional y de consultas, previamente a la toma de una decisión final. A la vez, establecía unas recomendaciones sobre el enfoque apropiado para estas cuestiones:

Porcentajes de aportación y niveles de salario cubiertos	
Porcentaje de aportación mínimo por defecto	Porcentaje mínimo combinado (empleador y empleado) de un 8% sobre los ingresos brutos situados entre un límite mínimo de ingresos (LEL) y el límite superior de Ingresos (UEL). Aportación mínima obligatoria del empleador de un 3% (si el trabajador permanece inscrito).
Edad de entrada	21 años
Tope de aportaciones	Límite de dos veces la aportación mínima por defecto para salario medio.

Compromisos de Pensiones alternativos fuera de NPSS

Opción de salida (opt-out) del empleador

Las empresas podrían sacar a sus empleados del NPSS si:

- Les estuviesen ofreciendo un plan/sistema de pensiones en el que opera el *auto-enrolment*.
- La aportación de la empresa es al menos del mismo nivel que la aportación obligatoria de la empresa en el NPSS
- La aportación combinada de empresa y empleado (teniendo en cuenta gastos aplicados) es al menos la que debería ser en el NPSS.

Trasposos entre NPSS y otros instrumentos de pensiones

Deberían estar permitidos pero quizás sujetos a un máximo de traspaso permitido al NPSS.

Mecanismos de *auto-enrolment*

Recogida de Aportaciones

Las aportaciones deberían ser recogidas por el empleador vía deducción de nómina y transferidas a través de un "Sistema de Pagos de Pensiones" de nueva creación.

Opción de salida individual (opt-out) del empleado

Por escrito, dentro del mes siguiente de haber sido inscrito automáticamente en el NPSS. Si no, tras el final de este plazo de salida, aportaciones detraídas de los ingresos.

Tratamiento de aquellos que no sean empleados por cuenta ajena

Autónomos

Que puedan inscribirse voluntariamente. Deberían poder explorarse alternativas que permitan una sencilla captación de las aportaciones.

Personas que no tengan trabajo retribuido

Deberían poder inscribirse en el NPSS y recibir la deducción fiscal al tipo básico.

Alternativas para reducción del impacto en costes para pymes

Explorar opciones para minimizar el coste de NPSS para pequeñas empresas y micro empresas, sin hacer excepciones. Supondría el uso adecuado de la tesorería adicional de la que se dispondría por la medida de la eliminación progresiva de las devoluciones del "contracted out", medida que proponía la Comisión y que finalmente se legisló.

Opciones de Inversión

Número y Tipo de Fondos

NPSS negociaría economías de escala para unos 6 a 10 fondos. Además permitiría acceso a una serie más amplia de fondos.

Fondo por defecto

Fondo de ciclo de vida de perfil moderado, con mayor exposición a renta variable para las edades más jóvenes, incrementado la alocaación en bonos y otros tipos de renta fija según el participe se va acercando a la jubilación. Además, Fondo independiente de deuda pública para ofrecer el único fondo que pudiera definirse como de rentabilidad garantizada.

Fase de desacumulación (productos de jubilación)

Reglas para convertir en rentas

Iguals reglas que en otros instrumentos de pensiones.

Tipos de rentas

Las personas podrían libremente contratar rentas garantizadas o vinculadas a un índice, pero siendo sensibilizados de que tengan en cuenta las implicaciones en cada caso. Que pudieran contratar rentas de vida única o vida conjunta (joint life: rentas con reversión a la pareja).

Metodos de contratación de rentas

Los individuos podrán libremente contratar rentas a cualquier proveedor.

Pero el NPSS podría reservarse competencias para negociar a escala (mayorista) la contratación de rentas para grupos específicos, si eso supusiese unas mejores condiciones para las personas.

Tratamiento de fondo en caso de muerte antes de la jubilación

Sería parte del patrimonio hereditario de la persona fallecida.

Comunicación con los trabajadores participantes (participes)

Frecuencia de las comunicaciones

Anual

Contenido de las comunicaciones antes de la jubilación

Comunicación integrada y combinada de derechos acumulados de pensión pública y derechos consolidados (patrimonio) en NPSS. Información de posibles pensiones futuras para una variedad de diferentes edades de cobro de las rentas, facilitando la información sobre las asunciones tenidas en cuenta en los tipos de interés estimados.

Regimen Fiscal

Regimen Fiscal específico para el Esquema

El Gobierno debería estudiar la viabilidad de un régimen fiscal específico para el Sistema (NPSS), con un más generoso límite en el tratamiento de las aportaciones (Up front match) pero sin exención en la prestación en forma de capital.

Deducción fiscal para personas con tipos impositivos bajos y exentos de declarar en el Impuesto de la Renta

Mantener al menos la desgravación fiscal actual al tipo básico como en Stakeholder Plan.

Costes Operacionales (de gestión)

Objetivo de Gastos de gestión anuales aplicables

Gastos de Gestión (AMC) deseables: 0,3%.

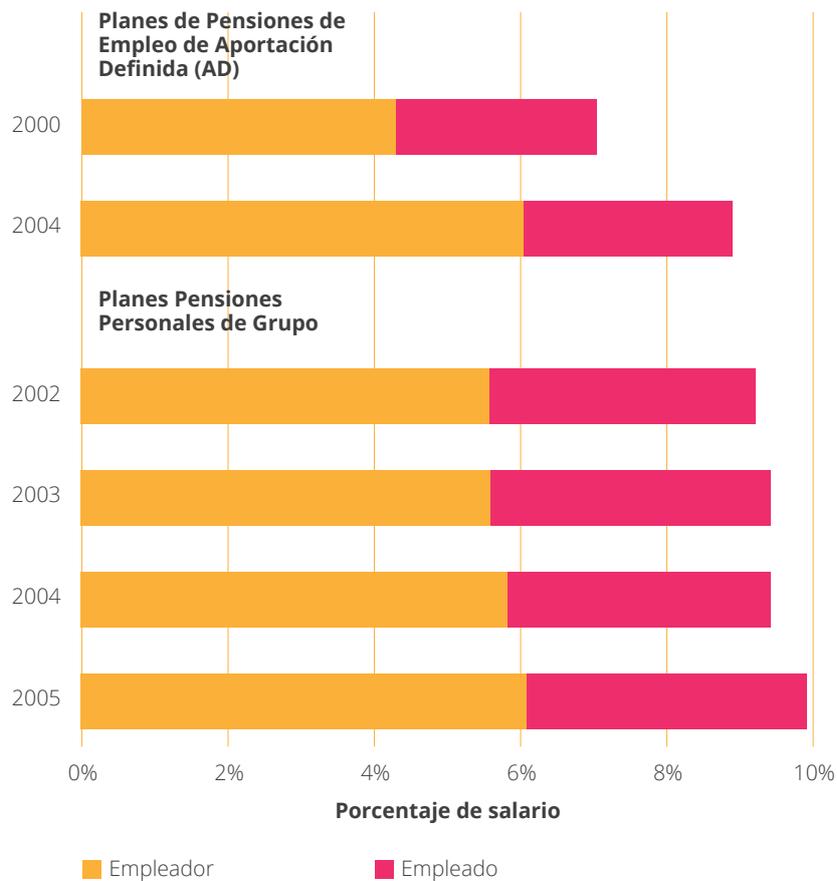
Calendario de Implementación

NPSS operativo en 2010.

Gobernanza

Un ente público “no departamental” sería lo más apropiado. Posibilidad de otorgar un papel al respecto a la “Organización Nacional de ahorros e Inversiones” (NS&I). Se debería considerar que marca utilizar y como organizarse.

¿Qué nivel de Aportaciones había, en la época de las propuestas de la Comisión de Pensiones, en los sistemas de pensiones ocupacionales de aportación definida existentes (sistemas de promoción voluntaria)?



Fuente: Planes de Pensiones de Empleo 2004, GAD (Departamento Actuarial del Gobierno), Encuesta de Tendencias de Pensiones en Reino Unido 2004

Como se puede ver en el gráfico anterior, en 2004 la aportación media combinada (empleador y empleado) en estos planes de promoción voluntaria era superior a la aportación mínima obligatoria propuesta por la Comisión de Pensiones para este nuevo sistema de adscripción automática por defecto, por lo que los planes vigentes entonces cumplían mayoritariamente con la que iba a ser nueva normativa de inscripción automática. Como veremos, uno de los efectos principales de la medida fue extender la previsión social empresarial complementaria a muchos grupos de trabajadores que no la tenían, como por ejemplo empleados de Pymes y trabajadores con rentas bajas.

2

Reformas en el sistema Público de Pensiones para reforzar el ahorro privado

Según el Informe Turner, los objetivos de la reforma del sistema público serían:

- Focalizar los recursos derivados de cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos en asegurar una pensión pública mínima, tan generosa y contributiva como fuera posible.
- Mejorar el tratamiento para aquellas personas que sufran periodos de interrupción de trabajo remunerado y lagunas temporales de cotización, por responsabilidades de cuidado de terceros.
- Afrontar y conseguir un balance entre la realidad del gasto público en pensiones a largo plazo versus el incremento de la edad mínima legal de jubilación.

Para conseguir estos objetivos habría una variedad de opciones y cuestiones complicadas relativas a plazos, que según el informe necesitaban ser debatidas. No obstante, las opciones preferidas de la Comisión de Pensiones eran las siguientes:

2.1

Construir sobre el entonces vigente sistema de Pensiones Públicas de dos niveles, y sobre las reformas que habían sido realizadas recientemente, **acelerando la evolución desde la Pensión del Estado de Segundo Nivel (S2P) a una pensión de tipo fijo de cotización congelando el límite superior de ingresos** (UEL) considerado para las cotizaciones y acumulaciones de derechos de S2P (base máxima de cotización).

2.2

Vincular, a largo plazo, la revalorización de la Pensión Básica de Jubilación (BSP) al crecimiento medio de los salarios: idealmente empezando en 2010 o 2011, fecha en la que comenzaría a aparecer una reducción del gasto público en prestaciones derivada del incremento de la edad de jubilación para las mujeres.

Según la Comisión de Pensiones, esta indexación de las pensiones a la revalorización de los salarios se haría posible compensándolo vía incremento gradual de la edad legal de jubilación, en proporción al incremento en la expectativa de vida. Por ejemplo: incrementarla a 66 años en 2030, 67 en 2040 y 68 en 2050.

2.3

Mantener la disminución de la pobreza de los mayores que había conseguido la pensión no contributiva "*Pension Credit*", pero limitar la extensión de la "no contributividad" **congelando el nivel máximo de prestaciones en términos reales** (lo que implicaría que los límites inferiores de la prestación de "*Pension Credit*" se incrementarían más que los superiores, y en línea con el incremento de los ingresos medios).

2.4

Basar futuras acumulaciones de derechos de la Pensión Estatal Básica (BSP) sobre bases individuales, pero también sobre bases universales (por ejemplo la residencia en Reino Unido) y mejorar los derechos de carrera (y por lo tanto las prestaciones) a través de la Pensión de Segundo Nivel (S2P).

2.5

Idealmente, **introducir que la Pensión Pública Básica (BSP) fuera universal para todos los pensionistas/jubilados mayores de 75 años.**

2.6

Aceptar las consecuencias de que el **gasto público en pensiones** y las prestaciones de los pensionistas **debería crecer del 6,2% del PIB (en 2005) hasta entre un 7,5% y un 8% en 2050** (dependiendo cual sea la edad legal de jubilación en 2050).

El inevitable punto de equilibrio a largo plazo: gasto público versus edad legal de jubilación

La Comisión de Pensiones denominaba “*trade-off*” a este punto de equilibrio, que podríamos también traducir como balance o intercambio.

Como se ha comentado, el Informe Turner propuso que las pensiones por encima de un nivel mínimo deberían en el largo plazo ser pagadas a través de un sistema de empleo de capitalización individual, vía ahorro privado, en lugar de vía una pensión pública de reparto. Esto ponía el foco del gasto público futuro en el objetivo de asegurar una pensión tan generosa como fuera posible, pero que no fuera progresiva, es decir, no vinculada al nivel de los salarios y al importe de cotizaciones realizadas, sino que estuviera basada en un tipo fijo de cotización y en una prestación de importe plano (igual importe de pensión para todos aquellos que generasen el derecho a pensión completa, basado únicamente en el número de años cotizados o reconocidos -credited-), que garantizase ese nivel mínimo de ingresos.

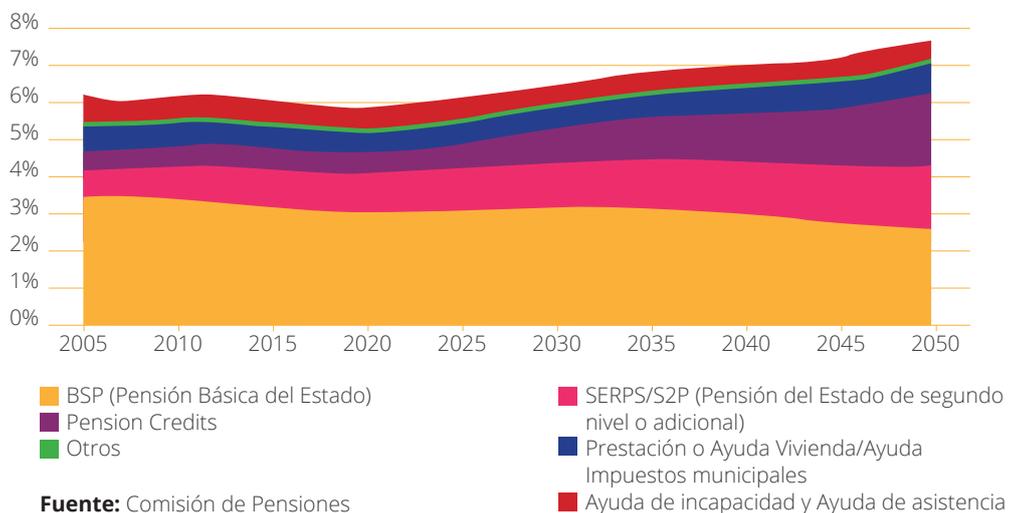
En el largo plazo, la inevitable consecuencia de esta reforma de la pensión pública sería un incremento del gasto público y/o un incremento en la edad legal de jubilación (SPA).

La Comisión consideraba que no era posible diseñar un sistema de pensiones coherente para el país sin algo de incremento en el gasto público entre ese momento (año 2005) y el 2050. **Pero además, un incremento en las edades de jubilación resultaba esencial para mantener el gasto público en los límites de equidad entre generaciones y de manera sostenible en el largo plazo.**

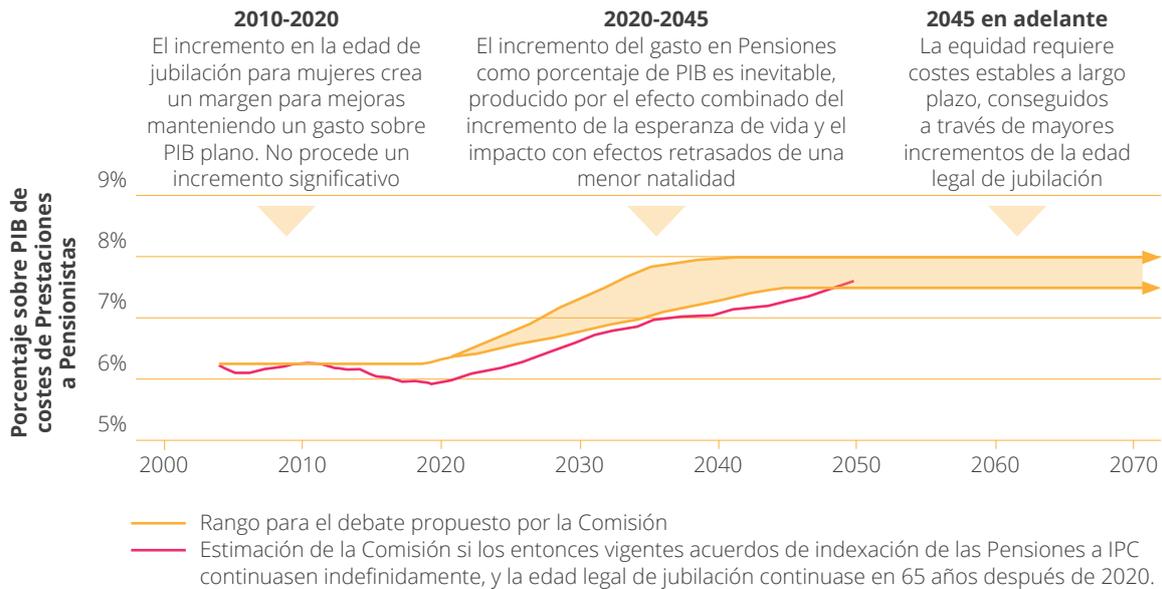
Para la Comisión, el rango de posibles combinaciones era el siguiente:

- Si el incremento en la edad de jubilación después de 2020 fuera proporcional al incremento en la expectativa de vida, debería subir aproximadamente a 66 años en 2030 y a 67 años en 2050. Con esta edad de jubilación, una pensión pública más coherente y más contributiva (en el sentido de generarse en base a derechos individuales -años cotizados o reconociendo años no cotizados-) costaría en 2050 alrededor del 8% del PIB frente al 6,2% que costaba en 2005. Este incremento de coste se derivaría de la caída de la natalidad y del cada vez mayor peso de los pensionistas en relación con la población activa en edad de trabajar.
- Si el incremento de la edad de jubilación después de 2020 fuera mayor en proporción que el de la esperanza de vida estimada, alcanzando 69 años en 2050, el coste se limitaría a un 7,5% del PIB.

Gasto público en Pensiones Públicas, como porcentaje de PIB, 2005-2050. Caso Base utilizado por la Comisión de Pensiones para sus proyecciones posteriores. Desglose por tipo de Pensión/Prestación



Gasto Público en Pensión Pública y prestaciones a pensionistas: rangos para debate propuestos por el Informe Turner



Asunciones del Gráfico anterior

Muestra la mejor estimación de la Comisión de Pensiones en gasto en prestaciones de pensiones si los entonces vigentes acuerdos de indexación (revalorización de las pensiones con el IPC) continuaban indefinidamente.

Muestra lo que podría haber ocurrido si los elementos claves del Sistema de Pensiones hubieran continuado sin cambio en los siguientes años. En concreto:

- Si se hubiera mantenido la revalorización de la pensión pública básica con el IPC.
- Si se hubiera mantenido la edad legal de jubilación en los 65 años.
- Si se hubiera incrementado el nivel de Guaranteed Credit (Pensión asistencial no contributiva mínima) en línea con los salarios.
- Si se hubiera mantenido el límite mínimo para el Saving Credits (Créditos de Ahorro (*)) en línea con la Pensión Pública Básica (BSP), por lo tanto en línea con el incremento de los precios.

(*) Créditos de Ahorro = prestación pública pagadera a aquellos que habiendo cotizado no habían generado derechos suficientes para cobrar la Pensión Estatal de segundo nivel.

Comentarios sobre el Gráfico anterior

- El incremento de gasto sobre el PIB está concentrado entre 2020 y 2040 y principalmente entre 2020 y 2030: esto lo refleja el hecho de que la jubilación de la generación del baby boom se concentra en los años anteriores a 2030.
- En 2040 el ajuste como consecuencia de una menor tasa de natalidad se habría completado: la equidad (igualdad de número de miembros) entre generaciones sugiere que el gasto público en pensiones a partir de entonces se mantendría constante (como porcentaje de PIB). Si la esperanza de vida creciese, esto requeriría mayores incrementos en la edad de jubilación, permitiendo a cada generación disfrutar de la misma proporción, que las otras generaciones, de vida laboral activa durante la que cotiza y de periodo de jubilación durante el que recibe pensión.

Propuestas de la Comisión sobre el incremento de la edad de Jubilación (SPA)

Para modelizar y calcular el impacto de costes, la Comisión asumió que:

- La edad de jubilación, tanto para la Pensión Estatal básica (BSP) como para la de segundo nivel (S2P) debía incrementarse a 66 años en 2030, 67 años en 2040 y 68 años en 2050.
- Sin embargo, la Comisión planteó que, alternativamente a lo anterior, con el mismo coste, se podría establecer que la pensión pública básica a partir de 2050 se incrementase sólo hasta los 67 años y 3 meses, y la de segundo nivel se incrementase hasta los 69 años.

Las propuestas específicas hechas por la Comisión se muestran en los siguientes gráficos:

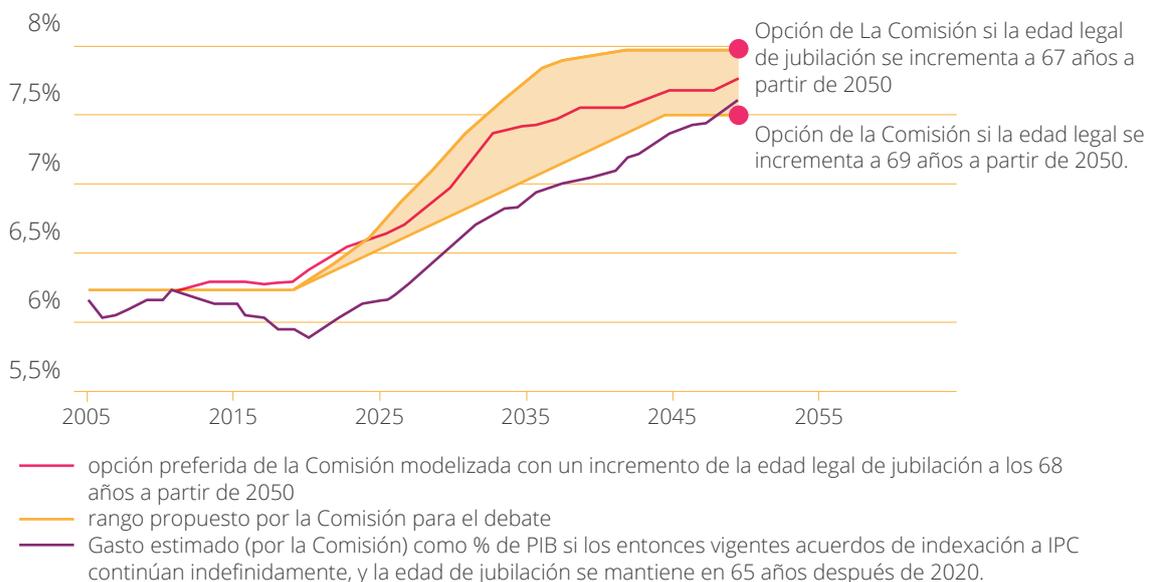
Edades de Jubilación legal (SPA) para pensión pública asumidas modelizadas en las opciones de cambio

Asunciones modalizadas igual en todos los casos para los dos tipos de Pensión	2020	2030	2040	2050
Pensión del Estado Básica (BSP) y Pensión de Segundo Nivel (Segunda Pensión Estado- S2P)	65 años	66 años	67 años	68 años
Posible opción alternativa equivalente en costes, en caso de actualización personalizada en dos Niveles	2020	2030	2040	2050
Pensión Básica del Estado (BSP)	65 años	65,5 años	66,25 años	67,25 años
Segunda Pensión del Estado (S2P)	65 años	67 años	68 años	69 años

El inevitable punto de equilibrio entre gasto público y edad de jubilación

El siguiente cuadro ilustra la inevitable opción que había que tomar en ese punto de equilibrio, teniendo en cuenta la creciente demografía en Reino Unido:

Balance entre Gasto Público y Edad Legal de jubilación (para percibir Pensión Pública): gasto en pensiones públicas y prestaciones a pensionista como porcentaje de PIB



Fuente: Comisión de Pensiones utilizando Pesim 2

En conclusión:

- 1 Por un lado, la extensión de la “asistencialidad” de las prestaciones (*means tested*) podría ser controlada vinculando la revalorización de las pensiones mínimas no contributivas (“Crédito Garantizado”) a un indicador con menor revalorización que la del salario medio
- 2 Pero lo anterior era inaceptable para la Comisión de Pensiones, porque hubiera causado una caída del poder adquisitivo de los pensionistas con menos ingresos
- 3 La Comisión proponía que la extensión del “*means tested*” fuera limitada para evitar desincentivar el ahorro privado del sistema de empleo (*)
- 4 Teniendo en cuenta lo anterior, era inevitable alguna combinación de mayor gasto público y mayor edad de jubilación en el largo plazo.

(*) Especialmente relevante en relación a trabajadores de ingresos medios y bajos. Si el Estado paga pensiones no contributivas (no vinculadas a cotizaciones) generosas, con un tasa de sustitución alta respecto al salario en el caso de los trabajadores con ingresos bajos, es claramente para ellos un desincentivo al ahorro y la planificación financiera futura.

Estimaciones futuras sobre esperanza de vida y edad de jubilación

El informe Turner ponía de manifiesto que teniendo en cuenta las incertidumbres acerca de las proyecciones futuras de esperanza de vida, los cambios en edad de jubilación eran necesarios y tenían que ser determinados y actualizados a lo largo del tiempo, a la luz de las últimas estimaciones de esperanza de vida que fueran apareciendo. Pero en cualquier caso la Comisión no creía necesaria en los próximos años (al menos 15) ninguna actualización.

Según apuntó el Informe Turner, el debate público sobre gasto público versus edad de jubilación para la pensión pública era a partir de entonces esencial.

Finalmente, la Comisión de Pensiones recomendó que los cambios en la edad de jubilación debían acompañarse con medidas para incentivar que la gente pudiera seguir trabajando tras jubilarse y para proteger la posición de personas con ingresos más bajos y más baja esperanza de vida.

Otras propuestas y recomendaciones complementarias:

1 Implicaciones de la reforma para mujeres y cuidadores

Una de las cuestiones que el Gobierno pidió explícitamente a la Comisión de Pensiones fue que propusieran recomendaciones de cómo la reforma del sistema de pensiones podría ayudar a subsanar los problemas que las personas con carreras profesionales con paradas e interrupciones de cotización, y en concreto a aquellas personas con responsabilidades de cuidado de terceros (crianza de hijos, etc.), en particular las mujeres, se habían encontrado y seguían encontrándose.

Las recomendaciones hechas estaban basadas en el principio de que todo el mundo, hombres y mujeres por igual, deberían construir su derecho de pensión por “sí mismos”.

Algunas propuestas realizadas por la Comisión de Pensiones eran especialmente beneficiosas para mujeres y cuidadores. En concreto:

- El NPSS (Sistema Nacional de Ahorro Jubilación) daba la oportunidad a rentas bajas y medias de ahorrar a un bajo coste, hasta entonces solo al alcance de aquellos con rentas altas o que trabajaban para grandes empresas o para el sector público.
- La reforma del sistema público propuesta por la Comisión sería particularmente beneficiosa para personas con salarios bajos y para cuidadores, en tres aspectos:
 - Vinculando a largo plazo la revalorización de la Pensión Pública básica (BSP) con el incremento de los salarios: se reducía así su pérdida de poder adquisitivo en relación con los salarios medios.
 - Haciendo que la generación de derechos pensionables en la Pensión Pública Básica (BSP) se fundamentara también en bases universales (residencia en lugar de cotización por jubilación).
 - Mejorando los “créditos” (derechos de pensión) en la pensión pública de segundo nivel (S2P) para aquellos con responsabilidades de cuidado de terceros, asimilando como cotizados (credited) aquellos años destinados a ese cuidado de terceros.

Estas reformas propuestas reducirían la creciente dependencia de estas personas de las prestaciones no asistenciales “*means-tested*”, pagadas en base a su situación personal o familiar, en lugar de pensiones basadas en derechos individuales. **Incrementaría la capacidad de generar derechos a pensiones públicas completas a través de responsabilidades de cuidado, sin ocupar trabajos remunerados.**

A corto plazo, la propuesta para solucionar la limitada capacidad de ciertas personas, en concreto mujeres, de generar los derechos para pensión pública sería pagarles el importe completo de la Pensión Básica del Estado (BSP) a partir de una edad específica, por ejemplo 75 años, utilizando el criterio de la residencia en Reino Unido, sin exigirles que hubieran realizado cotizaciones suficientes durante su vida activa (para percibir la pensión a partir de esa edad).

2

Empleados por cuenta propia:

Las propuestas en favor de los autónomos fueron:

- Que pudieran acceder al Sistema Nacional de Ahorro Jubilación-NPSS voluntariamente, pidiendo su inscripción (*opt-in*).
- Que el Gobierno estudiase la opción de permitir a los autónomos adherirse a la pensión pública de segundo nivel (S2P), pagando las cotizaciones según su edad, de una forma equitativa.

3

Facilitar el trabajo tardío (post retiro) y proteger a los grupos socioeconómicamente más bajos

Las medidas propuestas para facilitar el trabajo tardío (posterior a la edad legal de jubilación) y la jubilación flexible fueron las siguientes:

- No debería existir una edad de jubilación por defecto, más allá de la cual no se aplicasen las prohibiciones de la normativa de discriminación laboral por edad (se deberían aplicar estas prohibiciones de discriminación laboral por edad para todas las edades).

- Que el Gobierno considerase la opción, después del año 2020, de tener dos edades ordinarias de jubilación diferentes para los dos niveles de pensión pública: una más baja para la Pensión Estatal básica (BSP) y otra mayor para la segunda Pensión Pública (S2P).
- Que el Gobierno fuera más proactivo dando publicidad a la entonces ya existente opción de retrasar el cobro de la pensión pública (en los dos niveles), recibiendo a cambio una pensión más alta a una edad posterior. Asimismo, se proponía incrementar la flexibilidad de esta opción, haciendo posible a la gente solicitar percibir solo un parte de la pensión pública y diferir la percepción del resto.
- Que la cuestión de la edad adecuada a la que estará disponible la pensión no contributiva mínima garantizada “Guarantee Credit”, debería estar bajo revisión después del incremento que se proponía tuviera la edad legal de jubilación en 2020. El Gobierno debería considerar si la edad de acceso al cobro de la prestación de “Crédito Garantizado” se debería mantener en los 65 años, incluso si la edad legal de jubilación (SPA) para el cobro de la Pensión Pública de reparto se incrementase.
- Considerar si es procedente eliminar o reducir las cotizaciones del empleador a la Seguridad Social (NIC) en relación a las retribuciones de trabajadores con edad mayor a la edad legal ordinaria de jubilación, sujeto a un máximo total de reducción.
- Se proponía que el Gobierno revisase todas las políticas públicas relativas a la formación y asegurar que no estuvieran sesgadas por criterios de edad.
- Que el Gobierno asegurase que las prácticas de empleo dentro de la administración pública establecieran un estándar de mejores prácticas en la formación de los trabajadores más mayores y en salud laboral.

4

Deducción Fiscal

El informe no recomendaba cambios significativos en deducciones fiscales del sistema de pensiones.

No obstante, recomendó crear un régimen fiscal especial para el NPSS (Sistema Nacional de ahorro a la Jubilación), con una **desgravación fiscal concretada a través de una aportación del Gobierno que fuera contributiva (el Gobierno aporta si el trabajador y su empleador aportan), de igual valor porcentual para todos los empleados participantes.**

La Comisión incidió en que el lanzamiento del NPSS se debía acompañar de una campaña de comunicación para recordar a trabajadores y empresas de las importantes ventajas fiscales y en cotizaciones a la Seguridad Social de las que disfrutarían, cuando los empleados sean retribuidos vía aportaciones de empleadores a planes de pensiones en lugar de vía salario dinerario.

5

Reembolso del *contracting-out*: Eliminación

El *contracting-out* consistía en la posibilidad de que un trabajador (y su empresa) optase por salirse de la cotización y subsiguiente derecho a la pensión pública de segundo nivel, siempre y cuando se adhiriese en su lugar a un plan de pensiones privado (ocupacional o individual) y realizase las correspondientes aportaciones.

El informe Turner recomendó que el *contracting-out* fuera eliminado, y que esa eliminación fuera gradual:

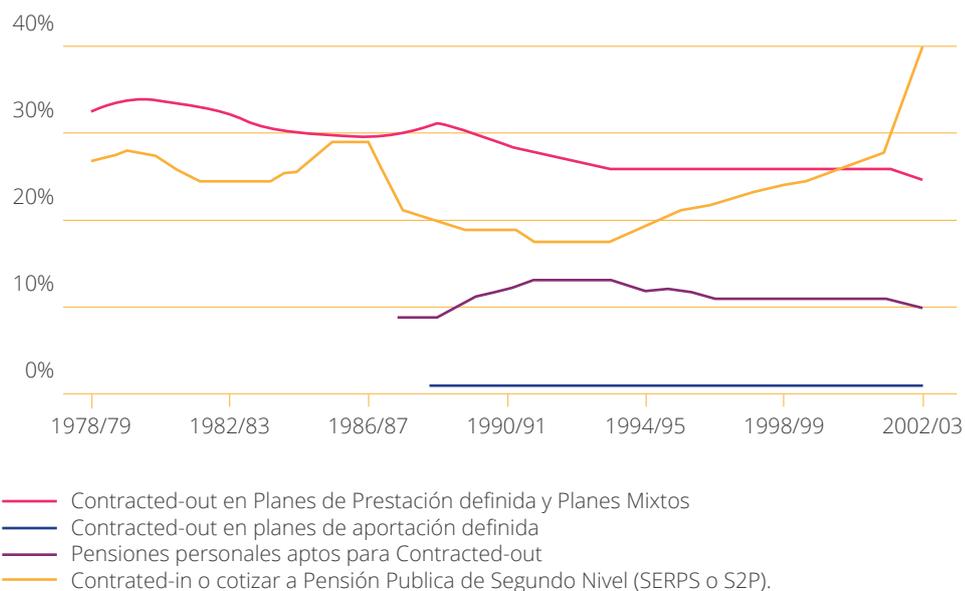
- Para los planes de pensiones de prestación definida, la opción de *contracting out* debía ser mantenida, pero programando su eliminación para, como muy tarde, 2030 (fecha en la cual, bajo las propuestas de la Comisión de Pensiones, las cotizaciones a la pensión pública de segundo nivel- S2P, para las que el *contracting-out* era una alternativa, pasarían a ser completamente de tipo fijo, con importe de pensión fija e igual para todos aquellos que generasen derechos completos de pensión en función de un número mínimo de años cotizados).
- Para los planes de aportación definida (planes de pensiones de empleo o planes personales de grupo) el *contracting-out* debería ser eliminado en el corto plazo, de modo que aquellos empleados que no fueran parte de un plan de prestación definida pasaran a ser partícipes y cotizantes de la pensión estatal de segundo nivel para futuras dotaciones.

El Informe Turner proponía aprovechar las mejoras en ingresos para el Estado Británico, resultantes de la eliminación de *contracting-out* para sistemas de aportación definida, para adoptar medidas que incentivasen directa o indirectamente el ahorro privado nacional. Por ejemplo, mejoras en el régimen fiscal para el NPSS o en medidas para mitigar el coste de las aportaciones del empleador al NPSS en el caso de microempresas y autónomos empleadores.

Estas mejoras en ingresos públicos mencionadas provenían de la inclusión de aquellos trabajadores que con anterioridad estaban en el *contracting-out*, y por lo tanto con su eliminación saliesen del mismo, como cotizantes en la Pensión Pública de Segundo Nivel, produciéndose por lo tanto un incremento de cotizantes y cotizaciones.

En el año 2002 aproximadamente un 30% de todos los trabajadores que generaban derechos a pensiones de segundo nivel habían optado por el *contracting-out* (“contratar fuera” la pensión de segundo nivel, siendo inscritos en un instrumento privado de pensiones del sistema de empleo).

Porcentaje de Población cotizando a una Pensión de Segundo Nivel, entre ellas a la opción de *contracting-out*: edad entre 20 años y edad de jubilación



Fuente: Departamento de Trabajo y Pensiones. Recordatorio: S2P había empezado en 2002/2003, lo que permitía a personas con bajos ingresos y carreras cortadas a generar derechos que no podían con la SERP

Asegurar un debate abierto, informado y permanente a largo plazo

El informe Turner finalizaba sus recomendaciones, proponiendo que el Gobierno estableciese un ente o comité sucesor de la Comisión de Pensiones, que tuviera el encargo de presentar un informe cada 3 o 4 años, que revisase:

- Las últimas tendencias en esperanza de vida e implicaciones de la misma para el punto de equilibrio entre el gasto público a largo plazo y la edad legal de jubilación.
- Las últimas tendencias en ahorro en pensiones privadas, y en particular, la evaluación del nivel de éxito del Esquema Nacional Ahorro Jubilación (NPSS) en cuanto al estímulo e incremento de la participación en los sistemas de ahorro para la jubilación.
- Las últimas tendencias en las edades medias de jubilación y en las diferencias en expectativa de vida por clase socio-económica, así como información actualizada sobre si el envejecimiento se está correspondiendo con una mejora de la salud a edades específicas.
- Finalmente, las políticas requeridas para incentivar, facilitar y desarrollar el trabajo en los años previos a la edad legal de jubilación, y el trabajo más allá de la edad legal de jubilación, así como la jubilación flexible (combinando trabajo y percepción de pensión).

Plazos de reforma:

Si bien la Comisión reconocía que no había una crisis del sistema de pensiones en ese momento, la nueva regulación y la reforma debía abordarse tan pronto como fuera posible, teniendo en cuenta que los problemas aparecerían a partir de la década de los 2020 si no se tomaban medidas en ese mismo momento.

- Los importes de pensiones públicas a pagar en la década de 2030 y 2040 dependería de las decisiones y medidas tomadas en ese momento.
- Y el ahorro privado acumulado para la jubilación disponible en la década de 2030 y 2040 dependería de los comportamientos hacia el ahorro de la gente “entonces trabajando” (en 2005), comportamientos que estarían influenciados por los incentivos al ahorro y el coste de ahorrar de ese momento, además del compromiso de las empresas en la realización de contribuciones a favor de sus empleados (provisión de pensiones), compromiso que estaba en declive en la época del informe Turner.

El hecho de que en 2005 no hubiera crisis para los entonces pensionistas, o para aquellos que se estaban acercando al momento de jubilación (los pensionistas de entonces y los que entrarían en esa situación durante los siguientes 15 años gozaban y gozarían, respectivamente, de mejores pensiones que las generaciones anteriores), no debían considerarse una excusa para no hacer nada.

Los problemas en el sistema de pensiones británico crecerían en el futuro a no ser que fueran debatidas, acordadas y puestas en marcha unas nuevas bases para el sistema de pensiones en ese mismo momento.

La Comisión de Pensiones reconocía que el Sistema Nacional de Ahorro Jubilación no podría estar completamente operativo antes de 2010.

Asimismo, debería producirse una negociación para decidir la fecha a partir de la cual las propuestas realizadas sobre la pensión pública debían empezar a implementarse:

- Una implementación temprana supondría más coste en una época de restricciones presupuestarias.
- Una implementación tardía haría más relevante la necesidad de que se incrementara el ahorro privado para compensar. Pero retrasar las actuaciones y reformas sobre el “*means testing*” (prestaciones no contributivas) podría hacer ese incremento del ahorro menos probable, ya que un nivel generalizado prestaciones básicas no contributivas provistas por el Estado desincentivaría este ahorro, especialmente entre rentas bajas y medias.

*Anteriormente al Informe Turner...
“Habíamos tenido muchas iniciativas en pensiones, pero pocas soluciones que dieran resultados: habíamos tenido los Stakeholders Pensions (*), campañas de publicidad sobre la conveniencia de ahorrar para la jubilación en instrumentos de pensiones, habíamos ido a las empresas para tratar de convencer a los trabajadores y sus empleadores para que más personas se adhiriesen a los sistemas de pensiones. Tuvimos una iniciativa tras otra...Pero la combinación que se da en el Informe Turner sobre ser claro con cuál es el problema, cuáles son las evidencias, y después tener una solución, hace muy difícil no aceptar sus propuestas”.*

James Punell, miembro del selecto comité de pensiones (2001-2003), ex Secretario de Estado de Pensiones. Mención sobre las propuestas del 2º Informe de la Comisión de Pensiones.

(*) planes pensiones para pymes y rentas bajas.

Implementación de las propuestas del Informe Turner

En mayo de 2006 el Gobierno publicó un **White Paper** titulado “*Seguridad en la Jubilación: Hacia un nuevo Sistema de Pensiones*”.

El informe mostró el compromiso del Gobierno con las propuestas de la Comisión de Pensiones y estableció las fases para convertirlas en ley a través de dos piezas legislativas.

La ley de Pensiones de 2007 (*The 2007 Pensions Act*) supuso la primera etapa de los cambios e incluyó:

- Restaurar la vinculación de la revalorización de las pensiones a la de los salarios.
- Incrementar la edad de jubilación.
- Reducir los requerimientos de periodo de cotización (número de años cotizados).
- Finalizar con la opción de salirse de la pensión pública adicional (de segundo nivel): eliminación del *contracting-out*.

Una segunda ley, **La ley de Pensiones de 2008** (*The 2008 Pensions Act*), introdujo las medidas para afrontar la insuficiencia de las prestaciones de pensiones de empleo en el sector privado, incluyendo:

- La creación de un nuevo vehículo de ahorro jubilación de bajo coste (NEST).
- Y la obligación de los empleadores de inscribir a sus empleados, bajo ciertas condiciones, en un sistema de pensiones o ahorro jubilación (*automatic enrolment*).

Comparativa Propuestas Informe Turner con Informe del Gobierno “Seguridad en la Jubilación: Hacia un nuevo Sistema de Pensiones” (2006)

Cuestión	Informe Turner (2005)	White Paper Gobierno “Seguridad en la Jubilación: Hacia un nuevo Sistema de Pensiones” (2006)
Edad de jubilación para Pensión Pública	Incrementándose hasta o bien 68 años o bien 67 (BSP) y 69 (S2P) años en 2050	Incrementándose hasta 68 años en 2044
Revalorización Pensiones Públicas	Vinculadas a salarios a partir de 2012	Vinculadas a salarios a partir de 2011
Sistema Nacional de Ahorro Jubilación	Inscripción automática si no hubiera previamente constituido un Plan de pensiones de empleo	Inscripción automática pero empleados pueden optar por salirse
Contribuciones mínimas por defecto	3% Empleador, 4% empleado, 1% Gobierno	3% Empleador, 4% empleado, 1% Gobierno

Cuestión	Informe Turner (2005)	White Paper Gobierno "Seguridad en la Jubilación: Hacia un nuevo Sistema de Pensiones" (2006)
Apoyo a las mujeres	Pensión Pública completa para todos a partir de los 75 años, basada en la residencia y no en las cotizaciones a la Seguridad Social (NI)	Mínimo Cotizaciones a la Seguridad Social reducido a 30 años (*)
Modelo para revisiones regulares	Un organismo o comité sucesor de la Comisión presentaría un informe cada 3-4 años	No establece sistema de seguimiento y revisión periódica

(*) Hoy en día 35 años es el mínimo para generar la Nueva Pensión del Estado (NSP) completa, pero se cualifican como cotizados ciertas actividades, como los años dedicados a cuidado de hijos y familiares.

En el apartado de descripción del esquema de *automatic enrolment*, se muestran los detalles sobre la regulación de la Ley de Pensiones de 2008.

¿Por qué tuvo éxito la Comisión de Pensiones?: Reflexiones sobre su trabajo

La Comisión de Pensiones realizó un trabajo técnico riguroso y eficaz, concretado en sus dos Informes (Informe Turner y "*Challenges and Choices*"), incluyendo un robusto análisis y evaluación de la situación, y la propuesta de un paquete de medidas para afrontar un "*nuevo estatus de las pensiones del siglo XXI en Reino Unido*", combinado suficiencia para las próximas generaciones de pensionistas y sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones.

Pero incluso por encima del extraordinario trabajo de análisis realizado, y de las recomendaciones y medidas propuestas, el éxito de la Comisión se basó en la forma en que se llevó a cabo su trabajo. En definitiva, en como consiguieron el consenso, el acuerdo y el compromiso de los distintos poderes y grupos de interés involucrados.

Las razones del éxito fueron:

- La composición de la Comisión, y la conexión y empatía entre sus miembros. Esta razón fue la que supuso establecer los cimientos del resto de logros y del resultado final:
 - En lugar de crear una Comisión muy numerosa, con miembros representando a distintas facciones y grupos de interés (partidos políticos, asociaciones empresariales, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc) **se constituyó una Comisión muy ejecutiva con solo tres miembros**. Estuvo apoyada por un grupo técnico auxiliar (para proveer de datos, investigación, proyecciones) que también tenía un número de miembros reducido. Esto aportaba mucha ejecutividad y agilidad al trabajo que tenían por delante.

- **El pequeño tamaño del grupo facilitó a sus tres miembros construir rápidamente una relación estrecha entre ellos.** Ello creó un sentimiento común de confianza entre los comisionados, que les permitió centrarse en la solución de problemas y en el análisis requerido para afrontar los retos del sistema de pensiones, en lugar de maniobrar intentando llevar la dirección de trabajo de la Comisión en uno u otro sentido.
- **La construcción de consenso y la despolitización de un tema tan relevante y a largo plazo como las pensiones** estaba en el núcleo de la estrategia de la Comisión de Pensiones. El problema de las pensiones y sus posibles soluciones se sacó de la discusión política del corto plazo y se puso en manos de tres expertos independientes.
- **Separar el proceso entre una fase de análisis y otra de prescripción o propuestas** también ayudó a despolitizar el debate y permitió a la Comisión consensuar la política de pensiones y las propuestas con un amplio espectro de gente con intereses legítimos. Conseguir el acuerdo sobre los hechos aseguró que los argumentos de la Comisión de Pensiones habían sido adecuadamente testados y ello les dio una autoridad adicional.
- El rigor del enfoque de la Comisión de Pensiones y su habilidad para conseguir compromiso con el análisis aportó autoridad a sus recomendaciones.
- Dedicaron mucho tiempo y esfuerzos en construir consenso sobre el camino a seguir. Proactivamente buscaron compromiso y apoyos, utilizando técnicas para obtener una perspectiva de la opinión de los distintos grupos de interés sobre los cambios que estaban proponiendo. A modo de ejemplo:
 - Organizaron una gran reunión con 90 de los principales grupos de interés, entre ellos representantes de las industrias (patronales y sindicatos) y las más relevantes organizaciones no gubernamentales, y a través de sesiones cortas profundizaron con los participantes en el análisis de las diferentes propuestas y opciones.
 - El Ministerio de Trabajo y Pensiones celebró eventos en distintos lugares del Reino Unido, chequeando las respuestas de los ciudadanos a los resultados del informe, en cada uno de los cuales participaron unas 300 personas. Las entrevistas previas al inicio del día mostraban que un 80% de los ciudadanos participantes eran contrarios al incremento de la edad de jubilación. Sin embargo, al final del día, una vez había sido sumergidos en el análisis del informe, las opiniones de esos ciudadanos eran completamente diferentes. El Ministerio de Trabajo encontró muy relevante ver cómo la gente reaccionaba a las propuestas cuando tenía información.
 - Fueron muy cuidadosos, según avanzaban en la concreción de sus propuestas, en ir formulando consultas y tanteando al Ministro de Trabajo y Pensiones, a los partidos políticos, a la CBI (empresarios) y a TUC (sindicatos), etc.
 - Asimismo, la Comisión de Pensiones utilizó una estrategia meditada y activa con los medios de comunicación, especialmente consiguiendo la complicidad y compromiso de algún destacado periodista de la prensa económica, para gestionar y evitar comentarios negativos y críticas destructivas en medios.
- Gestionaron cuidadosamente las negociaciones con los diferentes grupos de interés, para evitar ser identificados como pro-empresarios o como pro-sindicatos.
- Todos los grupos de interés tuvieron que ceder y perder en algo durante el proceso:
 - Las asociaciones empresariales (CBI-Confederación de la Industria Británica) tuvieron que aceptar realizar aportaciones obligatorias.

- Los sindicatos (la federación de sindicatos TUC- Trades Union Congress) tuvieron de aceptar que los trabajadores hubieran de jubilarse más tarde.
- El Gobierno aceptó dar marcha a atrás en aplicar un incremento en los tipos impositivos. Esto permitió que patronal y sindicatos acabaran apoyando las medidas propuestas.
- Como todas las partes implicadas tuvieron que ceder y perder algo, pudieron ver que todo el mundo daba algo o cedía en algo en aras a conseguir una mejor situación global.

No obstante, una gran lección es la importancia del liderazgo político. Como indicaba Adair Turner, la Comisión puede proponer, pero las decisiones finales las tienen que tomar los Gobiernos. En este sentido:

- Desde el 2002 el Premier británico Tony Blair prestó una muy significativa atención al tema de las Pensiones.
- El liderazgo político del Ministerio de Trabajo y Pensiones fue también muy relevante. Por ejemplo, cuando John Hutton fue nombrado Ministro de Trabajo y Pensiones, tan solo 4 semanas antes de que el informe fuera publicado. En esa época el Ministerio del Tesoro estaba presionando al Ministerio de Trabajo y Pensiones para matizar las propuestas de la Comisión, pero Hutton mantuvo el set original de propuestas, a pesar de que se había incorporado recientemente.
- Las dificultades fueron serias durante las últimas semanas antes de la publicación del informe. Se filtró en el periódico económico Financial Times una carta que escribía el Canciller Gordon Brown sugiriendo que no iba a poder implementar las propuestas del informe Turner, específicamente aquella referida a la recomendación de vincular las pensiones a la revalorización de los salarios, por motivos de coste. El Tesoro realizó un plan alternativo para las pensiones públicas que Brown quiso incluir en los Presupuestos del Estado 9 días después.
- Tras lo anterior, hubo una serie de intensas reuniones bilaterales con los actores clave, en la que el Tesoro ganó algunas concesiones, pero las propuestas de la Comisión de Pensiones salieron adelante intactas. Este hecho fue atribuido al tiempo y esfuerzo que el Primer Ministro quiso dedicar al tema, al papel del recién nombrado Ministro de Trabajo y Pensiones John Hutton, y a las habilidades políticas de Adair Turner y del resto de miembros de la Comisión.
- Otra razón (y a la vez lección) es la importancia del tiempo en el proceso de construcción de las propuestas para la nueva política de pensiones: el largo tiempo de que dispusieron permitió el minucioso trabajo analítico y consultivo que la Comisión debía afrontar. La duración de su trabajo (casi tres años) les permitió también romper algunos tabús importes y creencias generalizadas intocables. La calidad del trabajo analítico del informe fue clave para para la capacidad de persuasión del mismo.

“Cuando se mira a las reformas de Sistemas de Pensiones en otros países, la capacidad de negociar y ceder para llegar a acuerdos (por el bien común) es una característica común en las reformas de sistemas de pensiones que han resultado exitosas”.

Leandro Carrera LSE-London school of economic (Public Policy Group). 2006

Ley de Pensiones de 2008: principales novedades

La ley aprobada por el Parlamento Británico “*The Pension Act 2008*”, introdujo como principales novedades en el ordenamiento jurídico:



Creación de un **esquema de previsión social empresarial complementaria**, que incluye un sistema de “*automatic enrolment*”, en el que los empleadores están obligados, a partir de la fecha que les correspondiese, dentro de un calendario progresivo en fases de entrada en vigor basado principalmente en su tamaño (según número de empleados), a **inscribir automáticamente a sus empleados en un plan de pensiones de empleo** o un plan de pensiones personal, y realizar un mínimo de contribuciones a su favor, pudiendo no obstante el empleado, una vez inscrito, optar voluntariamente por salirse y no realizar aportaciones.



Creación del Sistema Nacional de Ahorro ocupacional (“National Employment Saving Trust” – conocido como NEST-): un proveedor de Pensiones de carácter semi-público, para aquellas empresas que no tengan constituidos ni constituyan planes de pensiones del sistema de empleo, y que funcionaría como un plan de pensiones de “bajo coste”, a disposición de los empleadores como alternativa a los fondos de pensiones existentes en el mercado.

En los siguientes apartados, a través de la descripción del esquema de “*automatic enrolment*”, profundizamos en los detalles y en la regulación de esta Ley de Pensiones de 2008, que está suponiendo un extraordinario cambio en el sistema británico de pensiones y un importante impulso al desarrollo del ahorro privado finalista para la jubilación en todos los niveles socioeconómicos en Reino Unido.

Calendario de implantación del programa de *auto-enrolment*

- **2004-2005** 1º y 2º Informe Comisión de Pensiones.
- **2008** Ley de Pensiones de 2008.
- **2012** Puesta en marcha e inicio de sus fases.
- **2017** Revisión del *automatic enrolment*.
- **2018** Fases de entrada de empleadores completadas a finales de febrero de 2018.
- **2018-2019** Incrementos de aportación en abril 2018 y abril 2019.
- **2020** Implementación del paquete de medidas de revisión de AE en 2020 y siguientes.



Automatic enrolment (AE): descripción del sistema

Introducción

Desde octubre de 2012, los empresarios británicos están obligado a inscribir automáticamente, a aquellos de sus trabajadores que cumplan unas condiciones mínimas determinadas, en algún tipo de plan o sistema de pensiones. Esta práctica se denomina *automatic enrolment* o *auto-enrolment* o por las siglas AE.

Se trata de un sistema de previsión social empresarial complementaria:

- **Obligatorio para el empresario:** se concreta en la obligación de inscribir a aquellos de sus empleados que cumplan unos requisitos mínimos en un instrumento de pensiones ocupacional, y realizar unas aportaciones mínimas a su favor, siempre y cuando el empleado aporte el porcentaje que le corresponda.
- **Voluntario para el empleado:** una vez adscrito automáticamente por defecto, el trabajador puede decidir salirse (*opt-out*).

¿ A qué trabajadores afecta?

Los empleadores deben inscribir automáticamente a los trabajadores que:

- 1 No están ya previamente adheridos a un sistema de pensiones cualificado al efecto (apto para cumplir con la obligación de AE).
- 2 Tengan 22 años o más.
- 3 Tengan una edad menor de la edad legal mínima para generar Pensión Pública de Jubilación (SPA) (*).
- 4 Ganen más de 10.000 libras al año (esa cifra se revisa anualmente).
- 5 Trabajen habitualmente en el Reino Unido.

(* Actualmente 65 años y 5 meses (en septiembre 2019). Entre diciembre de 2018 y octubre de 2020 se está incrementando por fases, hasta llegar a los 66 años en esta última fecha.

Fechas de inscripción

¿Cuándo debían los empleadores de Reino Unido cumplir con la obligación de adscribir a sus empleados a un sistema de pensiones ocupacional?

La fecha en que los trabajadores debían ser inscritos, dependía del tamaño de la empresa para la que trabajan, empezando por las grandes empresas y terminando por las pequeñas empresas. La incorporación al sistema se llevó a cabo por fases, durante un periodo de 6 años (desde la fecha inicial de octubre 2012).

Estas fueron las fechas:

Tamaño del empleador (según PAYE scheme size (*)) o por otra definición	Fecha de <i>automatic enrolment</i>	
	Desde	Hasta
Grandes Empresas: 250 o más empleados	01-Oct-12	01-Feb-14
Medianas Empresas: 50 a 249 empleados	01-Abr-14	01-Abr-15
Empresas pequeñas: 30 a 49 empleados	01-Ago-15	01-Oct-15
Menos de 30 empleados	01-Ene-16	01-Abr-17

(*) PAYE: PAY AS YOU EARN. Sistema de Gestión de pago de impuestos a cuenta en Reino Unido, a través del cual los empleadores realizan el ingreso de retenciones e ingresos a cuenta practicados con ocasión del pago de salarios

Fechas de Inscripción automática otros casos

Fechas de inscripción en el caso de nuevos empleadores:	Fecha de <i>automatic enrolment</i>	
	Desde	Hasta
Empleadores establecidos desde Abril 2012	01-May-17	01-Feb-18
Empleadores constituidos entre Abril 2012 y Marzo 2013	01-May-17	—
Empleadores constituidos entre Abril 2013 y Marzo 2014	01-Jul-17	—
Empleadores constituidos desde Abril 2014 y Mar 2015	01-Ago-17	—
Empleadores constituidos entre Abril 2015 y Dic 2015	01-Oct-17	—
Empleadores Enero 2016 a Sep 2016	01-Nov-17	—
Empleadores Octubre 2016 a junio 2017	01-En-18	—
Empleadores Julio 2017 a sep 2017	01-Feb-18	—
Empleadores partir de octubre 2017	Obligación inmediata desde su constitución	

Fechas de inscripción en caso de Planes de Prestación Definida:

Los empleadores que optaron por usar sistemas de prestación definida o mixtos pudieron retrasar la fecha de arranque (staging date) hasta el 30 de septiembre 2017.

Posibilidad de posponer la fecha de inscripción: “postponement period”

Una vez que el regulador de pensiones británico había notificado a los empleadores la fecha de inscripción automática de sus trabajadores con derecho a ser inscritos automáticamente (trabajadores elegibles), los empleadores podían optar por **posponer la misma hasta tres meses** posteriores a esa fecha. Las empresas que optaban por hacerlo debían informar a sus empleados por escrito sobre cómo les afectaba el aplazamiento. También se podía utilizar ese periodo de retraso de la fecha de entrada para nuevos empleados que resultaran elegibles.

Importe de aportaciones al Sistema de automatic enrolment

Normalmente la inscripción automática se hace a sistemas de aportación definida.

Las contribuciones mínimas por defecto a realizar por empleadores y empleados se calculan en base a un porcentaje aplicado sobre el salario pensionable de empleado (ingresos anuales, según se definen más adelante).

Inicialmente estos porcentajes fueron más bajos y han ido creciendo progresivamente desde 2012 hasta abril 2019 (phasing). Estos son los porcentajes:

Fecha	Empresario	Trabajador	Estado	Total
De 1 oct 2012 a 31 marzo de 2018	1%	0,8%	0,2%	2%
De 1 abril 2018 a 31 marzo 2019	2%	2,4%	0,6%	5%
Desde 1 de abril 2019	3%	4%	1%	8%

En definitiva, a partir de abril de 2019, tras la entrada en vigor de la última fase de actualización de las contribuciones, éstas quedan de la siguiente manera:

Contribución mínima total: 8%



4% de salario pensionable (banda de ingresos) a cargo del empleado que no opta por salirse.

1% sobre salario pensionable a través de la deducción fiscal a cargo del Gobierno, aportada directamente al Sistema de Pensiones.

3% de salario pensionable (banda de ingresos) a cargo del empleador.

Del porcentaje contribución bruta mínima que corresponde al trabajador, actualmente un 1% se realiza a través de la desgravación fiscal que de las que se benefician sus aportaciones (“*tax relief*”), y que se materializa en forma de una aportación del Estado al plan de pensiones ocupacional o personal. Esta aportación del 1% por parte del Estado es lineal e igual para todos los trabajadores.

Mejora de la contribución mínima por defecto

El nivel mínimo de contribución indicado puede ser mejorado: tanto empleador como el empleado pueden optar por aportar más. De hecho, es una práctica habitual en bastantes sectores. Más adelante se muestra datos sobre porcentajes de contribuciones a planes de pensiones ocupacionales en Reino Unido.

Salario pensionable

¿Sobre qué importes salariales se aplican los mencionados porcentajes de contribución para calcular la cantidad a aportar?

Los mencionados porcentajes de aportación no se aplican sobre el salario total del empleado, sino sobre la “banda de ingresos del empleado”.

Esta banda de ingresos corresponde a la parte de salario que se sitúa entre el llamado “límite más bajo de ingresos” (LEL por sus siglas en inglés) y el límite superior de ingresos (UEL) (*).

Estos importes mínimo y máximo se revisan anualmente y actualmente ascienden a:



(* LEL: Lower earnings limit; UEL: Upper earnings limit

Automatic enrolment en el caso de sistemas de prestación definida

Las empresas pueden inscribir a sus empleados en un sistema de pensiones de prestación definida o en uno híbrido o mixto (por ejemplo, planes de aportación definida para jubilación y prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento, o planes donde la garantía de la prestación de jubilación llega solo hasta un nivel y el resto es de aportación definida).

También pueden tener con carácter previo ya constituidos planes de prestación definida que son válidos para cumplir con la obligación de *auto-enrolment* (*qualifying schemes*).

Estos sistemas de prestación definida pueden también ser instrumentos adecuados para cumplir con la obligación de *automatic enrolment*, siempre que el empleador garantice que cumplen con los “requerimientos de calidad” mínimos y el nivel de cobertura mínimo establecidos por la regulación. En la bibliografía se facilitan fuentes documentales que profundizan en estos requerimientos de calidad, así como en las pruebas y requisitos de calidad alternativos.

Elegibilidad: ¿Qué trabajadores tienen derecho a ser inscritos automáticamente por defecto?

Resumen de las diferentes categorías de trabajadores por cuenta ajena y de su elegibilidad o no a efectos de *automatic enrolment*

Categoría del trabajador	Descripción del trabajador
Worker (Trabajador)	Un empleado o persona que tiene un contrato para desempeñar un trabajo o servicios personalmente, que no esta llevando a cabo la labor como parte de su propio negocio o su empresa o su actividad como empresario individual.
Jobholder	<ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 16 y 74 años. Está trabajando o normalmente trabaja en Reino Unido bajo un contrato. Tiene ingresos mínimos cualificados ("qualifying earnings") superiores al Limite de Ingresos Mínimo-LEL (6.136 libras en el año fiscal 2019/20) .

Categoría del trabajador	Derechos	Descripción del trabajador
Eligible Jobholder	CON DERECHO a inscripción automática. Pueden optar por salirse (<i>opt-out</i>) .	<ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 22 años y la edad mínima legal de jubilación. Tiene "ingresos cualificados" por encima del límite mínimo de ingresos para ser inscrito automáticamente (10.000 libras en 2019/2020).
Non-Eligible Jobholder	SIN DERECHO a inscripción automática. Pueden pedir expresamente ser inscritos (<i>opt-in</i>) y recibir aportación obligatoria del empleador.	<ul style="list-style-type: none"> Entre 16 y 21 años, o entre la edad legal de jubilación y 74 años O bien <ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 16 y 74 años. Tiene ingresos cualificados iguales o menores del limite para tener derecho a <i>automatic enrolment</i> (10.000 libras en 2019/2020).
Entitled Worker	SIN DERECHO a inscripción automática. Pueden pedir expresamente ser inscritos (<i>opt-in</i>), pero sin derecho a aportación del empleador.	<ul style="list-style-type: none"> Tiene entre 16 y 74 años. Esta trabajando o normalmente trabaja en Reino Unido bajo un contrato. No tiene ingresos mínimos cualificados ("qualifying earnings") por encima del Limite de Ingresos Mínimo (LEL).

Empleados elegibles (“eligible jobholders”):

Todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos tienen que ser inscritos automáticamente en un sistema de previsión empresarial o individual de pensiones:

- Ganen actualmente más de £10.000 anuales (este importe se revisa anualmente).
- Tengan una edad entre 22 años y la edad legal mínima para percibir la Pensión Pública (SPA-State Age Pension).
- Trabajen en Reino Unido.
- No obstante, pueden optar por salirse (*opt-out*).

En el apartado de condiciones de *automatic enrolment* para trabajadores temporales y de trabajos de corta duración, se informa del umbral mínimo de ingresos para empleados con trabajos de duración inferior al año, dependiendo el periodo de pago.

Empleados no elegibles: sin derecho a inscripción automática por defecto (*auto-enrolment*):

Podemos distinguir dos categorías:

1

“Non eligible” jobholders. Dentro de este grupo se encuentran:

- Aquellos empleados, con edad entre 22 años y la edad legal de jubilación, cuyos ingresos anuales se sitúen entre más del límite mínimo de ingresos- LEL (£6,136 en 2019/20) y menos de £10.000 anuales (límite mínimo de ingresos para ser inscrito automáticamente): no tendrán derecho a ser inscritos automáticamente, pero pueden solicitar al empleador que les incluya (*opt-in*) y en ese caso que realice aportaciones por ellos.
- Asimismo, aquellos empleados que tengan entre 16 y 21 años, o entre la edad legal de jubilación y 74 años, a los que si bien no se les adscribe automáticamente, pueden solicitar expresamente ser incluidos (*opt-in*) y tener derecho a la aportación mínima obligatoria del empleador, si tuvieran ingresos por encima del límite mínimo para estar cualificado para *automatic enrolment* (10.000 libras anuales).

2

Entitled workers: aquellos trabajadores con salarios inferiores al límite mínimo de ingresos-LEL (£6,136 en 2019/2020), no tienen derecho a ser inscritos automáticamente. Podrán solicitar al empresario que les incluya, pero no tendrán derecho a la aportación del empleador.

Los empleados que en la fecha de entrada en vigor de la obligación de *automatic enrolment* para su empleador ya estuvieran dados de alta por su empresa en un instrumento de pensiones o sistema de previsión ocupacional cuyos niveles de aportación fueran iguales o superiores a los mínimos establecidos para *automatic enrolment*, no tendrán que ser inscritos automáticamente dado que el empleador ya está cumpliendo con la obligación con carácter previo.

¿Que se considera trabajador a efectos de "automatic enrolment"?

Un trabajador es cualquier persona física que:

- O bien trabaja bajo un contrato de trabajo por cuenta ajena (un empleado).
- O bien tiene otro tipo de contrato para llevar a cabo trabajos o servicios personalmente y no está prestando esos servicios como parte de su propio negocio.

¿Que se considera un empleador a efectos de automatic enrolment?

Cualquiera persona física o jurídica que haya celebrado un contrato, de los mencionados anteriormente, con un individuo, es un empleador y está obligada a cumplir con las obligaciones de inscripción automática.

La localización física del empleador no es un factor determinante para considerar a un individuo el estatus de trabajador. Por ejemplo, el empleador puede estar ubicado fuera de Reino Unido.

El contrato no necesariamente ha de ser escrito, podría ser verbal.

Personas que no son consideradas trabajadores a efectos de automatic enrolment

Un trabajador individual que trabaja bajo un contrato de prestación de servicios para un empleador (ejemplo un contratista trabajador por cuenta propia) normalmente no es un trabajador a efectos de la obligación de *automatic enrolment*.

Si una persona es administradora de una compañía y esa empresa no tiene otros trabajadores, esa persona no es considerada empleado. Por lo tanto, la empresa empleadora no está obligada a inscribirle automáticamente.

Trabajadores autónomos

Si bien los empleados por cuenta propia (autónomos) no son considerados trabajadores a efectos de *automatic enrolment* y no están sujetos a la obligación de inscripción automática, voluntariamente pueden solicitar su inscripción (*opt-in*).

Tratamiento a efectos de inscripción automática en casos especiales

En un anexo final a este informe se profundiza e informa detalladamente sobre el tratamiento a efectos de elegibilidad para *automatic enrolment* y requisitos necesarios, en función del tipo de relación laboral y en casos especiales de trabajadores. En concreto:

- En atención a la duración de la relación laboral: trabajadores temporales y de temporada.
- En atención a la duración de la jornada laboral: trabajadores a tiempo parcial y trabajadores con varios empleos.
- Tratamiento a efectos de *automatic enrolment* en los casos de maternidad y bajas parentales.
- Consideración o no como trabajador y tratamiento a efectos de elegibilidad para inscripción automática para ciertos tipos de trabajadores y profesionales: trabajadores de agencias de trabajo, trabajadores de servicio personal, trabajadores adscritos, administradores y consejeros, altos directivos, trabajadores prestando sus servicios en aguas territoriales del Reino Unido, Fuerzas Armadas.

Finalmente, en el mencionado anexo se detallan las excepciones a los deberes del empleador en relación a la inscripción automática, en circunstancias específicas.

Opt-Out: opción de desligarse voluntariamente

Los empleados que hayan sido inscritos automáticamente pueden optar por salirse durante el **plazo de un mes** desde el día en que oficialmente hayan sido dados de alta como partícipes del instrumento de pensiones.

Las contribuciones realizadas a su favor serán devueltas. Si se salen con posterioridad al límite de plazo de un mes, dependiendo el tipo de plan, las aportaciones realizadas a su favor no serán devueltas y se mantendrán y capitalizarán a su favor en el instrumento de pensiones hasta el momento de su jubilación.

Derecho a entrar posteriormente, en caso de *opt-out* previo, y obligación de “reinscripción”

Si un empleado opta por salirse, pero posteriormente desea volver a darse de alta, puede hacerlo: al menos una vez cada 12 meses el empleador tendrá que aceptar su petición de adscripción posterior, y contribuir a su favor si sigue cumpliendo los requisitos.

Si el trabajador opta por salirse una segunda vez (o parar sus contribuciones) y posteriormente vuelve a solicitar adherirse tras 12 meses, el empleador no tendrá en este caso la obligación de aceptarlo, pero podrá hacerlo.

Cada tres años los empresarios deben reinscribir automáticamente a todos los trabajadores que cumplan los requisitos y que no estén inscritos. Esta obligación es conocida como “*re-enrolment*”.

Cesación

Un trabajador que es partícipe activo de un plan cualificado para *auto-enrolment* puede darse de baja, ya sea a través de *opting-out* durante el periodo establecido para ello, o puede elegir parar su participación en cualquier otro momento, cesando como partícipe activo, de acuerdo a las reglas del plan de pensiones.

Salvaguardas para garantizar el derecho de los empleados al *auto-enrolment*

Los empleadores tienen prohibido:

- Tomar medidas u ofrecer incentivos a sus trabajadores elegibles para que opten por salir del sistema de pensiones de empleo al que han sido inscritos o cesen posteriormente.
- Ofrecer incentivos a los trabajadores que se encuentren en proceso de selección o incorporación a la empresa o condicionar su contratación a que opten por el *opt-out* del esquema de pensiones. Esta práctica es conocida como conducta de reclutamiento prohibida (“*prohibited recruitment conduct*”)

- Despedir injusta o improcedentemente a un empleado por adherirse al sistema de *automatic enrolment*.
- Adoptar medidas o hacer omisiones, por las cuales el Plan de Pensiones utilizado deja de ser un instrumento cualificado (apto para *auto-enrolment*).

El siguiente cuadro muestra cuales, de las anteriores salvaguardas, se aplican para cada tipo de trabajador:

Categoría del trabajador	Salvaguardias aplicables
Empleados Elegibles (Eligible jobholder)	Todas
Empleados No Elegibles (Non-eligible jobholder)	Todas
Entitled worker	Prohibición de Incentivos
	Conductas de reclutamiento prohibidas
	Derechos laborales de las personas, que no deben ser despedidos injustamente o sufrir perjuicios por motivos relacionados con los nuevos deberes del empleador en relación a AE
Cualquier otro trabajador	Conductas de reclutamiento prohibidas
	Derechos laborales de las personas, que no deben ser despedidos injustamente o sufrir perjuicios por motivos relacionados con los nuevos deberes del empleador en relación a AE

Control del cumplimiento con la obligación de *automatic enrolment*

Las empresas están obligadas a rellenar un formulario on-line de declaración de cumplimiento, para informar del cumplimiento de su obligación de inscribir a sus trabajadores automáticamente. Para ello se les provee de un documento de ayuda para facilitarles esa declaración y para chequear que la misma incluye toda la información requerida por el Regulador de Pensiones (“*The Pensions Regulator*”). Asimismo, existe otra declaración de cumplimiento para el re-enrolment, que se ha de realizar a los tres años.

El modelo de documento de ayuda para la declaración de cumplimiento se puede encontrar en la página web del Regulador de Pensiones.

En la actualidad (junio 2019) el Regulador de Pensiones está iniciando inspecciones en empresas en las que existen indicios de que no han cumplido con su obligación de inscripción automática, comparando la información facilitada por las empresas con los datos disponibles por la Agencia Tributaria (*HM Revenue & Customs*).

Automatic enrolment: resumen de opciones

Tipo de Plan/Esquema de Pensiones	
Empresa	Obligado a elegir
Trabajador	No elige
Inscripción/Adhesión	
Empresa	Debe inscribir a todos los empleados elegibles
Trabajador	Pueden optar por salirse (<i>opt-out</i>) en el plazo de un mes
Contribuciones Mínimas	
Empresa	Obligado a hacerlas (salvo que el empleado opte por salir)
Trabajador	Puede optar en cualquier momento por parar las aportaciones
Contribuciones Adicionales	
Empresa	Puede aportar más del mínimo obligatorio
Trabajador	Puede aportar más del mínimo obligatorio
Inversiones	
Empresa	Elige la opción de inversión predeterminada por defecto (para el caso de que no elija el empleado) y la terna de opciones de inversión o fondos entre los que los empleados puedan elegir
Trabajador	Puede elegir entre alguna de las opciones de fondos disponibles

Instrumentos de pensiones “cualificados” para *automatic enrolment*

Las empresas disponen de tres alternativas de esquemas de previsión social aptos para cumplir con la obligación de *automatic enrolment* (“*qualifying schemes*”):

- Utilizar un instrumento de pensiones del sistema de empleo, promovido por el empleador.
- Utilizar un instrumento de pensiones ocupacional multi-empleador (o “*master trust*”), ofrecido por un proveedor de pensiones.
- Utilizar un instrumento de pensiones personal para colectivos (“*group personal pension*”), ofrecido por una compañía de seguros. Son productos de seguro (ahorro jubilación).

El siguiente cuadro muestra el número de inscripciones en el programa de *automatic enrolment* para cada uno de estos tres instrumentos de pensiones cualificados para ello (2017):

Plan de Pensiones de Empleo Propio (Empleador Único)	Plan de Pensiones Personal de Grupo ofrecido por una compañía de seguros	Plan de Pensiones de Empleo Multi-empleador o Master Trust
900.000	2.700.000	5.900.000

Fuente: estimaciones de PLSA (Pensions and lifetime savings association) basadas en la revisión de AE 2017: "Automatic Enrolment: Commentary and Analysis 2017"

Todos estos instrumentos de pensiones aptos para ser utilizados para *automatic enrolment* forman parte de los llamados *Workplace Pension Schemes*. Se trata de instrumentos de pensiones del sistema de empleo o sistemas de pensiones ocupacionales.

Los planes de pensiones de empleo promovidos por el empleador y los planes de pensiones multi-empleador tienen la forma jurídica de sistemas basados en Trust (Trust based schemes).

Los "Group Personal Pension" son sistemas basados en un contrato entre el empleado participante con un proveedor de pensiones (por ejemplo, una compañía de seguros).

Sistemas basados en Trust (Trust based schemes):

- Son sistemas de pensiones gestionados por "trustees", normalmente personas jurídicas (aunque podrían ser también físicas), que tienen una obligación fiduciaria hacia los partícipes del plan, para actuar en beneficio de los mismos y garantizar los derechos económicos (patrimonio) de partícipes y beneficiarios, en caso de insolvencia o concurso de acreedores.
- Gestionan las inversiones en nombre de los partícipes.
- Históricamente, este tipo de instrumento ha sido promovido, establecido e impulsado por empleadores.

Tipos de Planes de Pensiones basados en Trust:

1 De Empleador Único o Grupo de Empresas:

Cuando el plan basado en un modelo de trust es promovido por un único empleador o grupo se denomina "trust schemes", ya sea para instrumentar compromisos de aportación definida o de prestación definida. En este caso, la empresa utiliza su propio plan de pensiones ocupacional.

Muchas veces los "Trustees" gestionan el Plan y sus inversiones, otras subcontratan a compañías de seguros o terceros administradores

2 Multi Empresa o Multi-Empleadores (Master Trust):

Basado en un modelo de trust (mandato fiduciario), se trata de un sistema de pensiones, en este caso únicamente de aportación definida, promovido y gestionado por un proveedor de pensiones y abierto a múltiples empleadores.

Estos esquemas ofrecen las mismas condiciones a todos los partícipes, con independencia de si se adhieren como parte de un grupo (de empleados) a través de su empleador, o incluso individualmente como un empleado único, o como empleado por cuenta propia (autónomo).

Planes de Pensiones Personales de Grupo:

Los “*Group Personal Pension schemes*” son productos con características totalmente diferentes a los otros dos instrumentos aptos para instrumentar las obligaciones de aportación por pensiones del sistema de *automatic enrolment*.

Son sistemas basados en un contrato (“*contract-based schemes*”), lo que supone que:

- Están basados en un contrato entre cada uno de los trabajadores partícipes y el proveedor externo.
- Son promovidos y gestionados por un proveedor externo (compañía de seguros).

Por lo tanto, son productos de seguro (ahorro jubilación), en los que la garantía de la protección de los derechos acumulados (provisiones) de los trabajadores inscritos la da una compañía de seguros. En los mismos generalmente tomador y asegurados asumen riesgo de la inversión (Unit linked), por lo están expuestos a pérdidas o ganancias derivadas la inversión de las aportaciones realizadas a su favor.

Los *Group Personal Pension schemes* son instrumentos de aportación definida.

Libertad de elección por parte del empleado de la opción de inversión en la que se invierten las aportaciones

El esquema de *automatic enrolment* permite al empleado que elija la opción de inversión donde se inviertan las aportaciones que el empresario realiza a su favor y las que aporta él mismo, pudiendo optar bien:

- Por elegir entre una gama de opciones de inversión, algunas de los cuales son de “bajo coste” (normalmente de gestión pasiva, que replican índices).
- En caso de que no tome ninguna decisión respecto de la opción de inversión en la que quiere invertir, se le incluye por defecto en un fondo predeterminado (“*default fund*”).

El fondo predeterminado o por defecto, es el fondo de pensiones en el que directamente se invertirán las aportaciones realizadas a favor de los partícipes, a no ser que hayan elegido expresamente que se inviertan en otro fondo.

Generalmente los fondos y carteras por defecto tienen una estrategia de inversión conservadora o moderada (con un alto posicionamiento en activos de renta fija), aunque muy pocas veces son garantizados.

Un número significativo de los fondos y carteras por defecto son fondos de ciclo de vida (generacionales), conocidos como “fondos basados en la fecha de jubilación” o “fondos de fecha límite de un solo año”. En estas estrategias de inversión, al inicio de la carrera profesional del trabajador se da una mayor ponderación de la inversión en activos renta variable (con mayores expectativas rentabilidad, pero con mayor riesgo y por lo tanto exposición a pérdidas en el corto plazo, así como una mayor volatilidad). Según se va acercando la edad de jubilación del trabajador partícipe, progresivamente se va reduciendo la misma y reposicionando en activos de renta fija u otros de menor riesgo. En el apartado sobre NEST se detalla un ejemplo del funcionamiento de este tipo de estrategias.

Gastos de administración máximos para el ahorro a través de *automatic enrolment*:

Un sistema de bajo coste accesible para todo tipo de empleadores y empleados

Una de las necesidades identificadas por la Comisión de Pensiones, reflejada en el informe Turner, era la de que, a través del *automatic enrolment* y de la creación de un Esquema Nacional de Ahorro a Jubilación (NPSS), se dotara a las empresas de instrumentos de ahorro para la jubilación con un coste bajo, que dieran la posibilidad, especialmente a las Pymes y empleados con ingresos bajos, de realizar aportaciones y ahorrar para jubilación sin que los gastos de administración que aplicase el gestor del plan se llevaran una parte importante de ese ahorro.

Hasta esa fecha solo las grandes empresas (a través de los planes de pensiones de empleo que promovían) y las personas con rentas altas (en instrumentos individuales) tenían acceso a condiciones competitivas de gastos administración de fondos, que no minorasen significativamente su patrimonio para la jubilación.

El informe de la Comisión de Pensiones puso de manifiesto que el efecto negativo de los gastos de gestión elevados puede ser muy significativo. El Ministerio de Trabajo y Pensiones británico estimaba en 2013 que **un gasto de gestión del 1,5%** sobre los derechos económicos acumulados a favor del trabajador, **reduciría en un 34% el importe de la pensión final a percibir** después de toda una vida laboral ahorrando. En cambio, aplicando un cargo de gestión del 0,5% la merma sería sensiblemente menor: del 13%.

En este sentido, desde la Ley de Pensiones de 2008, se han legislado dos medidas principales:

- El establecimiento de un límite máximo de gastos de administración y gestión de los instrumentos de pensiones ocupacionales destinados a instrumentar *automatic enrolment*.
- La creación de un instrumento/esquema de gestión de ahorro de bajo coste especialmente dirigido para facilitar las obligaciones y derechos del *automatic enrolment*: NEST.

Límite máximo de gastos de gestión y administración:

La ley de 2015 “The occupational Pension Schemes” estableció un límite máximo de gastos de administración y gestión aplicados a los fondos por defecto utilizados para el *automatic enrolment*.

Este límite máximo asciende a un 0,75% sobre el patrimonio (activos gestionados).

Estos límites se aplican a todo tipo de instrumento o producto contratado para *automatic enrolment*. Incluyen los gastos de gestión y administración del instrumento (por ejemplo, atención e información a participantes, pago de prestaciones, etc.) y los cargos de administración de inversiones. Son los llamados “*annual management charges*” (AMC).

Están excluidos de este límite los llamados costes de transacción: aquellos costes de terceras partes que se generan cuando las inversiones son vendidas o compradas en los mercados organizados (costes asociados al valor de realización de los activos en los que están invertidos los derechos consolidados de los empleados participantes).

¿En qué nivel real están actualmente los gastos de gestión de los Planes de Pensiones e instrumentos utilizados para *auto-enrolment*?

A continuación, se muestra la media de los gastos de gestión realmente aplicados, según el instrumento de pensiones cualificado para *automatic enrolment* utilizado:

Plan de Pensiones de Empleo Propio (Empleador Único)	Plan de Pensiones Personal de Grupo ofrecido por una compañía de seguros	Plan de Pensiones de Empleo Multi-empleador o Master Trust
0,38%	0,54%	0,48%

Fuente: estimaciones de PLSA basadas en la revisión de AE 2017: "Automatic Enrolment: Commentary and Analysis 2017"

En todos los casos están por debajo del límite máximo, debido a las importantes economías de escala que logran estos instrumentos de *automatic enrolment*, lo cual es una ayuda importante para facilitar el ahorro a trabajadores rentas bajas y de Pymes, no solo a empleados de grandes empresas y aquellos con renta altas, evitando que los gastos de gestión consuman una parte importante de la rentabilidad y del patrimonio acumulado para la jubilación.

La encuesta de 2016 sobre gastos de gestión en sistemas de pensiones de aportación definida ("*Pension Charges Survey 2016: Charges in defined contribution pension schemes*"), mostró los siguientes resultados:

Resumen de cargos de gestión pagados por los partícipes de Planes de Pensiones "cualificados" para AE y cargos en el caso de instrumentos "no cualificados"

Sistemas aptos para <i>automatic enrolment</i>			
Tipo de empresa	Basados en un contrato	Master Trust- Multiempleadores	Basados en Trust
Media	0,54%	0,48%	0,38%
Empresas entre 1-5 empleados	0,72%		0,72%
Entre 6-11 empleados	0,69%		0,64%
Entre 12-99 empleados	0,65%		0,61%
Entre 100-999	0,54%		0,44%
Más de 1.000	0,45%		0,37%
% Planes cuyo gastos de gestión son igual o menor al máximo legal (0,75%) para planes aptos para <i>auto-enrolment</i>	98%	100%	99%

Sistemas no aptos para *automatic enrolment*

Tipo de empresa	Basados en un contrato	Master Trust- Multiempleadores	Basados en Trust
Media	0,86%	0,65%	0,70%
Empresas entre 1-5 empleados	0,94%		0,92%
Entre 6-11 empleados	0,92%		0,92%
Entre 12-99 empleados	0,88%		0,87%
Entre 100-999	0,78%		0,66%
Más de 1.000	0,86%		0,61%
% Planes cuyo gastos de gestión son igual o menor al máximo legal (0,75%) para planes aptos para <i>auto-enrolment</i>	21%	53%	50%

Como puede observarse en el cuadro anterior, los gastos de gestión en sistemas de pensiones aptos para *automatic enrolment* (“*qualifying schemes*”) se han reducido al nivel del límite máximo permitido o a un nivel inferior al mismo:

- Los partícipes de sistemas “cualificados” para *automatic enrolment*, basados en un contrato, soportan un 0.54% de media con un 98% del total de partícipes pagando menos que el límite máximo.
- Los partícipes de sistemas aptos para *automatic enrolment*, basados en “trust” pagan 0.38 % de media, con un 99% de los partícipes pagando menos que el límite máximo.
- Master trusts son los únicos instrumentos de pensiones que no experimentan cambios, porque ya cumplían con el límite máximo antes de abril de 2015.

Traspaso de derechos económicos entre instrumentos de pensiones

¿Qué ocurre con el fondo acumulado en un instrumento de pensiones del sistema de empleo cuando un empleado cambia de trabajo?

El fondo acumulado o derechos consolidados es llamado “*Pension Pot*” (traducido literalmente como “olla de Pensiones”). Este patrimonio acumulado por cada empleado participante en un sistema de pensiones de empleo es independiente de la relación laboral y constituyen derechos irrevocables del trabajador.

Cuando un empleado cambia de trabajo, sus derechos consolidados se mantienen en su cuenta de posición en el instrumento de pensiones, capitalizándose e invirtiéndose por parte de la entidad gestora del instrumento de pensiones. Su nueva empresa puede estar utilizando esa misma entidad gestora de instrumentos de pensiones para sus obligaciones por *automatic enrolment* y/o por otros acuerdos de pensiones, en cuyo caso el empleado continuaría dotando su fondo anterior.

Si el nuevo empleador ofrece un instrumento de pensiones diferente (ofrecido por otro proveedor), las nuevas contribuciones se realizarían al nuevo instrumento, mientras que el fondo acumulado en el trabajo anterior se mantendría capitalizándose en el instrumento anterior.

No obstante, es posible integrar los fondos o derechos acumulados en distintos instrumentos de pensiones, traspasando el patrimonio desde el instrumento del antiguo empleador al nuevo instrumento de pensiones. Antes de hacerse, la persona ha de chequear que ambos instrumentos permitan esos traspasos y el coste que supone el traspaso (costes de salida, de entrada, y el propio coste del traspaso).

En Reino Unido, los motivos de la movilización de derechos consolidados pueden ser:

- Cambio de trabajo.
- Casos de cierre o terminación del instrumento de pensiones actual.
- Traspaso a instrumentos de pensiones que la persona considera mejores o más competitivos (ejemplo: con menores gastos de gestión, mejores rentabilidades históricas).
- Unificación en un solo fondo de todos los derechos consolidados que se tienen en los instrumentos de distintos empleadores.
- En los casos que sea posible, movilización del fondo a un instrumento de pensiones del país al que se traslade la persona.

Traspasos entre opciones de inversión dentro del mismo instrumento de pensiones

Los proveedores y trustees de instrumentos de pensiones ofrecen una serie de opciones de inversión (fondos) donde invertir las aportaciones realizadas. Si el trabajador quiere traspasar su patrimonio de una opción de inversión a otra, podría aplicársele un cargo por ese traspaso, que puede consistir en una cantidad fija o en un porcentaje del patrimonio acumulado. A veces los proveedores dejan realizar gratuitamente hasta un número determinado de cambios al año entre fondos (switches) sin aplicar cargos.

Alternativamente, también es posible seleccionar un fondo diferente para invertir las nuevas aportaciones futuras, dejando los derechos acumulados hasta la fecha en el fondo “antiguo”. Normalmente no se aplican gastos en el caso de redirigir aportaciones a un nuevo fondo en este sentido comentado.

Mercado de *auto-enrolment*: proveedores de instrumentos de pensiones para *auto-enrolment* en Reino Unido

Los Master Trust (planes de pensiones de empleo multi-empleador basados en trust) son el instrumento más utilizado para *automatic enrolment*, tal y como se muestra en el cuadro sobre número de trabajadores inscritos en cada tipo de instrumento que se recoge en el apartado de instrumentos de pensiones cualificados.

Según datos recientes, a cierre del primer semestre de 2018, las compañías asociadas a ABI (“Asociación de Aseguradores británicos”) tenían 5,3 millones de partícipes activos en planes

de pensiones Master Trust. No obstante, en estas cifras de ABI no están incluidos dos de los mayores gestores de Master Trust:

- NEST, que en Julio 2018 tenía 6,8 millones de trabajadores inscritos (que han crecido hasta 8,1 millones de participes en el segundo trimestre 2019)
- NOW Pensions, que informó en enero 2018 que alcanzó los 1,5 millones de trabajadores participes.

NEST, Aviva y the People's Pension ofrecen planes para todo tipo de empleadores, sin exclusión, independientemente del tamaño de la empresa.

Otros actores principales en el mercado británico de *automatic enrolment* son: NOW Pensions, Scottish Widows, Fidelity, Prudential, Legal and General y Standard Life.

A septiembre de 2019, esta es la lista de master trust autorizados por el Regulador de Pensiones (además de NEST que está habilitado por Ley):

- The Aon MasterTrust
- The BlueSky Pension Scheme
- Industry-Wide Defined Contribution Section (Railways Pension Scheme)
- LifeSight
- The People's Pension
- Universities Superannuation Scheme
- Atlas Master Trust
- The Cheviot Pension
- Legal & General WorkSave Mastertrust
- Mercer Master Trust
- The SEI Master Trust
- Workers Pension Trust
- *Auto-enrolment.co.uk* Master Trust (Smart Pension)
- The Crystal Trust
- Legal & General WorkSave Mastertrust (RAS)
- National Pension Trust
- Standard Life DC Master Trust
- Aviva Master Trust
- Fidelity
- The Lewis Workplace Pension Trust
- The Pensions Trust (TPT Retirement Solutions)
- Stanplan A

NEST: su papel

NEST es el acrónimo y las siglas de *National Employment Saving Trust* (esquema nacional de ahorro del sistema empleo). Se trata de un instrumento de pensiones de empleo de aportación definida basado en la forma jurídica de Trust. Está regulado por la Ley de Pensiones de 2008 para dar soporte a la aplicación del *automatic enrolment*. Fue establecido en 2010 y en 2011 empezó a operar para acuerdos de pensiones voluntarios, a la espera del inicio de la implementación de la obligación de *auto-enrolment* a partir de 2012.

Su objetivo es garantizar que todos los empleadores tengan acceso a un instrumento de pensiones que combine calidad y bajo coste al mismo tiempo. Está sujeto a una “obligación de servicio público” para aceptar a todos aquellos empleadores que quieran unirse a NEST para cumplir con sus obligaciones de *automatic enrolment*.

NEST funciona independientemente del Gobierno. Es un instrumento no público, que actúa y presta sus servicios sin ánimo de lucro, si bien tiene una importante tutela pública.

NEST se creó utilizando un préstamo concedido por el Gobierno británico. Según estimaciones de Ministerio de Trabajo y Pensiones en 2017, la finalización de la devolución íntegra del

préstamo será en 2038. Se estima que la cuenta de resultados de NEST deje de dar pérdidas en 2026 (*breakeven point*). Este aspecto refuerza la realidad de su carácter sin ánimo de lucro.

El sistema de pensiones NEST es el mayor instrumento de Reino Unido de gestión de ahorros de *automatic enrolment* por número de empleados participantes.

Su crecimiento desde su constitución ha sido exponencial:

Abril 2017
Más de 4,5 millones
de trabajadores.

→

Junio 2019
8,1 millones de
trabajadores.

Actualmente la actividad de NEST se circunscribe a gestionar el ahorro en la fase de acumulación (las contribuciones que empresas y empleados realizan). No ofrecen productos post-jubilación (por ejemplo, productos de desacumulación como rentas, etc.).

Los trabajadores inscritos en NEST que dejan de trabajar por un periodo de tiempo o que se convierten en trabajadores por cuenta propia, si lo desean, pueden continuar realizando contribuciones

NEST en datos

Empresas y PYMES adheridas	762.000
% Empresas en NEST sobre total empresas Reino Unido	75%
Número de trabajadores participantes	8,1 millones
Total patrimonio gestionado	6.900 millones de libras (8.035 millones de euros)
Estimación contribuciones anuales para los próximos años	Entre 5.000 y 6.000 millones de libras por año
Estimación de patrimonio bajo gestión dentro de 10 años	80.000 millones de libras (92.000 millones de euros)
Rentabilidad neta últimos 12 meses (fondo por defecto (*))	6,6%
Rentabilidad media neta desde inicio (fondo por defecto (*))	9%
% de participes que están adheridos al fondo por defecto	99,8%

Datos a cierre de 2º trimestre de 2019. Nota: algunas empresas trabajan con varios proveedores de Pensiones, por ejemplo con NEST y otro/s.

(*) NEST 2040

Gastos de Gestión aplicados NEST: un Plan de “bajo coste”

Gastos aplicados por NEST sobre patrimonio/aportaciones a favor de los participantes		
A	% Gastos sobre patrimonio gestionado (activos bajo gestión)	0,3%
B	% Gastos aplicados sobre aportaciones realizadas	1,8%
C=A+B	Equivalente a cargo total anual de gestión (AMC)	0.50%
D	Cargo total anual de gestión (AMC) si participe (y empleador) dejan de realizar aportaciones	0,30%
	Máximo Legal % gastos para <i>auto-enrolment</i>	0,75%

¿Como impacta en el patrimonio y aportaciones a favor de los trabajadores inscritos? Un Ejemplo



Opciones de Fondos y estrategias de inversión NEST

- 1 **Opción 1:** Conservador.
- 2 **Opción 2:** Alto riesgo.
- 3 **Opción 3:** Fondo componente ético.
- 4 **Otras opciones de Fondos a elegir:**
 - Fondo que cumple con preceptos musulmanes (Sharia Fund).
 - Fondo Previo a la Jubilación.
- 5 **Fondo por defecto (99% total ahorradores):**
 - Estrategia con diferentes fechas objetivo.
 - Sistema de fecha jubilación objetiva (50 fechas objetivas, en función edad ahorrador).

Fondo por defecto (Default Fund): “NEST Retirement Date Fund based”

Se traduciría a castellano como “Fondos basados en Fecha de Jubilación”.

Se trata de diferentes fondos para diferentes años de jubilación. Los “fondos de fecha de jubilación” son la opción predeterminada (default) para los ahorradores que se inscriben automáticamente en NEST. Cuando un trabajador se inscribe en NEST, su dinero se invertirá en un Fondo de fecha de jubilación de NEST según el año en que se espera que se jubilen. Los “fondos de fecha de jubilación” son lo que se conoce como “fondos de fecha límite de un solo año”. Son fondos de ciclo de vida (generacionales): Ejemplos:



Los Fondos de Fecha de Jubilación gestionan el patrimonio acumulado del trabajador, en función de su edad y de los comportamientos de los mercados. Si un participante es inscrito en NEST al principio de su vida laboral (ejemplo a los 22 años, edad mínima para inscripción automática), en este tipo de fondo pasaría por tres fases de inversión, dinámicamente gestionadas:

1 Fase Fundacional (“*Foundation phase*”)

Específicamente diseñada para los partícipes más jóvenes. El objetivo es hacer crecer el patrimonio del partícipe al menos en el mismo nivel que la inflación, evitando caídas fuertes y pérdidas, mientras los jóvenes ahorradores se acostumbran a ahorrar, se conciencian y se familiarizan con el ahorro.

Esta fase dura hasta 5 años, después de cual son movidos a la siguiente fase.

2 Fase de crecimiento (“*Growth phase*”):

Dura aproximadamente 30 años. En esta fase el foco está puesto en hacer crecer mucho más rápido los derechos consolidados del trabajador participante: el objetivo de largo plazo es batir a la inflación en un 3% neto (después de aplicar todos los gastos de gestión), trabajando con el largo horizonte temporal que hay hasta la edad de jubilación.

3 Fase de Consolidación (“*Consolidación phase*”):

En esta fase se entra en los años previos a la jubilación. Su objetivo es dejar el fondo acumulado preparado para ser cobrado sin sobresaltos. Se inicia gradualmente una reducción de la exposición a activos de riesgo (“*de-risking*”), para protegerlo de posibles caídas en el corto plazo. Los fondos cambian progresivamente el foco, de crecimiento de capital a una cartera de protección de capital acumulado (con una transición desde una mayor exposición en activos de riesgo como renta variable a posiciones en activos de menos riesgo como renta fija, bonos, deuda corporativa, etc.). El objetivo es que la rentabilidad neta obtenida iguale la inflación, en un período final total de medición de 10 años durante el que se ha ido progresivamente reduciendo el riesgo.

Rentabilidad acumulada en Fondos NEST (algunos ejemplos)

Porcentaje de rentabilidad acumulada en 5 años (datos a cierre de junio 2019)

NEST Sharia Fund	NEST Ethical Growth Fund	NEST Higher Risk Fund	NEST 2040 Fund	NEST Pre-Retirement Fund	NEST Lower Growth Fund
98,8%	77,9%	67,3%	55,8%	20,4%	2,8%

Rentabilidad neta de gastos de gestión

Comunicación e información sobre *automatic enrolment*

Información y apoyo para empleadores

Muchos empleadores se encontraron por primera vez, entre 2012 y 2017, con una obligación legal de inscribir automáticamente a sus empleados elegibles en un instrumento de pensiones de empleo y realizar contribuciones al mismo. Ha sido una situación muy novedosa, con una multitud de dudas e inquietudes que han sido afrontadas con eficiencia y éxito por la Administración Pública británica.

El Regulador de Pensiones (*The Pensions Regulator-TPR*) es el organismo responsable de garantizar que todos los empleadores cumplen con la nueva ley. El TPR es el organismo público que supervisa los instrumentos de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido.

Para facilitar el cumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones, el Regulador llevó a cabo las siguientes acciones:

- Elaboró un conjunto de guías para ayudar a las empresas a cumplir y proceder adecuadamente con sus obligaciones en materia de *automatic enrolment*. Se crearon once guías detalladas y herramientas interactivas para ayudar en el proceso paso a paso.
- Escribieron a cada empleador, como mínimo en una ocasión, previamente a la fecha en la que estaban obligados a comenzar con la inscripción automática. Dependiendo del tamaño de la empresa hubo más de una comunicación directa.
- Se invirtió en publicidad y difusión, utilizando las redes sociales y publicando anuncios en la prensa económica con el objetivo de incrementar el grado de conocimiento por parte de las empresas de sus obligaciones en relación a la inscripción automática y cómo llevarlas a cabo.
- Asimismo, se elaboró una guía específica para asesores y consultores de pensiones.

La obligación de informar a los empleados:

Una de las obligaciones a las que están sometidas las empresas es a proveer de la información adecuada por escrito a sus empleados con carácter previo, tanto si son elegibles para *automatic enrolment* como si no, de tal manera que cada trabajador en Reino Unido sepa cómo le afecta dicho sistema.

Para ayudar a las empresas a realizar esta tarea, el Regulador de Pensiones desarrolló una serie de herramientas, que incluían entre otros:

- Modelos de carta de comunicación.
- Documentos de Q&A (preguntas y respuestas) con los temas claves más habituales sobre los que empleados podrían preguntar.

Estos son algunos ejemplos de las guías comentadas:

- 1 <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/automatic-enrolment-detailed-guidance>
- 2 <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/employers/new-employers>

En definitiva, hubo una participación muy activa de la Administración Pública en la preparación y ejecución de las fases de arranque, y en concreto del Regulador de Pensiones, con una asignación de presupuestos dedicados a la tarea, lo que ha ayudado al éxito en el proceso de implementación y en el grado de comprensión y cumplimiento del mismo por empresarios y empleados.

Información para los trabajadores

Por primera vez, muchos trabajadores británicos se encontraron con el derecho a participar en un esquema de pensiones ocupacional, y lo hicieron bajo un modelo que implicaba, en caso de no querer participar, una actitud proactiva (y no pasiva) por parte de ellos. El regulador se encontraba con el complejo reto de hacer sencillo, entendible y atractivo el complejo, confuso y técnico mundo de las pensiones ocupacionales, buscando unas vías de comunicación y un lenguaje que acercase las mismas a la población activa de una manera eficaz.

Entre las **iniciativas desarrolladas para informar y comunicar a los trabajadores:**

- La comentada anteriormente obligación de las empresas de informar por escrito, en tiempo y forma a todos los trabajadores, sean o no elegibles.
- Se elaboró una guía explicativa para trabajadores.
- Se estableció una línea de información on-line para particulares.
- Para aquellos que necesitaban información más detallada o no tenían acceso a Internet, se estableció una línea de atención telefónica de lunes a viernes, en varios de los idiomas de la Unión (inglés y gales).
- Se creó, a través de una organización sin ánimo de lucro llamada “servicio de asesoramiento financiero” (“*money advice service*”), un simulador on-line que ayudaba a los trabajadores a calcular cuánto debían contribuir al sistema ellos mismos, sus empleadores y el Gobierno.

Además, funciona como planificador financiero integral para la jubilación.

Este calculador es un **instrumento de ayuda para estimar el fondo total acumulado a la jubilación y las prestaciones totales generadas para la jubilación (rentas y/o pensiones), por la suma de todas las fuentes de ahorro y pensión:** pensión pública, pensión de empresa, pensión privada individual y otras fuentes de ahorro e ingresos (como rentas derivadas de inmobiliario, herencias, etc.).

Este simulador calcula la tasa de sustitución estimada entre la prestación total a percibir por el acumulado de todas las fuentes de ingresos de jubilación y el último salario estimado previo a jubilación.

En base a una tasa de sustitución objetivo recomendada por el simulador (como media de la tasa de sustitución que otros miles de personas con similares ingresos suelen elegir), o en su lugar, en base a la tasa de sustitución que el trabajador elija para su caso particular (en base a su situación y sus necesidades personales) y por lo tanto al importe de renta a jubilación que el trabajador indique como objetivo, el planificador calcula las necesidades de ahorro adicional que tendría que afrontar. El simulador informa de si, en la situación actual en base a las tasas de sustitución objetivo, existe déficit o exceso de ahorro y a cuánto asciende el mismo.

Este es el enlace al simulador:

<https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/tools/pension-calculator/info>

Adicionalmente, el Simulador de Pensiones incorpora una fase, previa a la anterior, que calcula el importe estimado de aportaciones que han de realizar el trabajador y su empleador al instrumento de pensiones de empleo elegido, como consecuencia de las obligaciones de automatic enrolment. Este es el link a este calculador:

<https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/tools/workplace-pension-contribution-calculator>

Comunicación: lenguaje utilizado

Para cumplir con el objetivo de facilitar el entendimiento de los instrumentos de pensiones de empleo y el esquema de inscripción automática se consideró que un **elemento clave era el lenguaje utilizado: evitar un lenguaje complejo y hacerlo sencillo y entendible.**

Para ello se elaboró con una serie de colaboradores, entre ellos la industria de entidades gestoras de instrumentos de pensiones, una **guía de “lenguaje de pensiones y automatic enrolment”**

Asimismo NEST tiene una guía para las comunicaciones a partícipes: *“8 reglas de oro en la comunicación: hablando de pensiones con una nueva generación de ahorradores”*

<https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/dam/nestlibrary/golden-rules-of-communication.pdf>

Imagen visual del automatic enrolment



Se ha desarrollado una **identidad visual**, que comprende un sello (logo) para ser utilizado en cualquier comunicación relativa a *automatic enrolment*. El Departamento de Trabajo y Pensiones ha querido que se utilice en cualquier tipo de

comunicación que las empresas hagan relativas a *automatic enrolment*, para distinguirlas de las comunicaciones relativas a otros tipos de instrumentos de pensiones o planes de ahorro.

Esta identidad visual se creó para:

- Integrar, de una manera sencilla, la inscripción automática dentro de los planes de pensiones de empresa.
- Que funcione como una marca identificativa eficaz cuando se trate de *automatic enrolment*, en el contexto de reformas del sistema de pensiones ocupacional para los próximos años.

- Ayudar a la comprensión general y al reconocimiento del *automatic enrolment* dentro de las reformas de pensiones para las diferentes audiencias y grupos de interés del Reino Unido.

En definitiva, la intención es que la identidad visual de *automatic enrolment* obtenga altos niveles de reconocimiento a lo largo del tiempo y el icono visual llegue a ser conocido y reconocido para identificar la inscripción automática en los instrumentos de pensiones ocupacionales.

En este sentido hay que aplaudir que se han aplicado técnicas de marketing y comunicación habituales en el mundo corporativo, en aras a la notoriedad de marca y el reconocimiento de una iniciativa legislativa pública centrada en un elemento clave del Estado de bienestar: la calidad de vida durante la jubilación y la suficiencia de los ingresos obtenidos durante la misma.

Centro de asistencia a las comunicaciones

El Departamento de Trabajo y Pensiones tiene un centro de asistencia a las comunicaciones con un apartado dentro de su página web donde se asesora y dan consejos sobre como realizar los procesos de comunicación relativos a *automatic enrolment*, así como sobre el lenguaje utilizable. Asimismo se facilitan modelos y formatos y se puede obtener copias de alta resolución del logo de identidad visual: <https://communicationcentre.dwp.gov.uk/>

Organismos e instituciones públicos relevantes en relación a *automatic enrolment*

Ministerio de Trabajo y Pensiones (*The Department for Work and Pensions-DWP*)

Es el responsable de la política, la regulación, y la comunicación a los ciudadanos en relación a los cambios en la normativa.

Regulador de Pensiones (*The Pensions Regulator-TPR*)

Responsable de que las empresas cumplan con la ley, inscribiendo automáticamente a todos sus empleados que sean elegibles (www.tpr.gov.uk/actnow). Responsable de supervisar el sistema de pensiones de empleo en Reino Unido.

The Pensions Advisory Service

Organización independiente y sin ánimo de lucro que da asesoramiento gratuito acerca de pensiones. <https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/>

The Money Advice Service

Organización independiente que proporciona asesoramiento independiente gratuito. Provee del simulador de planificación de jubilación. <https://www.moneyadviceservice.org.uk/en>

Single Financial Guidance Body-SFGB

El “Organismo Único de Asesoramiento Financiero” se constituyó como entidad legal en otoño de 2018, y empezó a desarrollar sus funciones en enero de 2019. Sustituirá a los tres proveedores existentes de guía y asesoramiento financiero promovidos por el Gobierno: los dos mencionados anteriormente (The Money Advice Service y The Pensions Advisory

Services), así como a Pension Wise. SFGB es un ente público no ministerial promovido por el Departamento de Trabajo y Pensiones. <https://singlefinancialguidancebody.org.uk/>

The Pensions Tracing Service

Es un Servicio de trazabilidad/seguimiento de las pensiones.

Ayuda a las personas a realizar un seguimiento de sus planes de pensiones ocupacionales. Muchas personas cambian de trabajo varias veces durante su vida laboral, por lo que es importante mantener un registro de sus planes pensiones y sus posiciones. Este servicio de rastreo puede proporcionarles los datos de contacto de un plan de pensiones.

Este Registro de Pensiones (“Pension Dashboard”) se está implementando durante este año 2019 y se espera que esté disponible on-line antes de que acabe 2019. Actualmente funciona como prototipo:

<https://www.abi.org.uk/products-and-issues/lts-public/issues-in-long-term-savings/the-pensions-dashboard/>

Tratamiento fiscal de los sistemas de pensiones cualificados para *automatic enrolment*

Además del ya comentado beneficio fiscal para los empleados inscritos automáticamente, relativo a la deducción fiscal concretada en una aportación adicional al instrumento de pensiones por parte del Estado de un 1% sobre la banda salarial establecida, en el presente Informe se facilita información adicional sobre fiscalidad de las aportaciones, de los rendimientos y de las prestaciones en los sistemas privados de pensiones de empleo y de productos post-jubilación, dentro del Anexo “Introducción al Sistema británico de Pensiones”.

Cotizaciones a la seguridad social de las aportaciones a planes de pensiones y sistemas de previsión social empresarial

Las aportaciones al instrumento de pensiones de empleo de un trabajador son fiscalmente deducibles. No obstante, no tienen desgravación a efectos de cotización a la Seguridad Social (National Insurance Contributions-NIC). Sin embargo, las aportaciones de los empleadores al sistema de pensiones de un empleado, no están sujetas ni a impuestos ni a cotizaciones a la Seguridad Social.

La problemática del “Pago Neto”

Esta es una cuestión que está afectando a trabajadores con ingresos bajos, respecto a la deducción fiscal de sus propias aportaciones por *automatic enrolment* (consistente en una aportación adicional del 1% por parte del Estado).

La “**Personal Allowance**” (asignación personal) fija el nivel mínimo de ingresos a partir del que una persona está sujeta al impuesto sobre la renta. Esta “Personal Allowance” se ha incrementado a 12.500 euros a partir de abril de 2019, por encima límite de ingresos para la tener derecho a inscripción automática (10.000 euros) y muy por encima límite inferior de ingresos (LEL).

De momento sigue existiendo una disparidad entre los planes de pensiones basados en contratos y los basados en Trust, en cuanto a la desgravación fiscal para los empleados de rentas bajas.

Las diferencias de tratamiento son las siguientes:

- En los **planes de pensiones basados en contratos**, como por ejemplo los planes de pensiones personales de grupo, la desgravación fiscal se proporciona a través de lo que se conoce como “**relief at source**” (desgravación en origen). Esto proporciona a los participantes una desgravación fiscal básica del 20% en sus contribuciones, después de que se aplique sobre su salario la retención a cuenta del impuesto sobre la renta, independientemente de si ganan lo suficiente o no para tener que pagar el impuesto sobre la renta.
- Los **Sistemas de pensiones basados en Trust** (fideicomiso) generalmente aplican la desgravación fiscal mediante acuerdos salariales netos (“**net pay arrangements**”), en los que la desgravación fiscal no se aplica a las aportaciones de los participantes que no están obligados a tributar, ya que las aportaciones se pagan antes de que se apliquen las retenciones del salario de una persona por el impuesto de la renta. Esto significa que los participantes de estos planes de pensiones ocupacionales basados en trust, que ganan menos que la “Personal Allowance” (asignación personal) pierden completamente la desgravación fiscal de sus aportaciones al plan de pensiones.

Se estima que más de un millón de personas se ven afectadas por esta anomalía. Esto es algo de lo que el Gobierno es consciente y conoce desde hace tiempo.

En la Revisión de *automatic enrolment* de 2017 se llegó a la conclusión de que, hasta la fecha, no ha sido posible identificar ninguna manera sencilla o proporcionada para alinear los efectos del “pago neto” con los mecanismos de “la deducción en origen”, mecanismos que son más adecuados para aquellos trabajadores con ingresos bajos.

La ambición del Gobierno británico de que la Agencia Tributaria (HMRC) se convierta en una de las administraciones tributarias más avanzadas digitalmente en el mundo, puede traer consigo la oportunidad para volver a examinar los dos sistemas existentes para la aplicación de la deducción fiscal por aportaciones de pensiones, y para explorar, analizar y subsanar la diferencia de trato actual, garantizando que se puede aprovechar cualquier nueva oportunidad, equilibrando la simplicidad y la practicidad con la equidad.

Resolver la cuestión de los salarios netos actualmente se encuentra en la lista de trabajos “demasiado difíciles” del Gobierno. Actualmente no se prevé una solución a corto plazo.



Logros de *automatic enrolment*:

La aplicación del sistema de *automatic enrolment* ha sido un gran éxito en el Reino Unido, cambiando las tendencias previas a su implantación. Está modificando poco a poco las actitudes hacia el ahorro.

El Informe del Ministerio de Trabajo y Pensiones “*Automatic Enrolment review 2017*” incidía en que “desde su introducción en 2012, el sistema de *automatic enrolment* ha funcionado, cambiando el comportamiento financiero de millones de personas, de manera que los trabajadores ven la inscripción automática como una parte normal de su paquete salarial”.

Los resultados han sido especialmente relevantes y exitosos en el caso de los trabajadores con ingresos bajos, los trabajadores a tiempo parcial, las mujeres y los jóvenes. Hasta el año 2012 en Reino Unido tan solo estaban adheridos a sistemas de pensiones de empleo y tenían ahorro para la jubilación los trabajadores de grandes empresas y del sector público, y las personas con ingresos altos. Esta realidad previa a 2012, se está cambiando progresivamente gracias a *automatic enrolment*.

Asimismo, la propia regulación de la inscripción automática por defecto ha sido un elemento importante para garantizar que las Pymes puedan ofrecer a sus empleados instrumentos de pensiones que combinen calidad y bajo coste, evitando que, por no tener economías de escala, se aplicasen elevados gastos de gestión en los instrumentos de pensiones que contraten, que redujesen una parte importante del ahorro a jubilación de sus empleados, como ocurría antes de la implementación de AE.

Los datos confirman estas afirmaciones anteriores. Entre 2006 y 2012 hubo un importante descenso en la participación de trabajadores elegibles en sistemas de pensiones ocupacionales, pasando de:



Esta tendencia se ha invertido como consecuencia de la reforma y la consiguiente implantación del programa de *auto-enrolment* a partir de 2012.

Ha habido **un significativo incremento de trabajadores elegibles que son participes en un sistema de pensiones ocupacional**, incrementándose hasta:

- **Un 78% en 2016 (16,2 millones)**, lo que suponía un incremento de 23 puntos respecto a 2012.
- **Un 87% en 2018 (18,7 millones)**, 32 puntos porcentuales más que en 2012.

Datos

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por el programa de *auto enrolment*, en dos fechas distintas de medición, a través de los dos últimos informes de evaluación o revisión publicados por el Departamento de Trabajo y Pensiones:

- Datos recogidos por el **Informe de Revisión de *automatic enrolment* de 2017** (“*Automatic Enrolment Review 2017: Maintaining the Momentum*”). La mayoría son datos hasta cierre de 2016.
- Y datos que se recogen en el **Informe de Evaluación de *automatic enrolment* de 2018**. En la mayoría de los casos son datos hasta cierre de 2017, aunque en algunos casos también se muestra datos de 2018 para alguno de los indicadores.

Las cifras mostradas en cada una de las fechas de medición se complementan entre ellas, y aunque la segunda fecha de medición muestra datos más actualizados que la primera (recogiendo el primer incremento de aportaciones mínimas obligatorias en abril de 2018), también en no pocos casos se miden elementos diferentes y se aportan visiones diferentes, que ayudan a crear una base de análisis más robusta.

Datos hasta cierre de 2017:

Estos son los datos sobre su impacto a cierre de 2017 y lo que ha implicado:

Cuadro Resumen

Empleadores	
Empleadores que habían cumplido con su obligación de <i>auto-enrolment</i>	1,4 millones
Empleados	
Empleados afectados	29 millones
Empleados que, previamente a <i>auto-enrolment</i>, ya estaban inscritos en un instrumento de previsión empresarial	10,7 millones
Empleados elegibles para <i>automatic enrolment</i> que, anteriormente a su implantación, no estaban inscritos en un instrumento de previsión empresarial	11 millones
Empleados inscritos automáticamente, a partir de 2012, como consecuencia de la obligación de <i>auto-enrolment</i> (dato 2019)	10 millones
Trabajadores no elegibles para <i>auto-enrolment</i>	8,5 millones
Re-enrolment (obligación de re-inscribir tras 3 años)	
Empleados re-inscritos automáticamente	591.000
Empleadores que han cumplido su obligación de re-inscripción automática	73.643

Fuente de datos: Informe de Evaluación de *automatic enrolment* de 2018.

Fuente: Estimaciones Departamento de Trabajo y Pensiones.

Datos sobre empleados no elegibles

Como se indicaba en la Revisión de *automatic enrolment* de 2017, a final de 2016, un **23% de los empleados no cumplían los criterios de elegibilidad** para el *automatic enrolment*:

- El principal motivo son los ingresos bajos: un 57% del total de no elegibles, no son elegibles porque no alcanzan el umbral mínimo. Esto representa un 13% de la población laboral en Reino Unido. Parte de ellos son trabajadores a tiempo parcial, y otros trabajadores a tiempo completo que no llegan al mínimo de salario mencionado.
- Un 43% de la población laboral sin derecho a *automatic enrolment*, lo son o bien por tener una edad menor de 22 años o bien por ser mayores de la edad legal mínima para percibir la pensión pública. Este grupo representa un 10% del total de población laboral en Reino Unido.

Importes totales de aportaciones

En cuanto a los volúmenes de ahorro que se están generando por esquema de inscripción automática:

- En 2016 la cantidad total aportada anualmente por empleados elegibles para *automatic enrolment* a través de pensiones de empleo alcanzó los 86.000 millones de libras.
- En 2017 esa cantidad total anual ahorrada por empleados elegibles se situaba en 90.300 millones de libras (todos los sectores: privado y público), lo que suponía 4.300 millones más que en 2016. De ese incremento 4.000 millones corresponden al sector privado.
- La implantación de *automatic enrolment* ha producido en torno a 20.000 millones de libras anuales de aportaciones (ahorro) adicionales en 2017, es decir de aportaciones por nuevos trabajadores elegibles que anteriormente a la introducción de *automatic enrolment* no se beneficiaban de ningún instrumento de pensiones de empleo, o que haciéndolo su aportación total era menor al mínimo obligatorio.
- Se estima que para el año fiscal 2019/2020 se realizarán aportaciones a sistemas de pensiones ocupacionales (previsión social empresarial) por importe de 19.700 millones adicionales a los mencionados anteriormente, gracias al *automatic enrolment*, teniendo en cuenta los incrementos de los porcentajes de aportación mínima obligatoria.

Datos de inscripción automática por grupos:

Datos comparativos 2012 (antes inicio AE) versus 2016

La inscripción automática había mejorado la participación de todos los grupos de edad, especialmente de los más jóvenes (22 a 29 años). Por géneros la tasa de participación se había igualado.

Por Edad	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Jovenes 22-29 años	24%	68%	44 pp
Más de 50 años	50%	75%	25 pp
Media todas las edades	55%	78%	23 pp

Por Sector	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Sector Privado	42%	73%	31 pp
Por Sexo	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Mujeres	40%	73%	33 pp
Por tipo Jornada	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Tiempo parcial	31%	64%	33 pp
Por nivel Salarial	2012	2016	Incremento en puntos porcentuales
Entre 10.000 y 19.999 libras	20%	63%	43 pp
Superiores a 40.000 libras	ND	86%	ND

Datos comparativos cierre 2012 versus cierre de 2016. Fuente de Datos: “Automatic Enrolment Review 2017: Maintaining the momentum”.

Porcentajes de salida (*opt-up rates*) y entrada no automática (*opt-in rates*)

Estos porcentajes son un termómetro efectivo sobre el éxito y efectividad del sistema y el cambio de tendencia de los potenciales ahorradores.

La encuesta de 2015 “Employer Pension Provision (EPP)” mostró estos datos:

- Solo un 9% de los trabajadores inscritos automáticamente en el sistema había optado por salirse del mismo. Ello supone que un 91% se había mantenido en el sistema de *automatic enrolment*.
- Respecto a aquellos empleados que no cumplen los requisitos para que se les inscriba en el sistema de *automatic enrolment*, pero que pueden pedir de manera voluntaria que se les adhiera al mismo (*opt-in*), la encuesta EPP 2017 muestra que un 5% de todos los empleados no elegibles para *automatic enrolment* solicitaron la adhesión voluntaria. (*)

Como veremos, estos porcentajes se mantienen consistentes en mediciones posteriores.

(*) Nota: el cálculo esta realizado como un porcentaje del número de empleados no elegible para *auto-enrolment* en el momento previo al inicio de su implementación.

Otros datos sobre *auto-enrolment* en 2018

En diciembre de 2018 el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) publicó el “Informe de evaluación de 2018 de *Automatic Enrolment*” (“*Automatic Enrolment evaluation report 2018*”).

El mismo recogía datos actualizados, en algunos casos teniendo en cuenta el primer incremento de aportaciones que había tenido lugar en abril de 2018 (pasando del 2% al 5% sobre la banda de ingresos considerada).

Además de los ya datos mostrados en el cuadro resumen inicial, las conclusiones y datos más relevantes de este informe de 2018 son los siguientes:

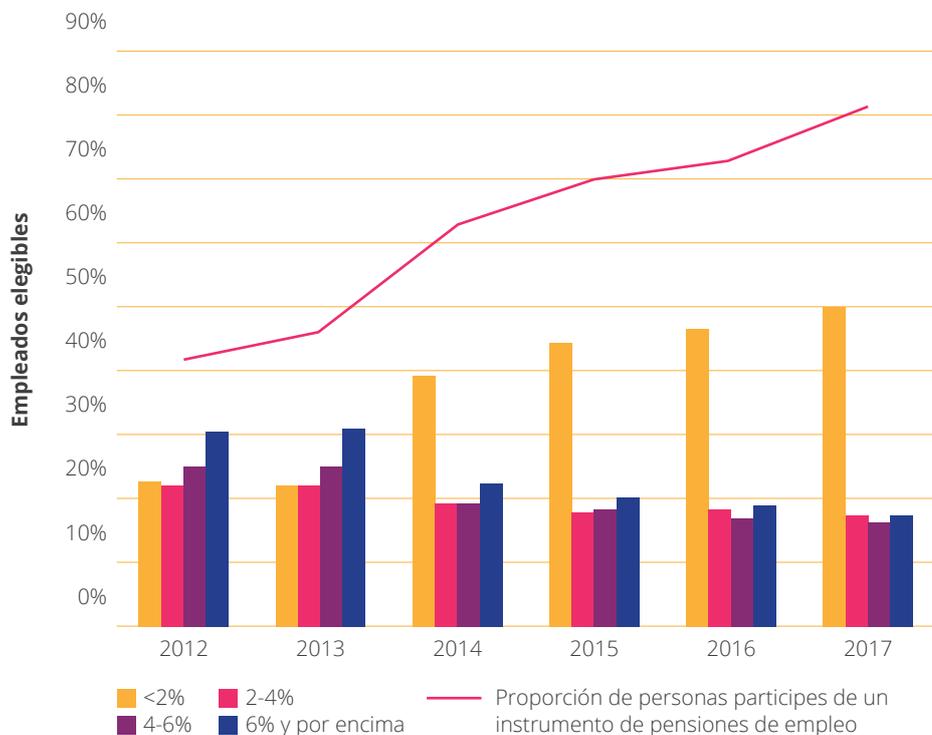
- Un **93%** de las micro-empresas, y de las pequeñas y medianas empresas eran conocedoras de sus obligaciones en relación con el *automatic enrolment*.
- Un **99%** de las grandes empresas, un **97%** de las medianas y una mayoría de las pequeñas empresas (**84%**) declararon que a finales de 2017 ya habían inscrito automáticamente a sus empleados en un instrumento de pensiones cualificado para ello.
- En 2017, casi la mitad (un **47%**) de los empleadores tenían algún tipo de dotación de pensiones de empleo, muy superior al **19%** que se encontraba en esa situación en 2013. Esas organizaciones empleaban a un **91%** de todos los trabajadores del sector privado
- La información recogida hasta cierre 2017 mostraba que el número de empleados con derecho a *automatic enrolment* que eran participes en algún instrumento de pensiones del sistema de empleo se había incrementado hasta los 17,7 millones (**84%** del total) desde los 10,7 millones (**55%** en 2012).

Evolución por nivel de contribuciones

La introducción del *automatic enrolment* ha supuesto un incremento del número de empleadores que realizan contribuciones a algún tipo de plan de pensiones ocupacional a favor de sus empleados. No obstante, las contribuciones se mantenían en niveles mínimos en los años previos a las dos fechas de incremento de aportaciones mínimas obligatorias por *automatic enrolment* (abril 2008 y abril 2019).

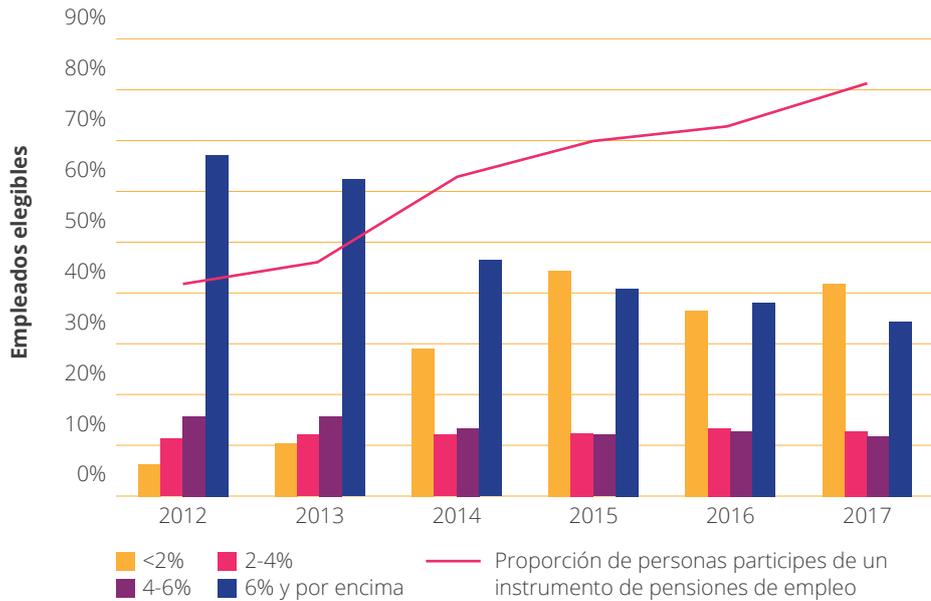
Los datos mostrados a continuación se refieren a los porcentajes de las aportaciones para todos los planes e instrumentos de previsión social empresarial del Reino Unido, pero muestran el efecto que está teniendo el *automatic enrolment*.

Porcentaje de empleados elegibles que participan en algún Plan de Pensiones del Sistema de Empleo: por banda de porcentaje de aportación del EMPLEADO en el sector privado, 2012-2017.



Fuente: Estimaciones del DWP, basadas en el ONS (Oficina Nacional de Estadística) ASHE ("Encuesta anual de horas e ingresos"), GB (Gran Bretaña), 2012-2017.

Porcentaje de empleados elegibles inscritos en un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo: por banda de porcentaje de aportación del EMPLEADOR en el sector privado, 2012-2017.



Fuente: Estimaciones del DWP, basadas en el ONS ASHE, GB, 2012-2017

Los tramos que se incrementan significativamente son principalmente los del rango más bajo, tanto en relación a las aportaciones de los empleadores como la de los trabajadores: el de menos de 2% de aportación. Ello es debido a que en la fecha del análisis (2017), el *automatic enrolment* estaba ya en marcha desde 2012, aunque en la primera fase del nivel de aportaciones: hasta abril del 2018 las aportaciones mínimas obligatorias eran un 1% para empleador y 1% para el empleado. Posteriormente se han incrementado en abril 2018 y otra vez en abril 2019, para dejarla en los niveles actualmente obligatorios (8% de aportación total distribuido en un 4% del empleado, un 3% del empleador y un 1% del Estado). Por lo tanto, en próximas evaluaciones se percibirá ese incremento de aportaciones totales derivado del incremento de las aportaciones mínimas obligatorias.

Como hechos remarcables en relación al nivel de aportaciones:

- Algunos empleadores estaban aportando más del mínimo obligatorio: en un **24% de los instrumentos utilizados para *automatic enrolment*, el empleador estaba aportando en 2017 al menos un 3%, por encima del primer incremento planificado** (que era un 5% de aportación a partir de abril 2018 y hasta abril 2019).
- En 2017, 7 millones de empleados del sector privado que ahorraron en sistemas de pensiones ocupacionales, recibieron una aportación al plan por parte de su empleador de un 2% o mayor. De esos, 5,5 millones recibieron una aportación de un 4% o mayor.
- Más de un 92% de aquellos empleados del sector privado elegibles para *automatic enrolment* que aportaron entre un 3% y un 4% recibieron una aportación igual (matching contribution) o superior por parte del empleador.
- Según datos de abril de 2017, 5,9 millones empleados elegibles para inscripción automática estaban ya contribuyendo en esa fecha con el porcentaje de aportación mínima obligatoria que se aplicaría a partir de abril de 2019. No obstante, alrededor de 5,1 millones de empleados seguían contribuyendo en abril 2017 por debajo del porcentaje mínimo que correspondería a partir de abril de 2018, y 6,1 millones de empleados elegibles se verían obligados a aumentar sus aportaciones en la actualización de abril 2019 o antes.

Niveles de salida (*opt-out*):

El Informe de 2018 analizó también los siguientes aspectos en relación a los niveles de *opt-out* y “cesación” (*):

- Los mismos, a finales de 2018, **se mantenían consistentes** con los niveles existentes antes del primer incremento de aportaciones en abril de 2018.
(*): La cesación consiste en parar de ahorrar en un plan de pensiones con posterioridad al periodo de salida-*opt-out*.
- Aquellos inscritos dentro del calendario de inscripciones iniciales (que eran empleados de ese empleador en el inicio de la obligación de inscripción para su empleador), tienen índices de salida superiores a aquellos inscritos cuando son contratados por un empleador que ya tiene en marcha sus obligaciones de inscripción automática.

Proporción de los auto-inscritos en cada período que dejan de ahorrar dentro de la ventana de salida voluntaria (*opt-out*), por tipo de razón para de dejar de ahorrar.

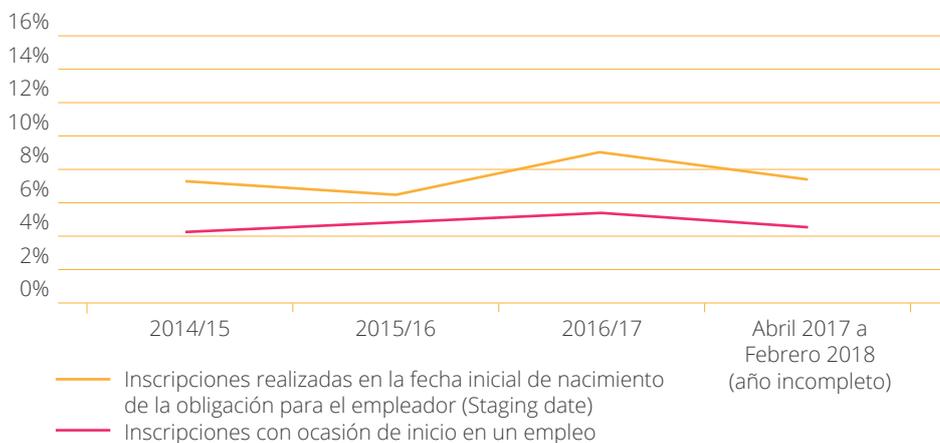
% de ahorradores



Fuente: RTI (Real Time Information). Nota: tal y como se detalla en el Anexo III, se han de tener en cuenta las diferencias existentes entre los criterios de computo utilizados por RTI respecto a los de otras fuentes de información.

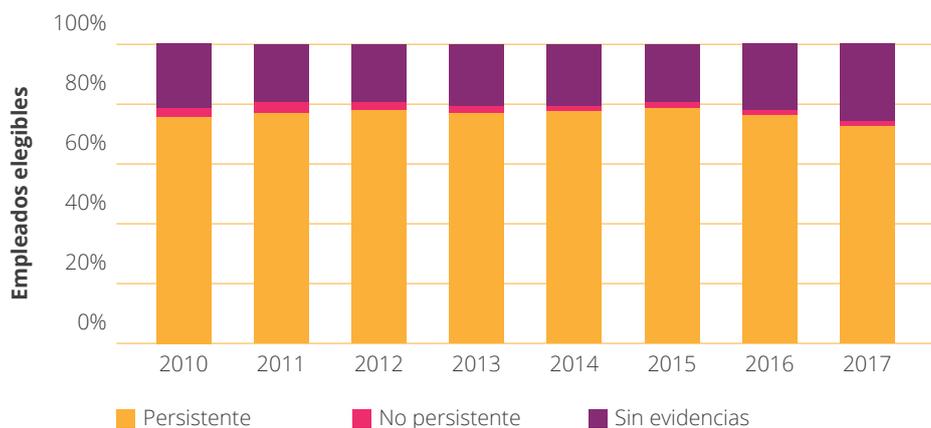
Porcentaje de los auto-inscritos en cada período que dejan de ahorrar dentro de la ventana de salida voluntaria (*opt-out*), por método de inscripción (durante las fase de implementación de AE o con ocasión ser contratados por un nuevo Empleador).

% de ahorradores



Fuente: RTI (Real Time Information).

Persistencia en el ahorro, entendida como el ahorro en planes de pensiones durante al menos tres años dentro de un período de cuatro años.

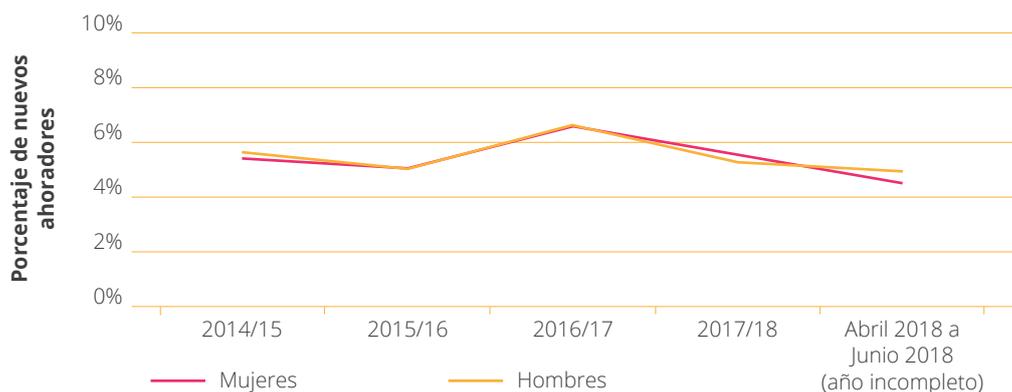


Fuente: cálculo Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) utilizando datos de ONS ASHE.

Con posterioridad se ha confirmado que las tasas de cesación se han mantenido constantes durante 2018, pese al primer incremento de aportaciones en abril 2018 (del 2% al 5% de aportación mínima). Ello “no ha movido a la gente a dejar de ahorrar”. El Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP) ha dicho que las tasas de “cesación” se situaron en el 0,7 por ciento en los tres meses siguientes al aumento de la aportación mínima de abril de 2018, comparado con el 0,6 por ciento para el período de cuatro años anteriores.

- **Hombres y mujeres** tienen los mismos niveles de salida (*opt-out*), pero los hombres tienen mayores índices de “cesación” en el ahorro con posterioridad al período oficial de salida.

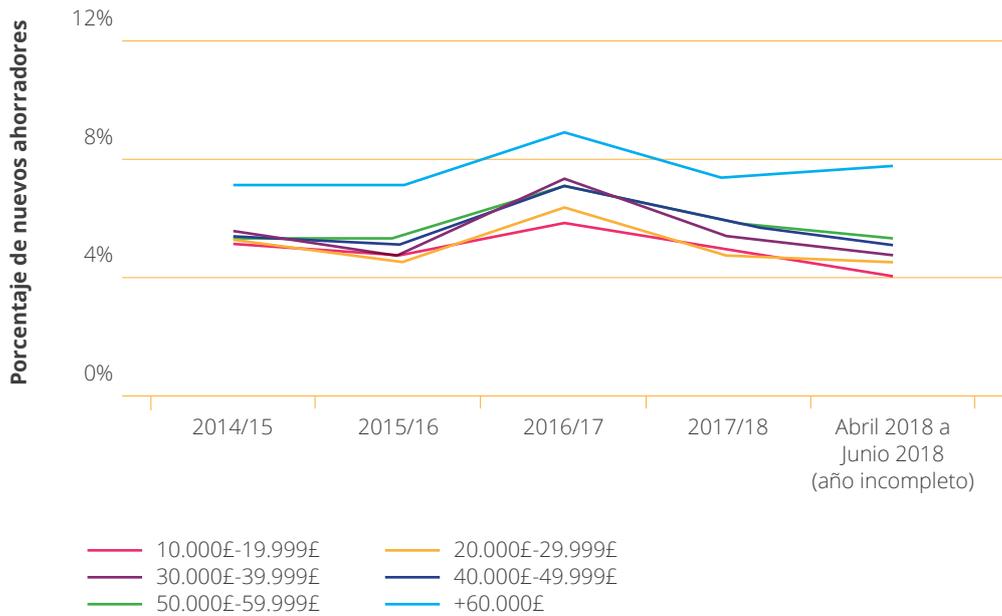
Porcentaje, en términos anuales, sobre total nuevos ahorradores



Fuente: RTI

- **Por nivel de ingresos:** los empleados con ingresos altos tienden a tener porcentajes de salida (*opt-out*) más altos que los de los grupos con ingresos bajos. No hay especiales diferencias en niveles de cesación posterior por razón del nivel de ingresos, salvo la excepción de aquellos con los ingresos más altos, que tienen niveles de cesación más altos.

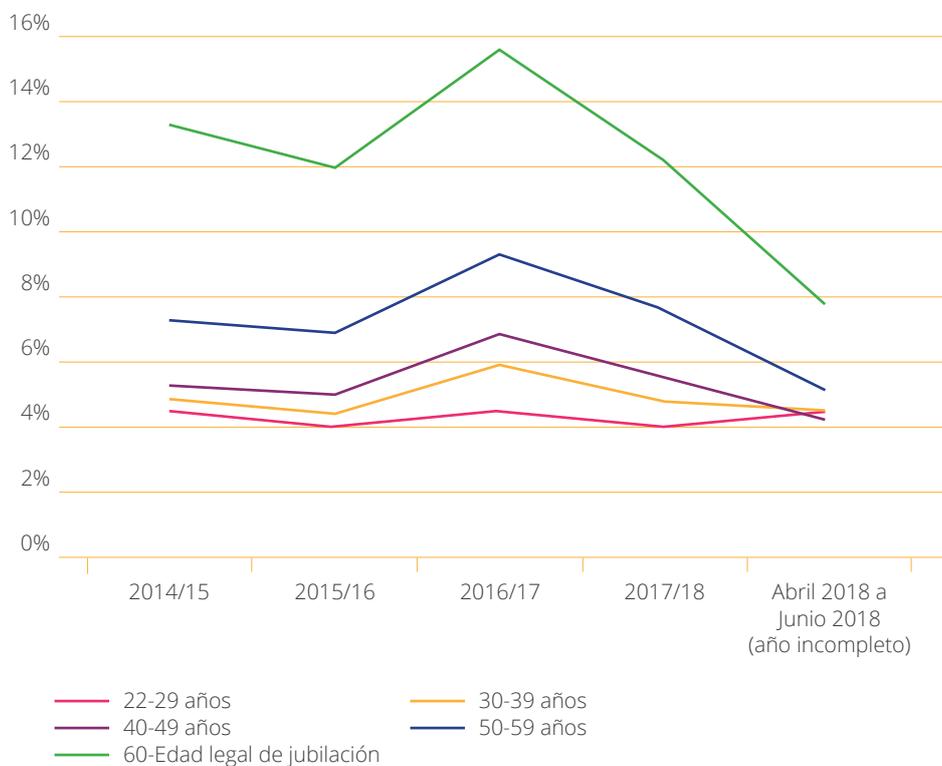
Porcentaje, en términos anuales, sobre total nuevos ahorradores



Fuente: RTI

- **Opt-out Por Edad:** Los grupos de mayor edad tienen niveles de salida (*opt-out*) mayores. Los grupos de edad entre 22 y 29 años y el de 60 hasta edad de jubilación, tienen los niveles de “cesación” más altos, aunque en cualquier caso son bajos.

En términos anuales



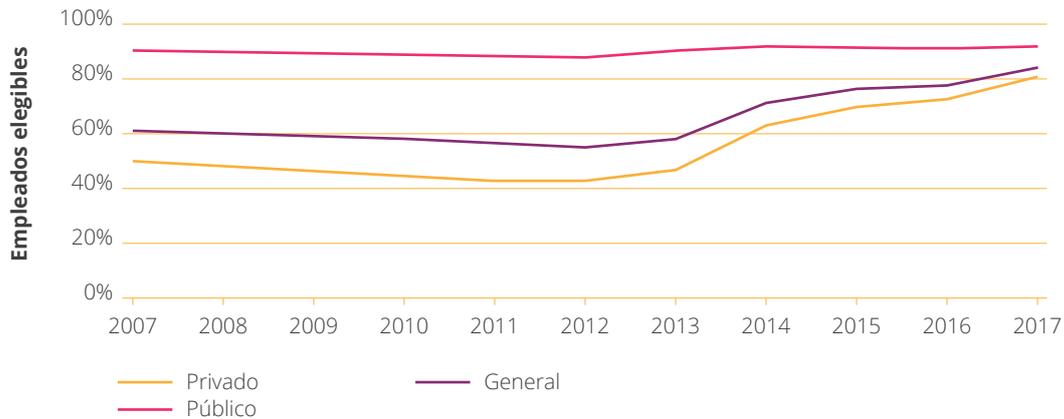
Fuente: RTI

Impacto que la introducción de *automatic enrolment* esta teniendo en la evolución del sistema de pensiones de empleo de Reino Unido

Los siguientes gráficos, si bien muestran datos consolidados (*automatic enrolment* y resto del sistema de pensiones de empleo), muestran el impacto que el *auto-enrolment* ha tenido en el desarrollo y crecimiento de la previsión social empresarial en los últimos años. Los gráficos muestran un crecimiento exponencial de las cifras a partir de 2012 (fecha de arranque del *automatic enrolment*) y años siguientes (período de entrada en vigor de la otras fases de entrada según el tamaño del empleador).

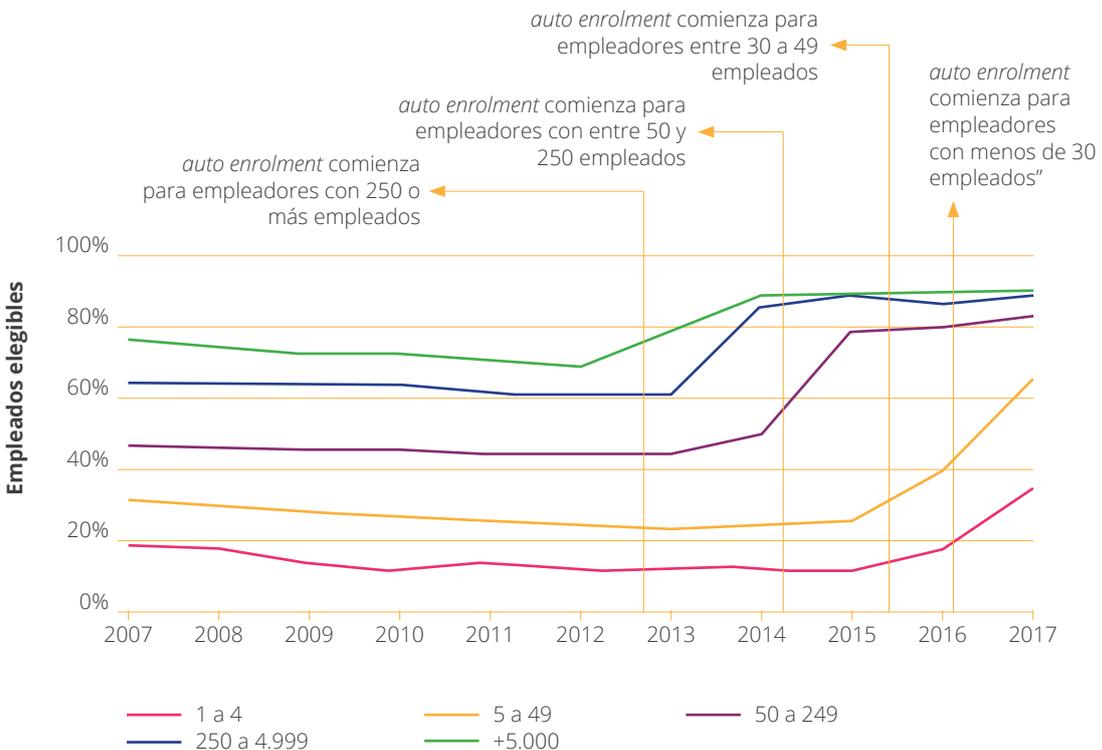
Evolución 2007-2017 de trabajadores adscritos a sistemas de previsión empresarial

Porcentaje de Empleados Elegibles que están inscritos en un plan de pensiones ocupacional, por Sector y evolución 2007-2017.



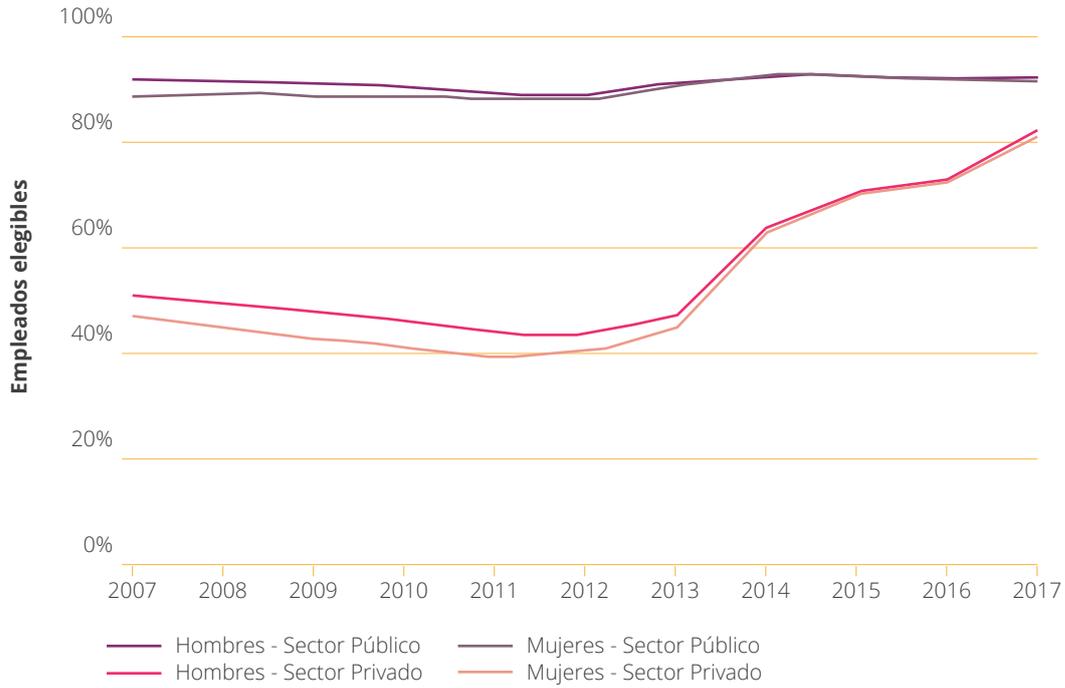
Fuente: DWP, estimaciones derivadas de la ONS ASHE, Reino Unido, 2007-2017.

Empleados Elegibles que están inscritos en un plan de pensiones ocupacional, por tamaño de empresa



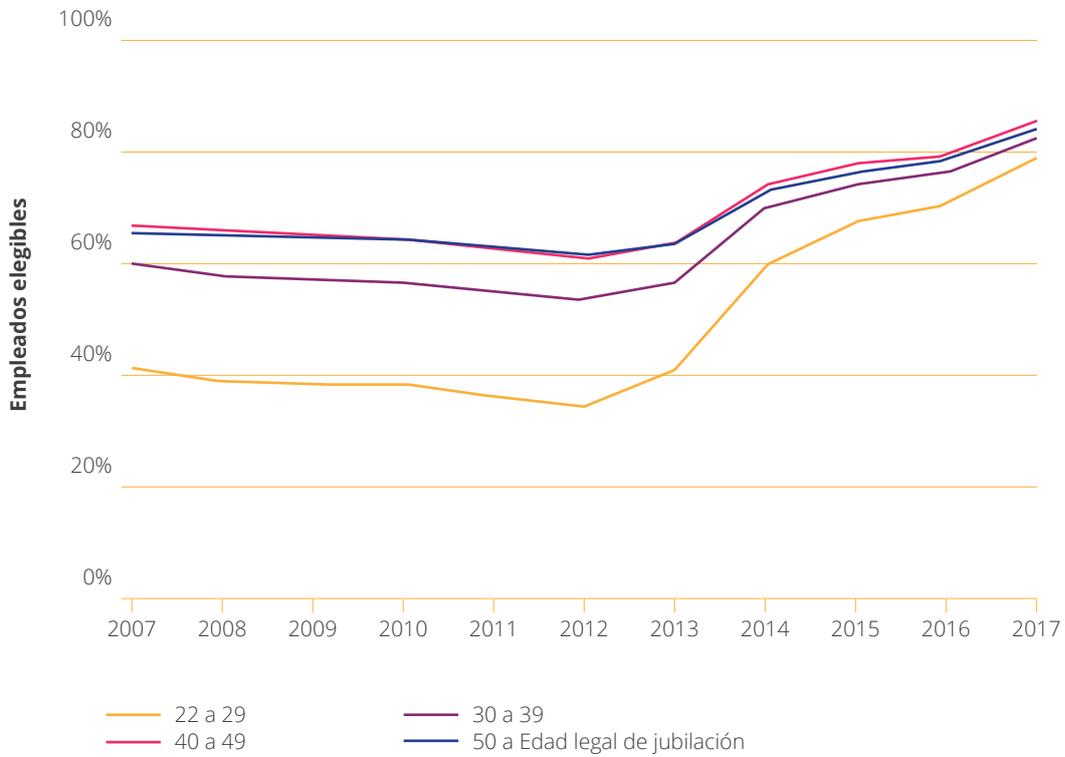
Fuente: DWP, estimaciones derivadas de la ONS ASHE, Reino Unido, 2007-2017.

Empleados elegibles que están inscritos en un plan de pensiones ocupacional, por genero



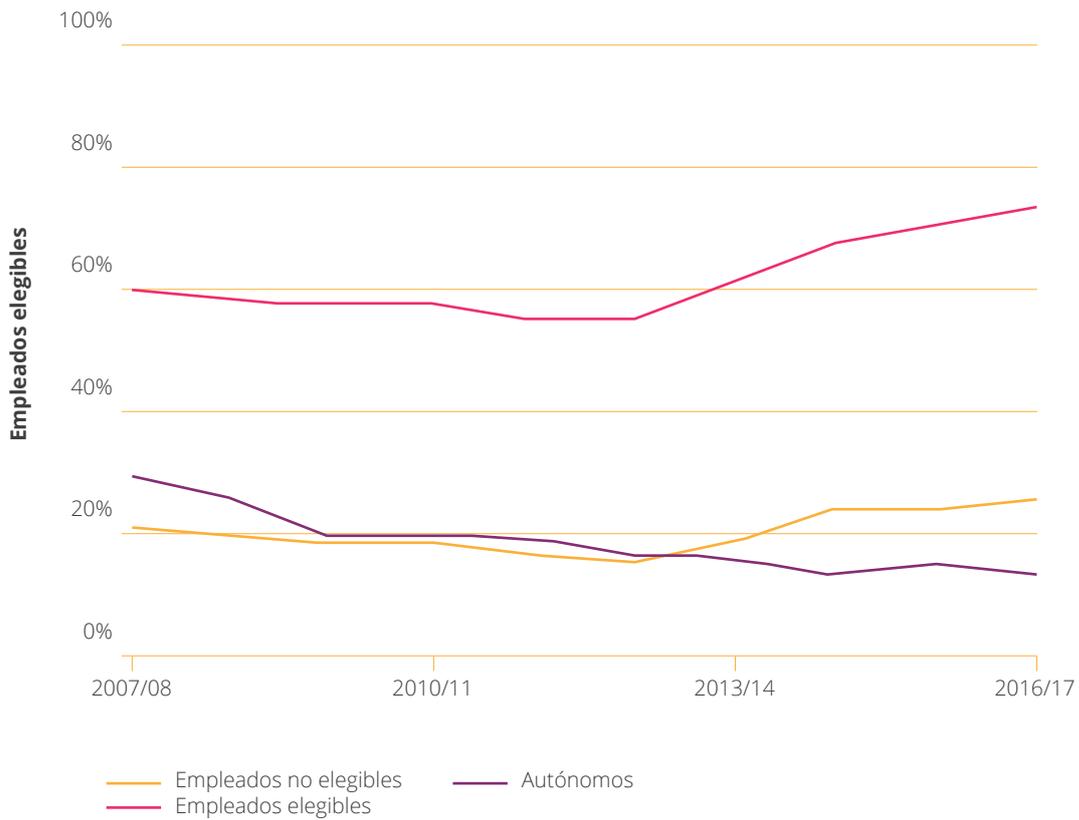
Fuente: DWP, estimaciones derivadas de la ONS ASHE, Reino Unido, 2007-2017.

Empleados Elegibles que están inscritos en un plan de pensiones ocupacional, por banda de edad



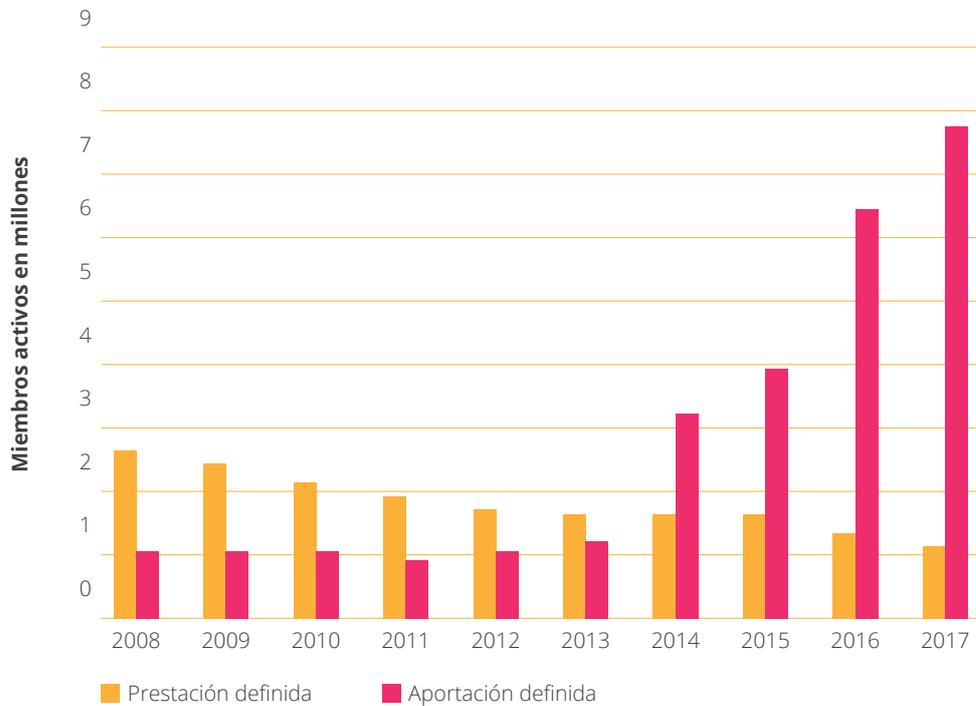
Fuente: DWP, estimaciones derivadas de la ONS (Office for National Statistics), ASHE (Annual Survey for Hours and Earnings, Reino Unido, 2007-2017).

Empleados que están inscritos en un plan de pensiones ocupacional, según elegibilidad o no del trabajador para automatic enrolment



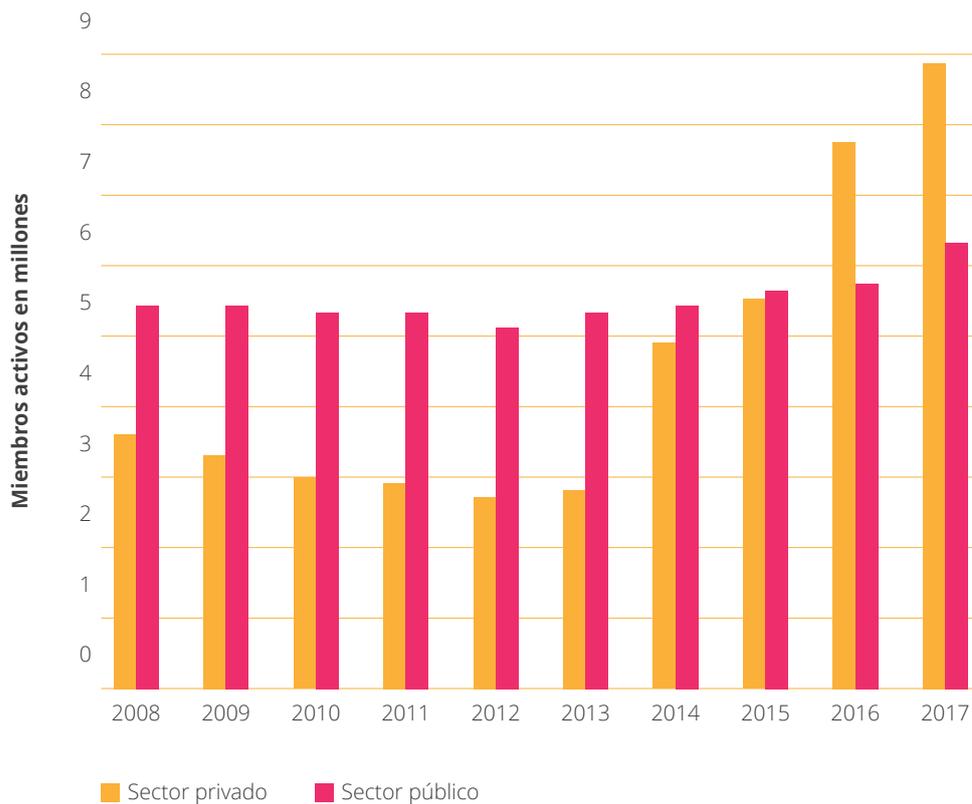
Fuente: análisis derivado del FRS, Reino Unido, de 2007/08 a 2016/17.

Numero de participantes activos en Planes de Pensiones de Empleo del sector privado, por tipo de compromiso



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (mostrado en el AE evaluation Report 2018).

Participes Activos en Planes de Pensiones de Empleo, por sector



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (mostrado en el AE evaluation Report 2018).

Datos sobre el impacto del *automatic enrolment* sobre la generosidad de los acuerdos de pensiones previos a su implementación

En general, no se ha producido una reducción del nivel de las aportaciones de los acuerdos de pensiones previamente existentes a la entrada en vigor del *automatic enrolment* para absorber los costes derivados del mismo.

El **Índice de “levelling down”** consiste en la reducción del nivel de generosidad de las aportaciones para los partícipes de sistemas de previsión social ya existentes con carácter previo a la implementación del *automatic enrolment* y de sus fases.

El “*levelling down*” se ha incrementado ligeramente desde 2012. Con anterioridad a 2012, los empleadores aplicaron estrategias de *levelling down* para un 12% de los trabajadores elegibles en el sector privado. Ese porcentaje se había incrementado ligeramente hasta un 15% (1,6 millones) de trabajadores elegibles del sector privado en 2016- 2017 (estimaciones del DWP derivadas de ASHE 2010-2017).

Sin embargo, los resultados de la Encuesta de “Provisiones de Pensiones de Empleo”-EPP (**) de 2017 sugieren que en aquellos casos en los que los empleadores han sufrido un incremento del coste total en aportaciones a pensiones como consecuencia del *automatic enrolment*, solo un 1% de esos empleadores han adoptado, como estrategia de absorción del coste, la medida de reducción del importe de las aportaciones a favor de los trabajadores ya participantes en planes de pensiones con anterioridad al establecimiento del *automatic enrolment*.

Estrategias de los Empleadores para compensar el incremento en aportaciones a Planes de Pensiones (costes) como consecuencia de la inscripción automática, según el tamaño de la organización. Fuente: Encuesta EPP 2017 (**)

Estrategia seguida por el empleador	Tamaño de la organización (por número de empleados)				
	Micro empresas (1-4)	Pequeñas (5-49)	Medianas (50-49)	Grandes (+250)	Todos los empleadores que han informado un incremento en aportaciones totales
Absorción como parte de otros gastos generales	75%	68%	68%	64%	71%
Reducción de Beneficios	42%	51%	55%	42%	47%
Incremento de precios	8%	13%	16%	14%	11%
Menores incrementos de salario	10%	11%	9%	10%	10%
Cambiando el actual Plan de Pensiones	2%	7%	11%	14%	5%
Re-estructuración/ reducción de plantilla	3%	7%	4%	4%	5%
Reducción de niveles de aportación para participes elegibles y de alta antes de la reforma de <i>auto enrolment</i> (levelling down)	0%	2%	2%	4%	1%
Otros	0%	0%	0%	1%	0%
Ninguno de los anteriores	5%	13%	12%	17%	14%
Base Ponderada	370	381	32	7	791
Base no ponderada	144	819	302	580	1.845

Base: todos los empleadores del sector privado que han iniciado la inscripción automática y reportado un incremento en el total de aportaciones realizadas.

Nota: los encuestados podían dar más de una respuesta.

Opiniones personales de los empleados elegibles para *automatic enrolment*:

Los resultados de la investigación de seguimiento y entrevistas realizadas por parte del Departamento de Trabajo y Pensiones-DWP (realizada en junio de 2018) encontró que:

- La mayor parte de los trabajadores entrevistados (un 82%) veía su inscripción automática como algo positivo para ellos.
- Un 80% estaba de acuerdo en que ahorrar en un plan de pensiones ocupacional (de empresa) era algo normal para ellos.
- Un 83% sabía dónde ir si necesitase encontrar más información acerca de instrumentos de pensiones de empleo.

Próximos pasos

Los informes de evaluación han ido publicándose anualmente desde el año 2013, siguiendo un informe de base que se hizo en 2012 que describió el escenario existente antes de la implementación del *automatic enrolment*. Hasta la fecha el informe de 2018 es el informe con datos oficiales más reciente.

El próximo informe de evaluación, probablemente a final de 2019, establecerá mayores evidencias sobre el primer incremento de contribuciones (el realizado en abril de 2018) y aportará datos sobre los resultados del segundo incremento de aportaciones en abril de 2019 (hasta un 8%).

El “*Automatic Enrolment evaluation Report 2018*” indica que en el próximo informe de evaluación que se realice, se examinarán los progresos realizados hasta la fecha desde que la aplicación del *automatic enrolment* comenzó en 2012, y actualizará los planes sobre futuros informes de evaluación para un Estado de situación “estable” (sin cambios como por ejemplo los incrementos de aportaciones).

(*) “*Automatic Enrolment evaluation Report 2018*”

(**) “*Employer Pensions Provision Survey 2017*”

Nota: El “Informe de evaluación de *automatic enrolment 2018*”, contiene también información sobre ahorro e inscripción automática basada en otras segmentaciones de grupos sociales de Reino Unido, como por ejemplo por razas. Estos datos son de interés para el análisis y estudio de áreas de trabajo y mejora en conjunto y por grupo, para el desarrollo del ahorro y de la concienciación sobre el mismo. En este informe no lo incorporamos para no incrementar su extensión.

En octubre de 2019 ha sido publicado el *Automatic enrolment, Commentary and analysis: April 2018-March 2019*, elaborado por *The Pension Regulator*. El mismo muestra datos más actualizados sobre *automatic enrolment*. Debido a su reciente publicación, no se han incorporado estos datos en el presente informe, pero se recoge en un anexo final un resumen de los mismos, y en la bibliografía se incluye un vínculo al mencionado análisis.

¿Como valoran los grupos de interés el *automatic enrolment*?

Opiniones con ocasión de la revisión del sistema de *automatic enrolment* en 2017

- **CBI** (Confederación Patronal de la industria británica).

“El automatic enrolment es una exitosa política, construida sobre unos sólidos fundamentos. El apoyo de los empleadores es clave para ello.”

- **USDAU** (Sindicato de trabajadores de tiendas, comercios, distribución y asimilados).

“Hemos dado nuestro respaldo total al “automatic enrolment”. En nuestra opinión ha sido una fantástica iniciativa. Sin embargo, es necesario hacer más, y animamos al Gobierno y a la industria de las Pensiones a continuar construyendo para seguir con el éxito que se ha conseguido hasta ahora.”

- **TUC-Trade Union Congress** (Federación de Sindicatos -Inglaterra y Gales-).

“La inscripción por defecto ha sido una política muy exitosa... tiene el potencial de llegar a ser la piedra angular de sistema de ahorro ocupacional en Reino Unido.”

Algunas opiniones en 2019

- **Amber Rudd, ministra de trabajo y pensiones** (febrero 2019-entrevista Financial Times).

“Es una extraordinaria historia de éxito. Los planes de pensiones del sistema de empleo habían dejado estar de moda, y eran vistos como algo para personas mayores y con poder adquisitivo alto. Ahora ahorrar es la norma en todo el Reino Unido, donde quiera que uno trabaje. Vamos a considerar, por supuesto, cómo podemos llegar a más personas, traer al ahorro a los trabajadores más jóvenes y permitir que todo el mundo, en particular los trabajadores a tiempo parcial, los asalariados con ingresos más bajos y los autónomos, ahorre más.”

- **Baronesa Ros Altmann** (ex ministra de pensiones). Febrero 2019. Entrevista FT.

“La inscripción automática ha sido un gran éxito hasta el momento, pero hay que hacer mucho más para garantizar que funcione bien. Por ejemplo, las mujeres y los trabajadores con ingresos más bajos aún no están cubiertos por esta política. Aunque el AE ha conseguido que millones de personas con bajos ingresos por primera vez ahorren para su jubilación, solo cubre a aquellos que ganan más de £10.000 al año con un mismo empleador. Muchos trabajadores a tiempo parcial, en su mayoría mujeres, que ganan menos de este nivel o que tienen más de un empleo y ganan por debajo de £10.000 en cada uno de ellos, quedan fuera del proceso de inscripción automática. Por lo tanto, pierden la ayuda de su empleador para sus ingresos de jubilación.”

La opinión de los Empresarios

En la encuesta realizada en 2019 por la Confederación de la Industria Británica (CBI) y Scottish Widows a 240 compañías se recogen, entre otras, las siguientes conclusiones y datos:

- **Los empresarios apoyan la extensión de la inscripción automática por defecto a más trabajadores.** Un 74% de las empresas encuestadas quieren que *automatic enrolment* esté disponible para trabajadores por cuenta propia y para aquellos trabajadores con ingresos inferiores a 10.000 libras, permitiendo a más trabajadores a tiempo parcial y a aquellos con varios trabajos ahorrar mejor para su jubilación.
- **La inscripción automática por defecto se entiende bien.** Tan solo a un 7% de los encuestados les cuesta entender sus obligaciones y deberes en relación con la inscripción automática, y solo un 16% tiene dificultades para comprender cómo evaluar si un empleado es o no elegible.
- El 71% de los encuestados cree que, para que sus empleados tengan un nivel suficiente de ingresos durante su jubilación, **se tendrán que realizar mayores aportaciones en algún momento en el futuro.**
- Para ello, la gran mayoría de directivos encuestados (un 93%) creen que **las empresas deberían focalizarse en mejorar el compromiso e involucración de los empleados con sus ahorros para jubilación**, impulsando la realización de aportaciones voluntarias por parte de los empleados.
- Un 75% de las empresas encuestadas piensan que **ofrecer un buen sistema de pensiones impacta positivamente en su capacidad de atraer y retener talento**, y un 64% cree que tiene efectos positivos **en la motivación de su equipo.**



Revisión del *automatic enrolment* en 2017: propuestas

Resumen de las propuestas aprobadas

En 2017 se realizó un informe por parte del “*Automatic Enrolment Review Panel*”, en el que se realizaban una serie de recomendaciones de medidas en relación al sistema de *automatic enrolment*, para implementar a partir de mediados de 2020. En resumen, las recomendaciones fueron:

- 1 Eliminar el límite mínimo de salario (LEL) para el cálculo de la base sobre la que aplicar el porcentaje de aportaciones para calcular las contribuciones a realizar. Por lo tanto, la base de salario pensionable sobre el que calcular las contribuciones se calcularía desde la primera libra.
- 2 Reducir la edad mínima para ser elegible para la inscripción automática por defecto, bajándola de la edad mínima actual de 22 años hasta los 18 años.
- 3 Testear maneras de mejorar el ahorro previsional y los ingresos de jubilación para los autónomos y empleados por cuenta propia.

¿Como mejorará la cuantía de las aportaciones con la eliminación del límite mínimo de ingresos (LEL) para calcular el salario pensionable?: Un ejemplo

Empleado con ingresos anuales de 35.000 libras. Su salario pensionable y su aportación se calculan de la siguiente manera:

- 1 **Antes de la reforma:** Salario anual total (con tope máximo de 50.000 libras -UEL- límite superior de ingresos-) menos el LEL (6,136 libras en 2019/2020)= 28,864 (Salario Pensionable) X 8 % de aportación total mínima= **2,309 libras de aportación mínima anual.**
- 2 **Con la Reforma:** Salario anual total (con límite máximo-UEL- de 50.000 L) = 35,000 (Salario Pensionable) X 8% de aportación total mínima= **2,800 libras de aportación mínima anual.**

Se incrementa la aportación total en 491 euros anuales.

Detalles acerca de la revisión de 2017

El 18 de diciembre de 2017 el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico publicó un informe sobre el sistema de pensiones ocupacionales obligatorias *automatic enrolment*, en el que se examinaba el pasado, el presente y el futuro de los instrumentos de pensiones ocupacionales. Este informe se ha llamado “*Automatic Enrolment Review 2017: Maintaing the Momentum*”.

Este estudio se realizó con el fin de:

- Asegurar que el *automatic enrolment* continúa cubriendo las necesidades de los trabajadores.
- Analizar la cobertura actual, teniendo en cuenta las necesidades de aquellos que aún no se benefician de este sistema, incluidos entre ellos los trabajadores autónomos.
- Mantener el nivel de progreso alcanzado hasta el momento, sopesando los desafíos que plantea y buscando medidas para solventarlos.

Como se ha comentado anteriormente, el Informe reconoce que, desde su introducción en 2012, el sistema de *automatic enrolment* ha funcionado, cambiando el comportamiento financiero de millones de personas, de manera que los trabajadores ven la inscripción automática como una parte normal de su paquete salarial.

Detalles de la Revisión del programa

Durante su análisis, se observaron tres retos importantes y complejos para el futuro desarrollo del programa *automatic enrolment*:

1

Alto riesgo en relación a las expectativas de jubilación y de suficiencia financiera durante la jubilación

Con los niveles de ahorro actuales, existe un alto riesgo de que no vayan a verse cumplidas las expectativas de tasa de sustitución y suficiencia económica a la jubilación de un importante sector de trabajadores en edad laboral.

Además, con la estructura actual del *auto-enrolment* se pueden producir periodos que no están cubiertos, especialmente para aquellos con varios trabajos a tiempo parcial y con salarios bajos, y para los más jóvenes.

A pesar del éxito del programa, según el informe de revisión de 2017, **12 millones de ciudadanos no alcanzan unos ingresos mínimos para su jubilación, lo que supone el 38% de la población:**

- De estos, el 87% (10,4 millones) ingresan más de 25.000 libras al año
- el 13% (1,6 millones) ganan menos de dicha cantidad.

Además ha de tenerse en cuenta que desde la introducción de la Nueva Pensión del Estado-NSP para nuevos pensionistas a partir de 2016, como consecuencia de la simplificación del sistema de Pensión Pública de dos niveles en un sistema de pensión pública de nivel único (*single tier*), ha traído consigo que, si bien la NSP tiene un nivel de cobertura mayor que la antigua Pensión Básica del Estado-BSP, en conjunto la suma de los dos niveles de Pensión Pública anteriores a 2016 (BSP y Segunda Pensión del Estado-S2P) ofrecen en muchos casos un nivel de cobertura (tasa de sustitución) mayor que la Nueva Pensión del Estado-NSP. Este aspecto hace que sea aún mayor la dependencia de los ingresos durante la jubilación del sistema de *automatic enrolment* y del ahorro en general.

Los beneficios del *auto-enrolment* afectan a algunos trabajadores solo de forma limitada:

- **Trabajadores con varios empleos:**
 - Quienes ganan más de 10.000 libras/año en uno de sus trabajos, son inscritos automáticamente. No obstante, al calcularse su aportación en base al límite mínimo de ingresos (LEL) y aplicarse este para cada trabajo, pierden la posibilidad de hacer una mayor aportación o más de una aportación.
 - Los que ganan menos de 10.000 libras/año en cada empleo no reúnen el requisito de ingresos para ser incluidos en el *automatic enrolment*, incluso aunque la suma de sus ingresos de todos sus empleos supere las 10.000 libras anuales.
 - Los trabajadores con ingresos iguales o inferiores al límite inferior de ingresos (LEL) en cada uno de sus empleos, aunque pueden incluirse voluntariamente en el programa, no tienen derecho a que los empresarios de manera obligatoria contribuyan a sus pensiones.
- **Los trabajadores jóvenes (18-21 años) están excluidos del programa *auto enrolment*, al estar establecido el límite mínimo de edad en 22 años.**

Propuestas realizadas por el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP), para actuar sobre este primer problema.

El Gobierno ha planteado las siguientes propuestas:

- **Reducir la edad de acceso al *automatic enrolment* de los 22 a los 18 años.**

Con esta medida se incluirán adicionalmente en los planes de pensiones y otros sistemas de ahorro ocupacional a 900.000 jóvenes. Además, se simplificará el sistema para los empresarios. En palabras del DWP “Queremos que el ahorro a jubilación sea la norma cuando alguien empieza a trabajar”.
- **Que los porcentajes de aportación por *automatic enrolment* se calculen sobre todos los ingresos** (desde la primera libra) y no a partir del límite inferior de ingresos (LEL).

Con ello se mejorará la preparación y la financiación de la jubilación de los trabajadores con salarios más bajos, de los trabajadores con múltiples empleos e igualmente simplificará el proceso para los empresarios.

La eliminación del límite mínimo de ingresos (LEL) simplifica el sistema:

- Todos los trabajadores con ingresos superiores a 10.000 libras al año serán automáticamente incluidos en un plan de pensiones y tendrán derecho a una contribución a su favor del 8% del salario pensionable (hasta un máximo de base salarial de 50.000 libras/año- UEL en el año 2019/2020, cantidad actualizable-).
- Los que obtengan ingresos inferiores a 10.000 libras, aunque no serán incluidos de forma automática podrán incorporarse al mismo voluntariamente, y tendrán derecho igualmente a aportar un 8% a su plan de pensiones. Este cambio también mejorará los incentivos para solicitar adherirse (*opt-in*) para aquellos trabajadores con múltiples empleos, ya que se beneficiaran de que la aportación de cada empleador, por cada uno de los trabajos, se realice aplicando el porcentaje sobre el salario total, desde la primera libra de salario.

- Si bien se ha examinado la exclusión de algunos sectores de la obligación de *auto-enrolment*, sin embargo no se ha considerado conveniente introducir cambios, debido a que la aplicación del *automatic enrolment* en todos los sectores del mercado laboral está generalizando el ahorro.

Consecuencias de este grupo de medidas y seguimiento:

- Se estima que estas medidas supondrán un **ingreso extra de 3.800 millones anuales** a los instrumentos de pensiones, **mejorando las pensiones de los trabajadores**:
 - En más de un **80%** en el caso de aquellos empleados con salarios bajos.
 - En más de un **40%** en el caso de aquellos empleados con salarios medios.
- El **análisis del impacto del incremento en las contribuciones mínimas obligatorias servirá para analizar los niveles de aportación obligatoria y voluntaria en el futuro.**
- De forma paralela, se hará un seguimiento de los riesgos empresariales y de la capacidad de resolver reveses financieros de las empresas, con la finalidad de decidir si será necesario intervenir o no en el futuro.
- Se realizó una revisión del mínimo de ingresos para ser incluido en el *auto enrolment* y se decidió mantenerlo en 10.000 libras anuales para el ejercicio fiscal 2018-2019, aunque estará sujeto a una revisión anual. Este límite también continúa para el ejercicio 2019-2020.

2

Cobertura de las pensiones de trabajadores autónomos

Los trabajadores por cuenta propia constituyen un grupo numeroso y diverso que asciende a 4,8 millones de trabajadores, lo que representa el 15% de la fuerza laboral (datos 2017).

La cobertura de las pensiones de este colectivo varía significativamente de persona a persona. Un alto número de ellos no contribuyen a los instrumentos de pensiones durante extensos periodos de tiempo.

Unos dos millones de autónomos reunirían las condiciones exigidas para la inscripción automática en el sistema de pensiones de empleo si fueran trabajadores por cuenta ajena, pero al no estar incluidos en el programa se encuentran en riesgo de no disponer de ahorros suficientes de cara a la jubilación.

En esta materia, **el Gobierno va a llevar a cabo intervenciones específicas** para identificar las opciones más efectivas para incrementar el ahorro en pensiones ocupacionales de los trabajadores por cuenta propia. El Gobierno utilizará la evaluación de estas intervenciones para implementar diferentes opciones, y realizar consultas sobre propuestas específicas antes de introducir cambios en la legislación. El objetivo es legislar a final de esta legislatura, en base a esas intervenciones testadas y de las consultas con los grupos de interés.

En el caso de los autónomos, no hay un empleador para inscribirlos automáticamente a un plan de ahorro, por lo que el Gobierno ha desechado la idea de extender el *auto-enrolment* a los autónomos. Sin embargo, el Gobierno dice que usaran las lecciones obtenidas del éxito de los principios de funcionamiento del AE, para encontrar una alternativa igualmente efectiva para autónomos. El objetivo es lograr a largo plazo,

comportamientos generalizados entre el grupo de autónomos, donde ahorrar para jubilación sea visto como algo normal y asequible.

El Gobierno testeará, desde 2018, intervenciones entre las que podrían estar las siguientes pruebas:

- Utilizar la oportunidad que brinda la gestión digital de impuestos (“Making Tax Digital”). Por ejemplo, testear si los softwares de proveedores existentes, podrían desarrollar funciones para facilitar el ahorro que necesitan, durante el proceso de cumplimentación de la declaración de impuestos.
- Trabajar con organizaciones que utilizan los servicios de trabajadores por cuenta propia, para entender donde pueden ayudar (o no) en el ahorro jubilación (por ejemplo, a través de mejoras en las comunicaciones).
- Trabajar con organizaciones que actúan como puntos de contacto para autónomos (ej. bancos), para explorar de que manera la tecnología podría ayudar a facilitar el ahorro jubilación.

El Informe del Departamento de Trabajo y Pensiones de diciembre de 2018 “*Enabling retirement savings for the self-employed: pensions and long term savings trials*”, ha desarrollado estas propuestas e intervenciones.

3

Falta de compromiso con el ahorro y con la responsabilidad en la planificación para la jubilación.

A través del *auto-enrolment* millones de individuos están ahorrando de cara a su jubilación. Sin embargo, muchos de ellos no están concienciados con la necesidad de ahorrar, ni involucrados ni comprometidos en sus ahorros.

Este Informe de Revisión del Ministerio de Trabajo y Pensiones, ha examinado el rol que un compromiso más efectivo de los trabajadores puede jugar para:

- Ayudar a las personas a entender mejor y maximizar sus instrumentos de pensiones.
- Desarrollar un fuerte sentido de ahorro a largo plazo, y generar una mayor confianza y seguridad en el sistema.

Mejorar el conocimiento y la comprensión de la previsión social complementaria, a través del desarrollo del apoyo adecuado y haciéndolo de una manera sencilla, complementará el papel del *automatic enrolment* y proveerá de un mejor punto de partida para el ahorro voluntario, reforzará el convencimiento de la necesidad de ahorrar, y ayudará a construir confianza en el sistema.

El informe mencionaba que un refuerzo de la cultura del ahorro puede suponer un mayor compromiso de los trabajadores, especialmente debido al riesgo que existe derivado de la posibilidad de abandonar voluntariamente el programa de AE.

Además, puede reforzar la actitud positiva hacia los instrumentos de pensiones y los beneficios de continuar con el ahorro. Esto será importante de cara al posible aumento de las contribuciones en los próximos años.

Un compromiso efectivo requerirá la colaboración continuada y estrecha entre el Gobierno, los empresarios, la industria de las pensiones (compañías aseguradoras y entidades gestoras) y los asesores.

Las áreas de trabajo identificadas están principalmente dirigidas a mejorar la información (y la formación) para mejorar la concienciación y el compromiso.

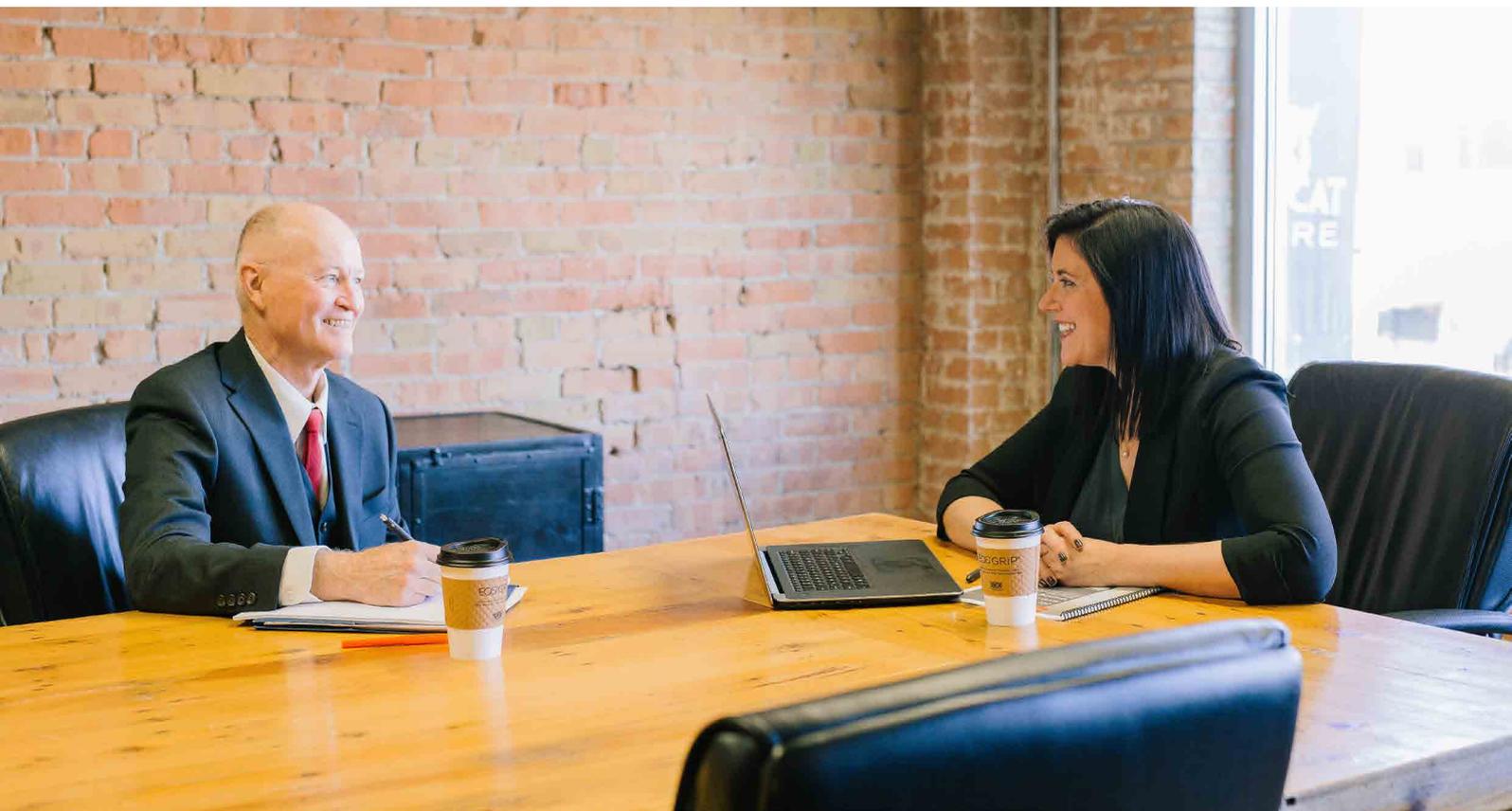
Se han identificado las siguientes áreas de trabajo:

- Un **lenguaje simple** es la base de un compromiso efectivo.
- El **informe anual de los instrumentos de pensiones** para los trabajadores participantes, debería ser breve, simple y uniforme, y debería ser **igual para todos los proveedores de pensiones**, simplificando su comprensión para los trabajadores.
- Colaboración entre empresarios y proveedores para ofrecer a los trabajadores la información necesaria. Además, los proveedores deberían continuar trabajando de forma cercana con los empresarios para el desarrollo de nuevas formas de compromiso y herramientas digitales.
- Petición de que la industria de las pensiones continúe invirtiendo en nuevas tecnologías para el acceso a sus servicios.
- El Gobierno está comprometido a trabajar con los proveedores de pensiones para establecer un “registro único de pensiones” (Pension Dashboard), que permita a los trabajadores conocer y tener acceso, en un solo lugar (sitio web) y de una manera simple y unificada, a la información sobre todas sus aportaciones, sus ahorros de pensiones acumulados (“pension pots”) y prestaciones, teniendo en cuenta que muchas personas cambian de trabajo varias veces durante su vida laboral, y realizan aportaciones a diferentes instrumentos de pensiones de distintas empresas.
- Compromiso de ofrecer un marco regulatorio que apoye la evolución del *auto-enrolment* y reconozca las necesidades de los empresarios, proveedores y trabajadores, incluyendo un lenguaje simple y uniforme, así como la creación de un **Organismo Único de Asesoramiento Financiero** (“**Single Financial Guidance Body**”).

Próximos pasos:

- La implementación de **estos nuevos cambios se espera para mediados de 2020**, estando sujeto dicho plazo a la consulta con los grupos interesados. Se examinarán maneras de hacer estas reformas asequibles. La consulta con los grupos de interesados permitirá generar consenso sobre la dirección futura del programa y establecerá planes detallados, así como un calendario de implementación.
- El Gobierno controlará el impacto que tenga el incremento de las contribuciones mínimas en abril de 2018 y en abril 2019, para informar a los distintos grupos de interés sobre los porcentajes futuros de las aportaciones, intentando que los costes de estos cambios en el *automatic enrolment* se compartan entre trabajadores, empresarios y contribuyentes.
- Las intervenciones para los autónomos comenzarán en 2018, con una evaluación de las mismas durante 2019, para informar de las opciones de su implantación y de los costes, así como examinar si la legislación actual requiere clarificación sobre la elegibilidad de los trabajadores en trabajos atípicos o en formas de empleo no estándares para ser inscritos automáticamente en instrumentos de pensiones.

- El Registro de Pensiones (Pension Dashboard) se está implementando durante este año 2019 y se espera que este disponible on-line antes de que acabe 2019. Actualmente funciona como prototipo: <https://www.abi.org.uk/products-and-issues/lts-public/issues-in-long-term-savings/the-pensions-dashboard/>
- El Organismo Único de Asesoramiento Financiero (Single Financial Guidance Body-SFGB) se constituyó como entidad legal el 1 de octubre de 2018, y empezó a desarrollar sus funciones en enero de 2019. Sustituirá a los tres proveedores existentes de guía y asesoramiento financiero promovidos por el Gobierno: The Money Advice Service, The Pensions Advisory Services y Pension Wise. SFGB es un ente público no ministerial promovido por el Departamento de Trabajo y Pensiones. Su página web es la siguiente: <https://singlefinancialguidancebody.org.uk/>



Fundamentos del éxito del *auto enrolment*: economía del comportamiento

Los esquemas de inscripción automática por defecto están basados en los estudios de la **Economía del Comportamiento** (Behavioral Economics).

En base a estos estudios, sabemos que la mayor parte de la gente quiere ahorrar, pero no da el paso para hacerlo. Pero si se les incluye por defecto en un sistema de ahorro, tienden a quedarse, ya que para salirse tienen que tomar la decisión activa y meditada de dejar de ahorrar. Como hemos comentado, en el esquema británico de *automatic enrolment* el 91% se queda en el sistema.

El modelo está basado en las investigaciones conductuales de **Richard H. Thaler**, profesor de la Universidad de Chicago, que obtuvo el Premio Nobel de Economía en 2017, por los resultados de estas investigaciones

Su trabajo en economía conductual estableció las bases para el diseño del sistema de “inscripción automática por defecto” y otras técnicas automáticas de conducta por defecto vinculadas al ahorro, como “el escalamiento automático de aportaciones” (*)), en los principales Planes de Jubilación del sistema de pensiones empleo en Estados Unidos (el 401 (k) y el 403 (b)). Estos esquemas han ayudado a millones de trabajadores en Estados Unidos y en el mundo a ahorrar más para la jubilación

(*) “El automatic escalation plan” implica que un trabajador, a no ser que opte por salirse del Plan de Pensiones del que es participante (*opt-out*), será inscrito automáticamente en un programa que recoge un calendario de incrementos anuales de sus aportaciones, por el que se incrementará anualmente el porcentaje de aportación (a razón de 1% adicional cada año, en el caso de USA), hasta llegar a un porcentaje determinado de aportación al final del periodo (10% en el caso de USA), a partir de cual se mantendrá constante, a no ser que desee hacer aportaciones voluntarias adicionales.

En cierta manera, el incremento progresivo de niveles de aportación en Reino Unido (hasta llegar al 8% en abril 2019) operaba de una manera similar, ya que trabajadores previamente inscritos automáticamente con anterioridad a abril de 2018, han visto como la suma de sus aportaciones y las de los empleadores se han ido progresivamente incrementando desde el 2% vigente hasta marzo de 2018 hasta un 8% después de abril de 2019.

La conducta económica

La economía del comportamiento reconoce que las personas no toman decisiones racionales cuando se trata de cómo gastar o ahorrar dinero. Ello es debido a que:

- La gente prefiere y elige los incentivos y gratificaciones inmediatas antes que la felicidad a largo plazo.
- Las personas no pueden imaginarse a sí mismas dentro un largo plazo de tiempo (no visualizan reflexivamente su futuro).

En relación al ahorro para la jubilación, la economía del comportamiento descubrió que a pesar de saber que deben inscribirse y participar en los planes de jubilación de sus empleadores, muchos empleados no lo hacen.

Es necesario un “empujón”...

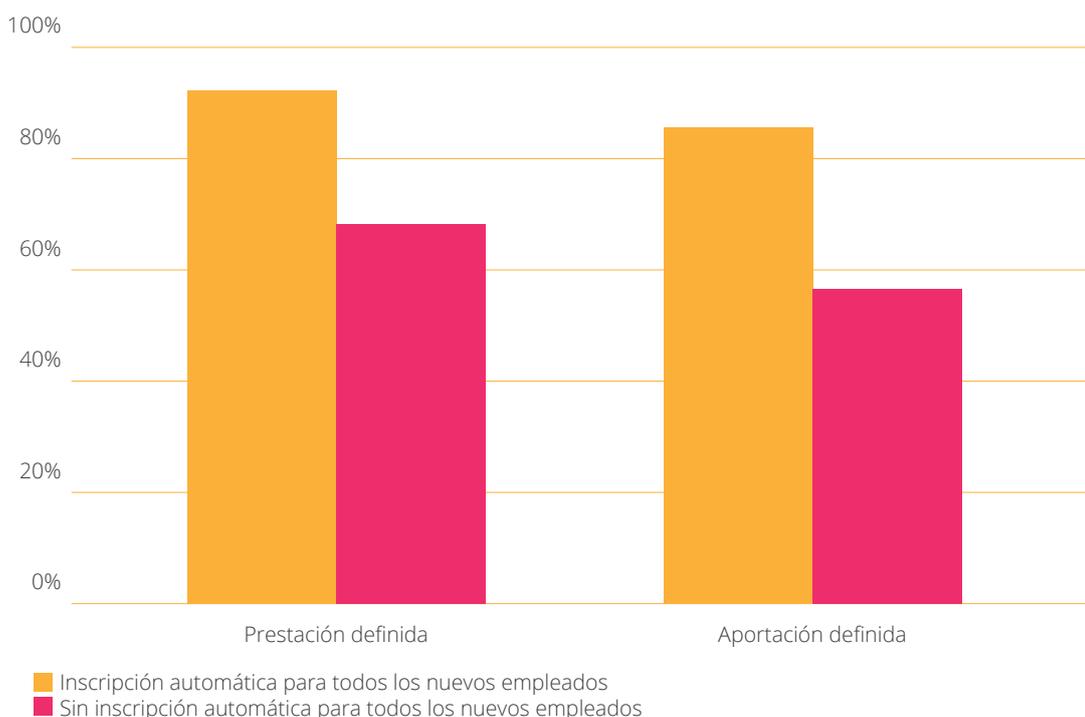
La investigación de Thaler concluyó que las personas pueden ser “empujadas” (“nudged”) para tomar decisiones beneficiosas para sus intereses.

La Economía del comportamiento dice ...	Como se relaciona con el Ahorro Jubilación
Los ciudadanos no toman en muchas ocasiones decisiones racionales cuando se trata de gastar o ahorrar dinero.	A pesar de saber que pasarán entre 20 y 30 años jubilados, muchos trabajadores no ahorran para el futuro.
Las personas deben ser “empujadas” a tomar decisiones beneficiosas para sus intereses.	“El empujón”: las características del <i>auto enrolment</i> animan a los empleados a inscribirse y ahorrar más con el tiempo.

El trabajo del profesor Thaler ha influenciado en los legisladores de Estados Unidos, Reino Unido y otros países para incluir las características de la inscripción automática (y escalamiento automático). Su “empujón” ha generado miles de millones en ahorros para la jubilación.

En **Reino Unido**, como indicaba el Informe Turner en 2005, el grado de adhesión que existía entre aquellos empleados que era elegibles en sistemas de pensiones ocupacionales (por aquel entonces de promoción voluntaria) que funcionaban basados en sistema inscripción automática por defecto, eran significativamente superiores a aquellos que requerían que los participantes tomaran decisiones pro-activas de adhesión. Esta afirmación se comprueba en el siguiente gráfico.

Encuesta realizada en 2004 entre planes del sector privado con más de 12 participantes:



Fuente: Departamento Actuarial del Gobierno, Planes de pensiones del sistema de empleo 2004.

La Comisión de Pensiones, en su primer informe de 2004, argumentaba el modo en el que la gente toma decisiones a largo plazo:

- 1 Tendencia a posponer decisiones.** Por ejemplo, las personas toman compromisos consigo mismo para ahorrar, pero dejan de actuar sobre esa decisión.
- 2 El poder de la inercia.** La gente a menudo acepta las situaciones que se le presentan como un hecho. Como consecuencia de ello, la inscripción automática aumenta los porcentajes de participación, y planes como “Save more tomorrow” (“Ahorre más mañana”) suponen un aumento en el ahorro a lo largo del tiempo.
- 3** Las decisiones de inversión y de elección de activos a menudo no son óptimas, ya que los individuos están influenciados por la gama de fondos ofrecidos. A medida que aumenta el número de opciones de fondos, las personas son menos propensas a tomar una decisión activa y más probablemente aceptar pasivamente el fondo por defecto.

Economía del comportamiento, Psicología y Neurociencias

Las investigaciones en economía del comportamiento se han apoyado cada vez más en la neurociencia.

Las investigaciones sobre actividad cerebral de Colin Camerer, y Brian Knutson, entre otros, mostraron que se utilizan diferentes partes del cerebro en la toma de decisiones, en función de que estas sean para el corto o largo plazo.

Los experimentos mostraron que cuando se toman decisiones para un futuro inmediato, las áreas del cerebro más vinculadas con las emociones mostraron la mayor actividad. En cambio, cuando se toman decisiones relacionadas con períodos de tiempo más largos, la actividad cerebral se concentra en las “regiones pensantes” del cerebro.

Matching contribution

Otra de las razones del éxito del *auto-enrolment* británico ha sido la inclusión, como parte del esquema, de un mecanismo de aportación “contributivo” o “subvención condicionada”, en el que para tener derecho a la aportación que realiza el empleador, el empleado ha de realizar su aportación obligatoria.

Entre las ventajas que este mecanismo ha demostrado en los sistemas de pensiones de empleo y otros sistemas de ahorro en otros países, están:

- El hecho de saber que el empleador hace un esfuerzo económico a favor del empleado facilita el compromiso del trabajador para realizar su aportación y para mantenerse inscrito sin optar por el *opt-out*: está recibiendo del empleador un beneficio en especie adicional y complementario a su retribución dineraria, que mejora su compensación total.
- Al tener que sacrificar parte de sus ingresos, convirtiéndolos en una aportación al instrumento de pensiones (en definitiva, difiere ingresos a otros momentos de su vida), el trabajador valora más el beneficio que supone participar en un esquema de pensiones, mejora y facilita su compromiso con el ahorro para la jubilación y la involucración en el seguimiento de su cuenta de pensiones. Es además un primer paso que facilita el convencimiento de la conveniencia de un mayor ahorro.

Adicionalmente a los casos en los que la aportación condicionada va a cargo del empleador, como en *automatic enrolment* y como en las experiencias existentes en el sistema de pensiones de empleo voluntario anterior a 2012 (fecha de inicio de *auto-enrolment*), donde eran habituales los instrumentos de pensiones que aplicaban *matching contribution*, en Reino Unido existen y han existido otras

experiencias en relación a sistemas contributivos o de aportación condicionada, en los que el Estado es quien realizaba la aportación condicionada:

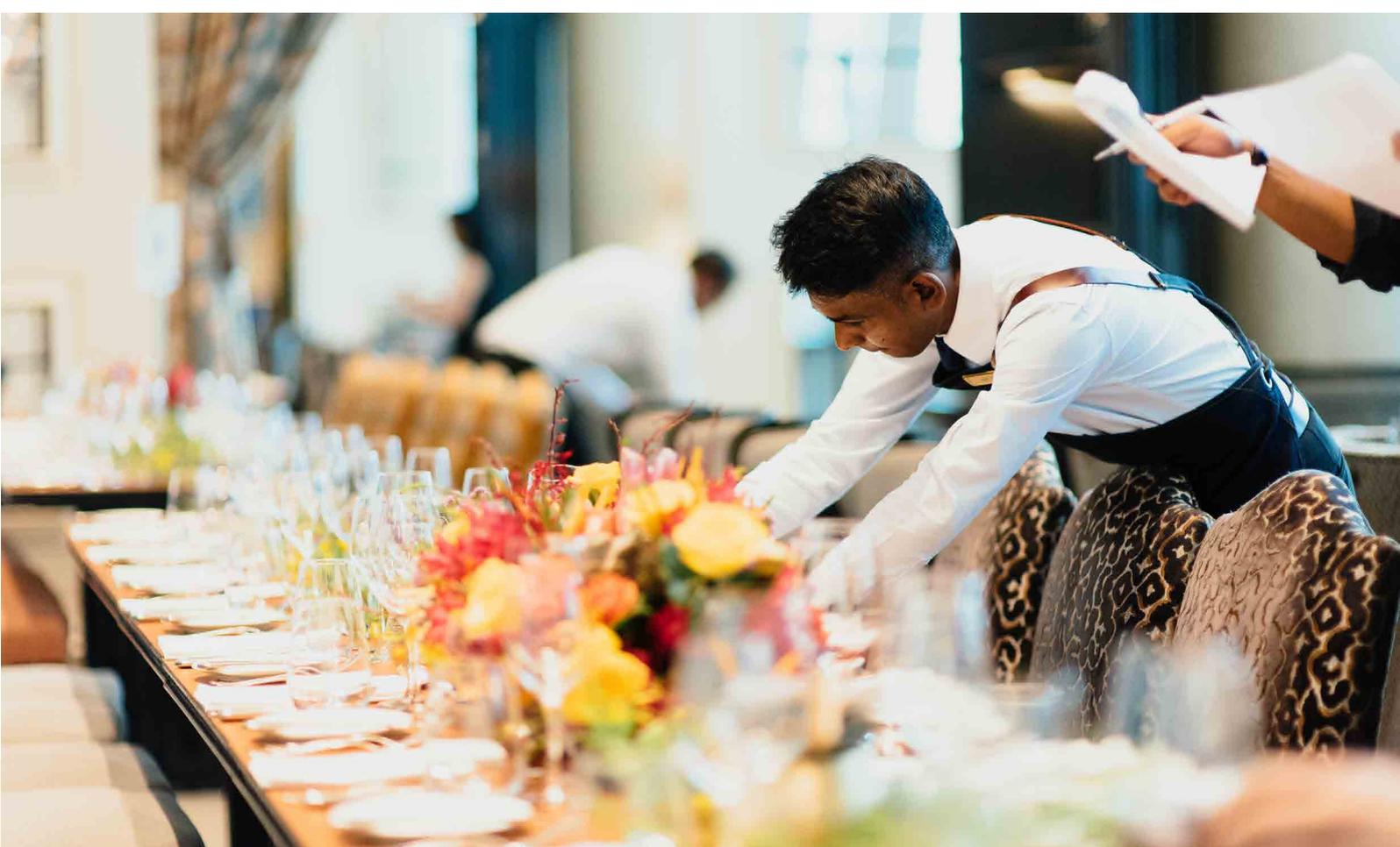
- En *automatic enrolment*, para tener derecho a la deducción del Estado, materializada a través de una aportación lineal del 1%, el empleado ha de mantenerse inscrito y realizar su aportación mínima obligatoria.
- Las cuentas de ahorro “*Savings Gateway*” que se legislaron a través de una ley de 2009 (y fueron derogadas en 2011, por lo que ya no están vigentes).

Las *Savings Gateway accounts* fueron una iniciativa del Gobierno que tenía entre otros los siguientes objetivos: incrementar el ahorro periódico, especialmente entre personas de ingresos bajos, promover los hábitos de ahorro y la cultura financiera, aumentar la confianza hacia las entidades de servicios financieros, y convertir activos “informales” (dinero en casa) en activos “formales” (cuentas de ahorro) que aportaban un mayor rendimiento y protección.

Esta iniciativa también supuso un esquema de *matching contribution* o subvención condicionada: por cada libra aportada a una cuenta de ahorro de este tipo, el Estado aportaba otro tanto, con un límite máximo de aportación del Estado.

Los datos de las *Savings Gateway* mostraron que cuando un particular con ingresos bajos se encuentra con la propuesta de ahorrar con el “incentivo” de una aportación adicional del Gobierno, condicionada a la realización de su propia aportación, tiende a responder positivamente y a casar esa subvención del Gobierno con un importe igual de su aportación previa.

En la bibliografía se aportan referencias para conocer los detalles de la Saving Gateway.



Dimensión del mercado de pensiones de empleo

Reino Unido representa el tercer mercado más grande del mundo en pensiones ocupacionales, medido en activos bajo gestión, tras Estados Unidos y Japón. Su volumen de patrimonio gestionado es muy similar en tamaño al de Japón.

Total Activos Gestionados

País	Total Activos Gestionados en instrumentos de Pensiones 2018 (miles de millones de USD)	Porcentaje Activos Gestionados (Patrimonio) sobre PIB
Reino Unido	2.856	101,7%
España	41	2,80%

Crecimiento del mercado de Planes de Pensiones en Reino Unido en los últimos 10 años (en activos gestionados)

Total Activos Gestionados 2008 (miles de millones de USD)	Total Activos Gestionados 2018 (miles de millones de USD)	Crecimiento medio anual acumulado (CAGR)
1.433	2.856	7,10%

En 10 años se han duplicado los activos gestionados. Si bien el impacto en el total de patrimonio gestionado de las aportaciones anuales derivadas de *auto-enrolment* es limitado, por la pequeña proporción que representa sobre el acumulado histórico, se puede afirmar que la introducción del *automatic enrolment* a partir de 2012 ha supuesto una contribución al crecimiento del patrimonio total gestionado.

Distribución de activos bajo gestión según el tipo de compromiso por pensiones

Por Tipo de Compromiso	Prestación Definida	Aportación Definida
Porcentaje sobre Patrimonio total	82%	18%

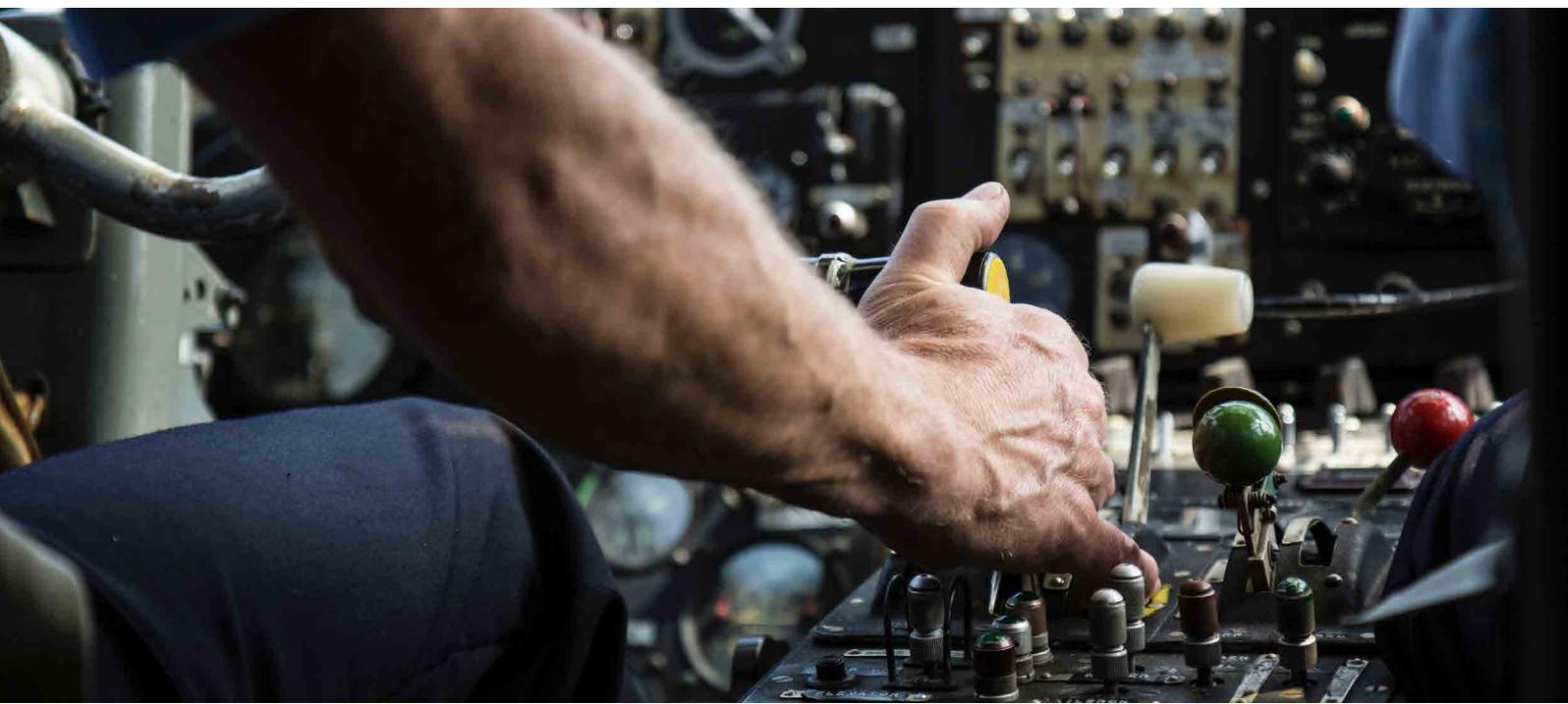
Si bien los nuevos compromisos por pensiones, y las obligaciones derivadas de *auto-enrolment* son mayoritariamente de aportación definida, el histórico de fondos acumulados por compromisos de prestación definida, hacen que el patrimonio acumulado mayoritariamente este concentrado en fondos de prestación definida.

Por tipo de activos gestionados

Renta variable	Renta Fija	Tesorería (cash)	Otros
32%	53%	1%	14%

En Reino Unido, los **10 mayores fondos de Pensiones** representan un **16,9%** del total de patrimonio de pensiones gestionado. Entre ellos, un **11,3%** son fondos de pensiones de compañías y empresas privadas y un **3,9%** son fondos de pensiones promovidos por el Estado o administraciones públicas para sus empleados.

Fuente: Cuadros de elaboración propia, basados en los datos del Global Asset Study 2019. Willis Towers Watson (WTW).



Conclusiones

El sistema de adscripción por defecto (*automatic enrolment*) adoptado en Reino Unido a partir de 2012...

1 Es una medida de éxito que está ayudando a ahorrar y mejorar los ingresos por jubilación de millones de personas en el Reino Unido

Las ventajas de promover la previsión social complementaria a través de un sistema de *automatic enrolment* son numerosas:

- Obliga al ciudadano a tomar una decisión consciente y meditada sobre si desea ahorrar o no para su jubilación. Por defecto está incluido y, si quiere salirse, tiene que tomar una decisión expresa.
- Participan en él, por defecto, trabajadores de todos los niveles salariales, no sólo los de los niveles más altos. Es un sistema que sobre todo trata de fomentar el ahorro para la jubilación en las rentas medias-bajas.
- El hecho de que el trabajador sea incluido por defecto en un esquema de previsión social en su empresa facilita enormemente la decisión de ahorro al mismo, beneficiándose además de unos costes generalmente más bajos que los que le resultarían aplicables como cliente individual.

Este éxito se traduce en unas cifras que son totalmente concluyentes:

- Desde 2012, **10 millones de trabajadores** se han incorporado al sistema de *automatic enrolment*, con más de **1.400.000 empresarios** cumpliendo con esta obligación.
- Solo un **9% de los trabajadores adscritos por defecto al *automatic enrolment* ha optado por salir (*opt-out*)**. El **91% ha permanecido en el sistema**.

2 Es una medida dirigida a que todo tipo de trabajadores, no sólo los de las grandes empresas, dispongan de un complemento privado adecuado para su pensión pública cuando se jubilen

Los resultados han sido especialmente relevantes y exitosos en el caso de los trabajadores con ingresos bajos, los trabajadores a tiempo parcial, las mujeres y los jóvenes. Hasta el año 2012, en Reino Unido tan solo estaban adheridos a sistemas de pensiones de empleo y tenían ahorro para la jubilación los trabajadores de grandes empresas y del sector público. El sistema de *automatic enrolment* ha conseguido que también ahorren para su jubilación los trabajadores de Pymes y aquellos con salarios bajos:

- Ha aumentado el ahorro entre todos los trabajadores, pero especialmente el de los empleados con salarios más bajos. El mayor aumento en participación en pensiones ocupacionales se ha producido en trabajadores con ingresos entre 10.000 y 19.999 libras, alcanzando en **2016 un 63% del total de ese segmento**.
- La tasa de participación en pensiones ocupacionales entre mujeres y hombres se ha igualado.

- Se ha garantizado el establecimiento de un sistema de ahorro que combina bajo coste, debido a las economías de escala que genera, y calidad, asegurando que todos los trabajadores puedan ahorrar para la jubilación.

3

Ha sido un compromiso de Estado, gracias al consenso y acuerdo de todos: Gobierno, Parlamento, Empresarios, Sindicatos...

Para que haya podido legislarse en Reino Unido el establecimiento de un nuevo modelo de pensiones de empleo de adscripción automática por defecto ha sido relevante un firme liderazgo, junto con la capacidad de llegar a acuerdos.

Todos los grupos de interés tuvieron que negociar, produciéndose cesiones por todas las partes:

- Las asociaciones empresariales tuvieron que aceptar que las aportaciones fueran obligatorias, y, por tanto, aceptar un incremento de sus costes. Este incremento de costes se hubiera producido igualmente si, en lugar de aprobar la implantación de la inscripción automática por defecto, las decisiones de reforma del sistema de pensiones británico hubieran ido por otras vías que alternativamente se planteaban para lograr el necesario incremento de los ingresos de sistema, como el incremento de las cotizaciones empresariales al sistema público de pensiones o la creación de nuevos impuestos para las empresas.
- Los sindicatos tuvieron que aceptar que los trabajadores tuvieran que aportar también una parte de su salario para que la empresa también aportase su parte. Asimismo, aceptaron el retraso en la edad legal de jubilación.
- El Gobierno también apoyó la medida con incentivos que también suponen una contribución al sistema. Además, renunció a una subida de tipos impositivos.

En este resultado fue clave la labor de la Comisión de Pensiones, que combinó:

- Una extraordinaria rigurosidad técnica y de análisis, que puso sobre la mesa los hechos, los datos, y el diagnóstico sobre el sistema de pensiones británico, junto con una propuesta de recomendaciones de reformas, igualmente muy rigurosa, pero abierta para el debate, que consiguió un consenso generalizado.
- Una notable capacidad para promover el consenso, despolitizar la cuestión de las pensiones, e involucrar a todos los grupos de interés.

Todos los grupos de interés anteriormente mencionados valoran muy positivamente los efectos de la introducción del *automatic enrolment*.

4

Es una parte de un todo: el sistema de pensiones británico

El programa de *automatic enrolment* y el desarrollo de la previsión social en las empresas (la introducción de un Sistema Nacional de Ahorro Jubilación ocupacional), no se entendería sino como parte de un todo, de un eficiente engranaje, que hoy forma el sistema de pensiones británico.

En este sistema, la pensión del sistema de empleo es un complemento necesario a la pensión pública, logrando de manera conjunta el objetivo de conseguir que la pensión total que recibe el trabajador cuando se jubila sea adecuada y le permita mantener su nivel de vida tras el retiro, y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema de pensiones público británico.

Ha supuesto un incremento de costes para las empresas, pero menores a los inicialmente previstos

Para las empresas británicas ha supuesto un coste extra que no está suponiendo una carga para su competitividad. Tampoco está suponiendo en su lugar en la mayoría de casos, como muestra el informe de evaluación de AE de 2018, una repercusión de costes a los empleados (como, por ejemplo, ni una reducción de incrementos salariales ni levelling down -reducción de aportaciones a favor de empleados que estaban inscritos en planes de pensiones antes de la introducción de *auto-enrolment*-).

Estos extra costes se han atenuado en parte debido a los siguientes motivos:

- Con anterioridad al año 2012, fecha de inicio del *auto-enrolment*, muchas empresas británicas ya tenían constituidos a título voluntario planes de pensiones del sistema de empleo, y realizaban aportaciones a los mismos iguales o mayores que las mínimas obligatorias establecidas por *auto-enrolment*. En 2012 un 55% de los trabajadores británicos estaban inscritos en sistemas de pensiones de empleo, por lo que sus empleadores ya cumplían en general con todos los requisitos de la inscripción automática.
- Los porcentajes de aportaciones obligatorias no se realizan sobre todo el salario, sino sobre una parte del mismo (banda salarial), y, además, solo a favor de empleados con un salario por encima de un mínimo.
- En este sentido, ha sido importante un proceso de implantación progresivo de la inscripción automática, que ha permitido a las empresas adaptarse a la nueva situación.

En encuestas realizadas, los empresarios, especialmente las Pymes, responden que la carga administrativa es más gravosa que la financiera.

En los años previos a la aprobación de la ley de Pensiones de 2008, el Gobierno estimó (White paper 2006) un incremento medio de los costes laborales de las empresas de un 0,6% debido a las aportaciones obligatorias del empleador por *automatic enrolment* (3%). Para los pequeños empleadores la estimación de incremento medio de coste representaría un 0,9%. Ello era debido, entre otras causas, a que las pymes no tenían en vigor compromisos y provisiones por pensiones preexistentes (que fueran validadas como aptas para cumplir con la obligación de *auto-enrolment*). Según las estimaciones de la CBI (Confederación de la Industria Británica), la media de incremento de costes en todos los sectores sería de un 0,56%.

Según menciona el Informe de evaluación de *automatic enrolment* 2018, las investigaciones que ya se estaban realizando a final de 2018 para el futuro informe del Departamento de Trabajo y Pensiones, a publicar a finales de 2019, **“sugieren que la realidad de la implementación de la inscripción automática por defecto ha sido menos gravosa que lo que los empleadores habían previsto”**. La carga financiera extra o sobre costes por las aportaciones del empleador eran, según estos datos preliminares, pequeños o inexistentes. No obstante, de momento es simplemente una mención sin aportación de base analítica de datos. En los próximos informes de revisión (2019 y 2020) se darán datos más detallados sobre incremento de costes para las empresas.

En estos tiempos inciertos y cambiantes, he aquí un gran ejemplo del que el pueblo británico ha de sentirse orgulloso:

“unos nuevos fundamentos del sistema de pensiones para el siglo XXI”.



Consideraciones finales del autor

El presente Informe sobre *automatic enrolment* británico es un documento informativo y de consulta, en el que no debería basarse la toma de decisiones.

Los contenidos y datos mostrados, así como las afirmaciones realizadas, están basados principalmente en fuentes oficiales y documentos del Gobierno y Administraciones Públicas británicas, así como de otros organismos, muchos de los cuales se muestran en la bibliografía. En algunos casos se han utilizado información o encuestas procedentes de entidades privadas o agentes sociales.

El presente Informe ha acabado de redactarse en septiembre de 2019. Como consecuencia de las constantes modificaciones y reformas que sufre la normativa de pensiones de Reino Unido, algunas partes de este Informe podrían quedar desactualizadas en un futuro próximo, tanto en relación a datos y magnitudes, como a regulaciones.

En concreto, se espera la publicación de nuevos datos de utilización de *automatic enrolment* en los próximos trimestres que recojan, entre otros, los resultados detallados del primer incremento de aportaciones de abril de 2018, así como los primeros datos sobre los resultados del segundo incremento de aportaciones de abril 2019. Asimismo, durante el año 2020 entrarán en vigor las reformas legislativas y se ejecutaran o finalizaran las intervenciones establecidas a raíz de la revisión de *automatic enrolment* de 2017.

Finalmente, es relevante indicar que se ha buscado utilizar un lenguaje que fuera, dentro de lo posible, lo suficientemente sencillo y que suavizase los tecnicismos del mundo de las pensiones, para hacer fácil la lectura y la comprensión a aquellas personas no familiarizadas con el tema, intentando respetar los términos y conceptos jurídicos británicos, sin etiquetarlos con nuestras denominaciones, pero aspirando a hacer sencillo su entendimiento.

Anexos



Anexo I:

Detalles sobre *automatic enrolment* según la duración de la relación laboral, de la jornada laboral, en casos de suspensión de la relación laboral y en casos especiales de trabajadores.

Tratamiento a efectos de inscripción automática, en atención a la duración de la relación laboral y de la jornada trabajo

Trabajadores temporales, de temporada y con contratos de corta duración

La inscripción automática se aplica a todos los empleados que cumplen los criterios de elegibilidad, incluido los trabajadores temporales, estacionales y aquellos con trabajos de corta duración, o trabajadores que no tienen horarios regulares o ingresos regulares, como por ejemplo, recolectores de frutas, trabajadores reclutados en el comercio minorista para cubrir períodos punta, etc.

Sus ingresos pueden variar, pero si en algún momento el trabajador gana más que el umbral mínimo requerido para ser elegible para *auto-enrolment* aplicable para el período de pago que tenga establecido, su empleador debe inscribirlo automáticamente en ese momento (o después de tres meses si han decidido posponerlo).

Para trabajadores temporales, el límite de 10.000 euros al año se convierte en los siguientes importes de salario mínimo para tener derecho a ser inscrito automáticamente, dependiendo de la frecuencia con la que se pague al empleado:

Frecuencia	Importe
Semanal	£192
2-Semanas	£384
4-Semanas	£769
Mensual	£833
Anual	£10.000

Los importes de límite de ingresos inferiores (LEL) y de límite de ingresos superiores (UEL) para el ejercicio 2019/2020, que se utilizan para trabajadores temporales (entre otros usos) a efectos de calcular la base salarial sobre la que calcular la aportación a realizar, son los siguientes, dependiendo la periodicidad de pago:

Lower Earning Limits (LEL) 2019/20		Upper Earnings Limit (UEL) 2019/20	
Frecuencia	Importe	Frecuencia	Importe
Semanal	£118	Semanal	£962
2-Semanas	£236	2-Semanas	£1.924
4-Semanas	£472	4-Semanas	£3.847
Mensual	£512	Mensual	£4.167
Trimestral	£1.534	Trimestral	£12.500
Semestral	£3.068	Semestral	£25.000
Anual	£6.136	Anual	£50.000

Trabajadores a tiempo parcial y Trabajadores con varios empleos

Los trabajadores a tiempo parcial y aquellos que tienen varios empleos a tiempo parcial, si bien a priori no están excluidos de la elegibilidad para AE, se ve afectados por la regulación actual y las limitaciones a la inscripción automática:

- Quienes ganan más de 10.000 libras/año en uno de sus trabajos, son incluidos automáticamente. No obstante, al calcularse su aportación en base al límite mínimo de ingresos (LEL) y para cada trabajo, pierden la posibilidad de hacer una mayor aportación o de hacer más de una aportación, ya que las primeros 6.136 libras (2019/2020) de salario en cada empleo no se incluyen en los cálculos.
- Los que ganan menos de 10.000 libras/año en cada empleo, no reúnen el requisito de ingresos para ser incluidos en el *automatic enrolment*, incluso aunque la suma de sus ingresos supere las 10.000 libras anuales.
- Los trabajadores con ingresos iguales o inferiores al límite mínimo de ingresos (LEL) en cada uno de sus empleos, aunque pueden incluirse voluntariamente en el programa, no tienen derecho a que los empresarios de manera obligatoria contribuyan a sus pensiones.

¿Que han de hacer los empleadores en el caso de trabajadores con varios empleos?

Si un trabajador tiene más de un empleo, cada uno de sus empleadores ha de verificar si el trabajador es elegible para ser inscrito automáticamente en un plan de pensiones para ese empleo separadamente (en función de su edad y de que el salario en ese empleo sea superior a 10.000 libras). Si lo es, entonces se inscribirá automáticamente en el plan de pensiones de empleo de ese empleador o en un plan de pensiones personal, con la opción del empleado de salirse.

El trabajador puede resultar:

- Elegible para ser inscrito:
 - En uno de los trabajos, pero no en otro/s,
 - En varios o todos los trabajos. Si es elegible para ser inscrito automáticamente en varios de todos sus empleos, debe ser inscrito en todos los que resulte elegible.
- No ser elegible o ser un entitled worker. En ese caso, puede solicitar unirse al plan de pensiones de empleo de ese empleador (*opt-in*)

A raíz de la revisión del *automatic enrolment* de 2017, el Gobierno ha propuesto una serie de medidas para mejorar el tratamiento de los trabajadores a tiempo parcial y con varios empleos. En el apartado correspondiente de “Revisión de AE en 2017”, informamos de las futuras modificaciones que se van a realizar al respecto.

Circunstancias especiales en *auto enrolment*: suspensión del contrato de trabajo

Bajas de maternidad:

Todas las trabajadoras embarazadas, independientemente de su antigüedad en las empresas, tienen derecho a 52 semanas de baja de maternidad, que se desglosan en:

- 26 semanas de baja de maternidad ordinaria (OML- ordinary maternity leave)
- Seguidas por otras 26 semanas de baja de maternidad adicional (AML)

No puede transcurrir tiempo entre la OML y la AML. Cada trabajadora que da a luz elige cuantas semanas de baja de maternidad toma, pero existe un mínimo de 2 semanas que deben ser disfrutadas inmediatamente después del nacimiento.

Es un requisito legal que todas las condiciones laborales permanezcan vigentes durante la OML y la AML, excepto las condiciones relacionadas con el salario. En concreto:

- Beneficios en especie continuarán.
- Los derechos anuales de baja (antigüedad) en virtud de su contrato seguirán acumulándose.
- **Los beneficios de pensiones continuarán (y por lo tanto las aportaciones como consecuencia de *auto-enrolment*).**

Las aportaciones propias de la empleada están basadas habitualmente en el salario que recibe la trabajadora durante la baja de maternidad, por ejemplo, en la prestación de maternidad de convenio (“statutory maternity pay”-SMP). Las aportaciones del empleador estarán basadas en el salario anterior al inicio de la baja de maternidad. Las empresas están obligadas a realizar aportaciones por *auto-enrolment* por las 26 semanas del periodo baja ordinaria de maternidad (OML). Si la empleada decide extender la baja, las aportaciones del empleador

deben continuar durante todo el tiempo que haya prestación estatutaria de maternidad o cualquier otra prestación contractual por maternidad que se este pagando (esta generalmente es de hasta 39 semanas)

Tratamiento, en general, sobre cualquier baja parental retribuida (paternidad, maternidad, adopción):

- Las aportaciones al Plan de Pensiones continúan durante los periodos de bajas parentales retribuidos.
- Las aportaciones del empleado están basadas en sus ingresos efectivos durante la baja parental retribuida.
- Las aportaciones del empleador continúan basándose en el salario pensionable anterior a acogerse a la baja parental.
- En los Planes de Prestación Definida, los periodos de baja son tratados también como años de servicio pensionables. El trabajador continua generando derechos de pensión, basados en el nivel de salario pensionable anterior al inicio de la baja parental. No obstante, las aportaciones del trabajador están basadas en los ingresos (prestaciones) percibidos durante la baja.

Casos especiales de trabajadores

Trabajadores de agencias de trabajo y empresas de trabajo temporal

La elegibilidad para AE puede incluir a los trabajadores de agencias si tienen un contrato con el agente o con el principal (este es el tercero o cliente al que el trabajador está siendo puesto a disposición por el agente).

En general, los trabajadores de las agencias de trabajo son personas puestas a disposición por un agente para trabajar para un tercero (el principal), en virtud de un contrato o acuerdo entre ambos, que no están realizando la prestación del servicio como parte de su propio negocio o actividad profesional. Por ejemplo, es el caso de una persona contratada por una agencia de trabajo temporal que le hace una asignación temporal para trabajar para alguien más.

El trabajador de la agencia es considerado como un trabajador a los efectos de las nuevas obligaciones de inscripción automática.

Los empleadores del trabajador serán o bien la agencia o bien el principal, dependiendo de quién sea el responsable de pagar al trabajador, según el acuerdo entre agencia y principal. Quien sea responsable de pagarle será el sujeto obligado para inscribir al empleado en AE.

En caso de que no pueda determinarse quien es responsable de pagar al trabajador, por ejemplo, en los casos en que el contrato entre el principal y el agente no lo determine, el que de hecho pague al trabajador será quien sea considerado empleador.

Trabajadores de Servicio personal

Si una persona no trabaja bajo un contrato laboral, también puede ser considerado como trabajador a los efectos de las nuevas obligaciones de *automatic enrolment*, en caso de que haya sido contratado para realizar trabajos o servicios personales, diferentes de los que prestaría

como parte de su propia empresa o por cuenta propia (esta figura se denomina “trabajador de servicios personales”).

Sin embargo, una persona a la que se pague unos honorarios como contratista autónomo, en virtud de un contrato de prestación de servicios, no es normalmente un trabajador.

La distinción entre contratista por cuenta propia y trabajador de servicios personales es muy debatida en el derecho laboral británico.

Los empleadores pueden basarse en su estatus o calificación a efectos fiscales para hacer la primera calificación del estatus de empleado a efectos laborales y de AE.

Sin embargo, los empleadores no deben basarse únicamente en el estatuto fiscal de una persona para evaluar si son o no trabajadores. Un individuo considerado por la Agencia Tributaria británica (HM Revenue and Customs-HMRC-) como empleado por cuenta propia a efectos de impuestos, podría ser considerado como un “trabajador” a efectos de AE, si de hecho está trabajando en virtud de un contrato para realizar trabajos o servicios personales, diferentes de aquellos prestados como parte de un negocio propio o por cuenta propia.

Si bien ningún factor, por sí solo, es suficiente para determinar si un individuo es un trabajador de servicios personales, es probable que esa persona sea considerada como tal si la mayoría, o todas, de las siguientes afirmaciones son verdaderas:

- El empleador confía en la experiencia del individuo y espera que realice el trabajo el mismo.
- Existen elementos de subordinación entre el empleador e individuo, por ejemplo, los informes individuales al empleador con respecto al proyecto específico para el que se le contrata.
- Las disposiciones del contrato muestran que el contrato no es propiamente un contrato para servicios entre el empleador y el negocio propio de la persona contratada.
- El contrato prevé beneficios para el empleado, como pago de vacaciones, pago por enfermedad, pago de gastos, etc.
- Existe una obligación mutua establecida en el contrato para proporcionar y hacer el trabajo.
- El individuo contratado no incurre en ningún riesgo financiero en la realización del trabajo.
- El empleador proporciona a la persona herramientas, equipos y otros requisitos para llevar a cabo el trabajo.

Esta enumeración no es exhaustiva. Un empleador debe tener en cuenta todas las consideraciones y circunstancias concurrentes.

Trabajadores Adscritos (“Secondees”)

Las personas que trabajan en base a una asignación o adscripción de servicio de otra empresa (Secondment), por lo general siguen siendo un trabajador de la empresa de la que son apoyó. Por lo tanto, es poco probable que un empleador que tenga un trabajador adscrito tenga obligaciones laborales en relación con esa persona. El empleador que ha asignado a su trabajador, por lo general, será quién este obligado a inscribirle automáticamente. No obstante, los empleadores deben examinar el contrato y la acuerdos de remuneración de

los trabajadores “*secondes*” para garantizar que la parte contratante correcta lleva a cabo las obligaciones de empleador en relación a *automatic enrolment*.

Marinos

Son considerados como trabajadores (“*workers*”), por lo tanto también a efectos de los derechos y obligaciones de *automatic enrolment*.

Trabajadores offshore (aguas territoriales)

Se consideran como tal los trabajadores de aguas territoriales de Reino Unido, o que trabajan en la exploración del suelo o subsuelo marino, o en la explotación de sus recursos naturales, en el sector británico de la plataforma continental.

Son considerados como “trabajadores” a efectos de *automatic enrolment*, si cumplen con lo requisitos generales mencionados para inscripción automática

Fuerzas Armadas

Sus miembros no son considerados como “trabajadores” (*workers*), por lo tanto tampoco a efectos de AE.

Officers

Officers son los altos Directivos a los que se conceden, normalmente por el Consejo, facultades de decisión: *CEO-Chief Executive Officer* y otros altos directivos (normalmente miembros del comité de dirección), como por ejemplo *CFO-Chief Financial Officer*, *CMO-Chief Marketing Officer*, *CPO-Chief People Officer*, etc. Los altos Directivos son normalmente considerados trabajadores, también a los efectos de elegibilidad *automatic enrolment*.

Administradores y Consejeros (Directors)

El Board of Directors es el Consejo de Administración. Directors son los Administradores y/o los Consejeros (ejecutivos) miembros del Consejo de Administración.

Si una persona es administrador o consejero de una empresa y la empresa no tiene otros empleados, esa persona no es un “trabajador”, por virtud de ningún contrato mercantil de administrador ni de un contrato de trabajo bajo el cual preste sus servicios o su trabajo. Por lo tanto, la empresa no está sujeta a las obligaciones de empleador en relación con ese individuo, ni por lo tanto a la inscripción automática.

Del mismo modo, si la empresa tiene más de un administrador y ninguno de los ellos tiene un contrato de trabajo con la empresa, ninguno de los administradores es considerado “trabajador”, y la empresa no está sujeta respecto a esas personas a las obligaciones en relación a *automatic enrolment*. Pero si dos o más consejeros o administradores tienen contrato de trabajo con la empresa, los administradores o consejeros serán considerados trabajadores. La empresa tendrá las obligaciones de inscripción automática en relación a ellos, con ciertas excepciones:

- En el caso de trabajador/es que ocupa/n a la vez junto con el empleador la posición de administrador, el empleador puede decidir si aplicar o no el derecho de inscripción automática a ese “trabajador”, en el caso de que se activen cualquiera de esos deberes, pero no está obligado a ello.
- Los empleadores deben tener en cuenta la interacción con la definición de trabajador. Su primer paso será determinar si el administrador y/o consejero está dentro de la definición de trabajador. Sólo si hacen esto, se aplica esta excepción a los derechos de inscripción automática y de reinscripción automática.

Cuando una empresa tiene uno o más trabajadores, además de los administradores, la empresa tendrá las obligaciones de empleador en relación a esos trabajadores, pero no tendrán deberes en relación con ninguno de los administradores y/o consejeros, a menos que los mismos tengan contratos de trabajo con la empresa. En este caso, también se aplica la excepción comentada anteriormente.

Estas reglas se aplican a cualquier persona que tenga el cargo como administrador. No se aplica a personas que sean consejero y/o administrador solo en su título, no de hecho. En el caso de una empresa, significa un consejero nombrado formalmente bajo la Ley de Sociedades de 2006, y también cualquier persona que actúe como administrador, en el sentido de tener un papel de toma de decisiones en el gobierno corporativo de la empresa (*decisor*), incluso si no han sido correctamente designados. En el caso de organismos distintos de las empresas, significa cualquier persona que tenga un cargo de administrador por la legislación o por “Carta Real”.

Office-Holders

Normalmente no son considerados trabajadores. Un *Office-Holder* no tiene contrato de trabajo ni contrato de servicio en relación a la labor para la que fue nombrado, ni suelen recibir un salario o remuneración regular por sus servicios. Sin embargo, se les puede pagar un honorario por sus servicios o para cubrir sus gastos. Ejemplos de *office-holders* que normalmente no son trabajadores:

- Consejeros no ejecutivos
- Secretarios de las Compañías (del Consejo de administración)
- Miembros de la Junta de Gobierno (Consejos de Administración)
- Administradores fideicomisarios (*Trustees*)

Es importante considerar las circunstancias específicas de cada persona. A veces personas que son *Office-Holder* también pueden tener un contrato de servicio para parte de sus obligaciones y por lo tanto, ser considerado trabajador con respecto a esos deberes.

Excepciones a los deberes del empleador en relación a la inscripción automática, en circunstancias específicas

En determinadas circunstancias, las obligaciones del empleador en relación con los trabajadores elegibles para *auto-enrolment* (eligible jobholder), y/o para con aquellos no elegibles (non-eligible jobholder o entitled worker) son modificadas o no aplican.

Las excepciones son:

- **Trabajadores que han optado por no participar** (opted out) o cesar como partícipes activos (ceased) del plan cualificado para *auto-enrolment* en el que fueron inscritos.
- Trabajadores que hayan dado un **preaviso de baja voluntaria en la empresa o se les haya notificado el fin de su empleo** (fin de contrato, despido).
- Trabajadores respecto a los cuales el empleador tiene motivos razonables para creer que **el trabajador está protegido de cargas fiscales** en su ahorro de pensiones, bajo el marco de los requerimientos de fijos o individuales establecido por la HMRC (Agencia Tributaria).
- Trabajadores que ostentan el **cargo de administrador** en el empleador (“office of a director of the employer”). En el caso de las empresas, abarca a aquellos que trabajan como administradores (directors) nombrados de acuerdo a la ley de sociedades de 2006, y también aquellos actuando como consejero con un papel decisor en la gobernanza de la sociedad (con capacidad de toma de decisiones), incluso si no han sido nombrados como tales.
- Trabajadores que son socios de una sociedad de responsabilidad limitada (“Limited Liability partnership”), y no estén considerados a efectos del impuesto sobre la renta como empleados de esa sociedad de responsabilidad limitada en virtud de la normativa aplicable.
- Trabajadores a los que se les paga un capital a tanto alzado denominado “**winding up lump sum payment**” (*) mientras son empleados de la empresa, y después de que el pago se ha realizado, durante el período de 12 meses siguientes, el trabajador cesa como empleado de ese empleador y posteriormente es vuelto a contratar por el mismo empleador.

(*) De acuerdo a la disposiciones de la Agencia tributaria británica (HMRC) los administradores (trustees) de un plan de pensiones de empleo de aportación definida están autorizados a “conmutar” sumas de hasta 18.000 libras, si se cumplen ciertas condiciones. Una de esas condiciones para partícipes por debajo de la edad de jubilación, es que el empleador se comprometa a no aportar a un plan de pensiones durante los 12 meses posteriores a la realización del pago, a favor del trabajador al que se ha conmutado el capital pagado. El pago de este capital conmutado es conocido como ‘winding-up lump sum payment’ («pago de la suma global de liquidación»).

- Trabajadores que cumplan con la definición de “**persona cualificada**” (“*qualifying person*”) a los efectos de la legislación del Reino Unido sobre **planes de pensiones y actividades transfronterizas dentro de la Unión Europea** (anteriormente al Brexit).

La modificación de las obligaciones del empleador varía en función de la excepción que se aplica. En algunas circunstancias, a el empleador se le da la opción de cumplir o no con el deber, mientras que en otras circunstancias la obligación se elimina por completo. También es posible que el trabajador cumpla con las condiciones para más de una excepción al mismo tiempo.

Anexo II:

Introducción al sistema de pensiones de Reino Unido

Para comprender en toda su magnitud el *automatic enrolment* y su papel en la planificación financiera de la jubilación de los ciudadanos británicos, es relevante disponer de una visión de 360 grados del sistema de pensiones británico. Procedemos a hacer un resumen del mismo.

Demografía y Pensiones: datos Reino Unido

	Reino Unido	España	OCDE
Salario medio 2018 (euros)	44.453	26.923	34.803
Esperanza de vida (al nacer) -2017	81,3	83,1	80,9
Esperanza de Vida a los 65 años	19,4	21,3	19,7
Gasto en Pensiones Públicas, % sobre PIB-2016	5,6%	11,4%	8,20%
Estimación Gasto medio en Pensiones 2050 (**)	8,10%	14,00%	—
% mayores 65 años sobre población activa (*)	31,0%	30,6%	27,9%
% mayores 65 años sobre población activa en 2050 (*)	48,00%	77,50%	53,2%
Tasa de Sustitución neta media de Pensión Pública obligatoria (o pensión total obligatoria)	29%	81,80%	62,90%
Tasa de Sustitución neta media de Pensión Privada Voluntaria	33,20%	—	6,20%
Tasa de Sustitución neta media total	62,20%	81,80%	69,10%
Edad legal de Jubilación julio 2019	65 años y 5 meses	65 años y 8 meses	—
Edad efectiva de Jubilación	65	62,2	—

(*) Pensions At a Glance 2017. OCDE

(**) Pensions At a Glance 2015. OCDE

Cuadro resumen del Sistema Británico de Pensiones

Nivel 1: Pensión Pública (State Pension)	Nivel 2: Pensión Pública Adicional	Nivel 3: Pensión Privada
1º Pilar (Público)	1º Pilar (Público)	2º Pilar (Sistema de Empleo) y 3º Pilar (Sistema Individual)
Sistema de Reparto: las pensiones son pagadas con las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social (National Insurance-NI)	Proporciona a las personas una pensión pública adicional, más vinculada a su nivel de ingresos que la prestación de “tarifa plana” que reciben las personas por la pensión de primer nivel	Sistema de Capitalización: financiado a través de aportaciones de individuos y/o empleadores a favor de cada persona. Con esas contribuciones (más los rendimientos obtenidos) se financian las prestaciones futuras a su favor
Redistribuye ingresos entre la población, para garantizar a todas las personas unas condiciones mínimas de vida	Desde Abril 2016, con la introducción de la Nueva Pensión del Estado (NSP), los individuos ya no pueden generar derechos a la Pensión del Estado adicional ni a “Savings credits”	Las aportaciones y los rendimientos se benefician de deducciones y exenciones fiscales
		Están destinadas a distribuir los ingresos de cada persona a lo largo de su vida
		Aportación Definida y Prestación Definida
Pensión Básica del Estado (BSP)	“Prestaciones de Jubilación Graduadas” (GRB), “Esquema de Pensión del Estado vinculada a ingresos”(SERPS), “Segunda Pensión de Estado” (S2P)	Planes de Pensiones Ocupacionales/ Planes Personales/ Planes multi-empleador
Nueva Pensión del Estado (NSP)		
Public Means-tested (prestaciones asistenciales o no contributivas)		
Pension Credit (Credito de Pension): Prestación Garantizada (Guarantee Credit) + Creditos de Ahorro (Saving Credit)	Prestación Publica: prestación de Vivienda	Beneficios Universales: ej. combustible para invierno

Nota: las denominaciones en ingles de cada tipo de Pensión, son mostradas en el glosario.

El Sistema británico de pensiones se constituyó en los años 40 del siglo XX. Las sucesivas reformas que ha sufrido, desde los años 60, lo han convertido en un sistema complejo y con múltiples capas.

El Sistema de Pensiones en Reino Unido posee tres niveles (“Tier”). Para facilitar su comprensión, esta clasificación la complementamos e integramos con la clasificación por Pilares habitualmente utilizada.

Sistema Público de Reparto (PILAR I): Niveles 1 y 2

Los dos primeros niveles funcionan como un sistema de reparto, a través de cotizaciones a la Seguridad Social (National Insurance Contributions-NIC), en el que las cotizaciones de los trabajadores actuales se destinan al pago de las pensiones de los jubilados:

- **Nivel 1:** Pensión Pública a la que casi todo el mundo contribuye y tiene acceso, proveyendo de un nivel básico de prestaciones y de ingresos durante la jubilación.
- **Nivel 2:** es también parte del Primer Pilar (sistema público de pensiones) y provee de prestaciones vinculadas al nivel de ingresos de los trabajadores. Este nivel 2 es menos redistributivo (entre rentas altas y rentas bajas) de que lo que es el nivel 1. Desde 2016 ya no es posible generar derechos de pensión para el nivel 2.

Los niveles 1 y 2 constituirían el Primer Pilar del Sistema de Pensiones (Sistema Público obligatorio).

Sistema Privado de Capitalización: Nivel 3

El **nivel 3** incluye los compromisos privados por pensiones del sistema de empleo, no directamente pagados por el Estado.

Las aportaciones de cada empleador y cada empleado capitalizadas hasta jubilación, generan las prestaciones de este nivel 3 que cobrarán los empleados en el momento de jubilación. El objetivo principal de las pensiones privadas es redistribuir los ingresos de cada persona a lo largo de su vida.

El nivel 3 corresponde principalmente al **Segundo Pilar** de un sistema de Pensiones (Sistema de empleo o previsión social complementaria). Hoy en día es un nivel cuasi-obligatorio (obligatorio para el empleador y voluntario para el empleado que puede optar por salirse una vez inscrito- *opt-out*-). En este nivel 3 se incluyen las pensiones derivadas de *automatic enrolment*.

En este nivel 3 se incluiría también el ahorro voluntario de las personas a título individual (**Tercer Pilar**).

A continuación, profundizamos en los detalles de cada uno de los niveles del Sistema de Pensiones Británico.

Sistema público de pensiones

Primer nivel de pensiones

Este primer nivel es provisto por el Estado y consiste en un nivel básico de prestación por pensiones, a las que todo el mundo contribuye y tiene acceso, que provee de un nivel mínimo de ingresos de jubilación. Dentro de este nivel se incluyen:

- La Pensión Básica del Estado (*The Basic State Pension -BSP*).
- La Nueva Pensión del Estado (*New State Pension-NSP*).
- Prestaciones Asistenciales o no contributivas (*Means-Tested Benefits*), ligadas a la situación personal o familiar.

El primer nivel de prestación funciona como un sistema de reparto, a través de las cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social (National Insurance-NI) o a través de impuestos. Las cotizaciones a la Seguridad Social son utilizadas para pagar las prestaciones de la Pensión Básica del Estado-BSP y de la Nueva Pensión del Estado-NSP. Las Pensiones de jubilación no contributivas (Pension Credit) se financian vía impuestos.

La nueva Pensión del Estado (NSP)

Se aplica a aquellas personas que alcanzan la edad legal de jubilación y se jubilan a partir del 6 de abril de 2016.

Es una pensión contributiva: el importe final de pensión que se paga a cada persona depende del número de años que se ha cotizado a la Seguridad Social (“número de contribuciones a la Seguridad Social”) y/o del número de años que se reconocen a la persona aunque no se haya cotizado (“*credited*”), antes del alcanzar la edad legal de jubilación.

La “Nueva Pensión del Estado” ha sustituido a la “Pensión Básica del Estado” y a la “Pensión Adicional del Estado”. Su objetivo es hacer la Pensión Pública más ágil, fácil de entender, y dotar a los pensionistas de un sistema básico de ingresos por encima del nivel de las prestaciones asistenciales o no contributivas.

La NSP esta diseñada para redistribuir la riqueza entre la población de Reino Unido, para garantizar a todas las personas un nivel de vida mínimo, y además proveer de una base de ingresos sobre la que adicionalmente construir el ahorro a través de la Pensión privada del sistema de empleo, para entre todas ellas crear un nivel suficiente de ingresos durante la jubilación, y por lo tanto una tasa de sustitución adecuada(*).

Es una pensión de “tarifa plana”, pagadera una vez la persona ha alcanzado la edad legal de Jubilación (SPA). Condicionado a que hayan realizado el mismo número de cotizaciones (de años cotizados), todas las personas recibirán el mismo importe de prestación, independientemente del importe de sus cotizaciones.

Un jubilado con una vida laboral completa de un mínimo de 35 años cotizados a la Seguridad Social (NI) o más, tendrá derecho, a partir de su edad legal de jubilación, a recibir la Nueva Pensión del Estado en su totalidad. Esta asciende a:



Cotizaciones a la Seguridad Social y “años cualificados” (años efectivamente cotizados o asimilables)

Los derechos de Pensión Pública están basados en el número de años de cotización a la Seguridad Social. Se entiende como año cotizado o “qualifying year” cualquier año fiscal en los que el individuo realiza las cotizaciones suficientes o, sin haberse realizado, se le reconocen como si las hubiese hecho (“*credited*”).

(*) porcentaje que representa la prestaciones por jubilación respecto al último salario.

Hay unas 27 actividades que pueden dar derecho a las personas a generar años cotizados sin haber pagado cotizaciones. Por ejemplo, generaran derechos de cotización (credited), sin tener que cotizar, las personas que tengan derecho a una las siguientes prestaciones o estén en una de las situaciones descritas:

- Prestaciones de enfermedad (IT) por convenio.
- Prestaciones de maternidad y paternidad (incluida por adopción).
- Ayuda para personas en búsqueda de empleo.
- Ayuda para cuidadores.
- Hombres con ingresos inferiores a cierto límite, con una edad entre la edad legal de jubilación para las mujeres y los 65 años (hasta 2018).

Hay diferentes maneras por las que las cotizaciones pueden ser realizadas o ser reconocidas sin haber sido realizadas. Por ejemplo, las personas pueden realizar cotizaciones adicionales voluntarias para llenar lagunas en su historial de cotizaciones (años o periodos sin cotizar).

Para todas aquellas personas que alcancen la edad legal de jubilación a partir de 6 de abril de 2016, serán necesarios 35 años cotizados al NI para tener derecho a cobrar el 100% de la Nueva Pensión del Estado - NSP (pensión completa). Es necesario un mínimo de 10 años cotizados para tener derecho a la Pensión NSP.

Clases y tipos de cotización

Nº Clase (de cotización): Clase 1	
<p>¿Quién paga este tipo de cotización al Seguro Social?...</p> <p>Los empleadores cotizan por un tipo del 13,8%. Los empleados entre 16 años y la edad legal de jubilación que ganen más del primer umbral ("Primary Threshold"-PT), cotizan por un tipo del 12% y por un tipo del 2% sobre aquella parte de ingresos por encima del Limite Superior de Ingresos (Upper Earnings Limit-UEL). Las personas que ganan igual o más que el Limite Más Bajo de Ingresos (LEL), unas 113 libras semanales, pero por debajo del primer umbral (PT) (177 libras semanales) no están obligadas a cotizar pero se considera como si hubieran cotizado al NI.</p>	<p>Esto da derecho a las personas que cotizan a...</p> <p>Cada "año cualificado" se contabiliza para el derecho individual de pensión y es utilizado para calcular cuanta Pensión Publica recibirán. Las personas con ingresos por debajo del Limite mínimo (LEL) no acumulan derechos a la Pensión del Estado.</p>
Nº Clase (de cotización): Clase 2	
<p>¿Quién paga este tipo de cotización al Seguro Social?...</p> <p>Pagadas por personas que son empleados por cuenta propia y ganan más de 6.025 libras por año (2018/2019). Cotizan a la Seguridad Social un importe fijo de 2,85 libras semanales. La gente que gana menos de 6.025 libras al año no pueden ya solicitar la exención de cotizaciones a través del formulario de certificación de "excepción para ingresos bajos" (Small Earnings Exception -SEE-). Sin embargo aquellos con beneficios derivados del trabajo por cuenta propia que sean inferiores al limite mínimo de beneficios (6.025), no deberán realizar cotizaciones de la Clase 2</p>	<p>Esto da derecho a las personas que cotizan a...</p> <p>Cada cotización de la clase 2 es considerada como una semana de ingresos en el LEL</p>

Nº Clase (de cotización): **Clase 3**

¿Quién paga este tipo de cotización al Seguro Social?...

Cotizaciones voluntarias de **14,25 libras semanales** que las personas pueden pagar **para rellenar lagunas en su historial de cotización**

Esto da derecho a las personas que cotizan a...

Rellenar lagunas de años completos o parciales para convertir esos años en “años cualificados” o computables (años pensionables) que cuentan para generar derechos para La Pensión del Estado

Nº Clase (de cotización): **Clase 4**

¿Quién paga este tipo de cotización al Seguro Social?...

Cotizaciones adicionales pagadas por trabajadores por cuenta propia (autónomos) a un tipo del **9% aplicable sobre los beneficios** (ingresos-menos gastos) obtenidos entre las bandas de **8.164 y 45.000 libras** (límite inferior de beneficios y límite superior de beneficios) y a un tipo del **2% sobre los beneficios por encima de 45.000 euros**

Esto da derecho a las personas que cotizan a...

No cuenta para los años cualificados

Prestaciones:

- **Cantidad de Inicio (“Starting Amount” ó “Foundation Amount”)**

Cuando se calcula el importe de la prestación de la nueva Pensión del Estado-NSP, se calculará una cantidad de inicio para cada persona, basado en los derechos de pensión generados bajo el Sistema de Pensión del Estado vigente con anterioridad a 6 de abril de 2016.

Esta cantidad se comparará con la cantidad que la persona hubiera generado si el sistema de “la Nueva Pensión del Estado” (nSP) hubiera estado vigente anteriormente a esa fecha y durante su vida laboral. La persona llevará al nuevo sistema la mayor de las dos cantidades (ajustada por el tiempo que hubiera tenido el “contracted-out” de la Pensión Adicional del Estado).

Si la cantidad de inicio es mayor que el nivel correspondiente de la nSP, la cantidad por encima del nivel de la nSP será pagada adicionalmente a la nSP. Esta cantidad se llama “protected payment” (pago protegido), y se revaloriza cada año con el Índice de Precios al Consumo.

Si la “cantidad inicial” es menor que la correspondiente a la nSP, cada año cotizado o acumulado (qualifying year) después de abril de 2016 se añadirá adicionalmente a la “cantidad inicial”, hasta alcanzar la edad legal de jubilación o alcanzar la cantidad completa de nSP. Cada año cotizado suma 4,82 libras por semana a la prestación por jubilación (168,60 libras semanales de importe máximo de nSP dividido entre 35 (años), en el ejercicio 2019/2020).

- **Contracting-out**

La “Nueva Pensión Pública” (nSP) sustituye a la “Pensión Básica del Estado” (bSP) y a la “Pensión adicional del Estado”.

Entre 1978 y 2016 fue posible acogerse “la contratación fuera” (“contracting out”) de la Pensión adicional de Estado, suscribiendo, en lugar de la misma, un Plan de Pensiones del sistema de empleo u otro instrumento de previsión social empresarial.

Cuando los empleados eran “contracted-out”, tanto empleador como empleados pagaban menos cotizaciones a la seguridad social (a través de un reembolso – “rebate”-), con el requisito de que las prestaciones del plan de pensiones ocupacional que era provisto en su lugar, estuvieran en línea o fueran mejores que las prestaciones públicas futuras a las que el empleado estaba renunciando por acogerse al “contracting-out”.

Por ejemplo, en 2015/16, último año en que estuvo vigente el contracting-out, esto implicaba que los:

- **Empleados** cotizaban a la seguridad social por un tipo del **10,6% en lugar del 12%**.
- **Empleadores** cotizaban a por un tipo del **10,4% en lugar del 13,8%**.

Esos porcentajes se aplicaban sobre el salario hasta el tope de la base máxima de cotización: 40.040 libras en el 2016/17 (“Upper Accrual Point-UAP”, traducido literalmente “punto máximo de acumulación”).

Bajo el sistema de la nueva Pensión del Estado, los trabajadores que optaron por el contracted-out de la pensión segundo nivel (SERP y/o S2P) son tratados como si hubiesen generado menos derechos de pensión pública que trabajadores similares que no hubieran “contratado fuera”.

Para aquellos trabajadores que hubieran “contracted-out”, parte de su “teórica” pensión pública será pagada a través de un plan de pensiones privado, por lo que fue restado de su “cantidad de inicio” (Foundation Amount) un valor igual a esa parte, en la fecha en que la nueva Pensión del Estado fue introducida.

Si las personas que “contrataron fuera” están cercanas a su jubilación, probablemente recibirán una “nueva Pensión del Estado” menor que aquellos que no “contrataron fuera”. Sin embargo, si todavía tienen años por delante para llegar a la edad legal de jubilación, pueden recibir una “nueva Pensión del Estado” igual o similar a aquellos que no “contrataron fuera”, siempre que continúen añadiendo más años de cotizaciones (“qualifying years”) a su historial de cotización.

- **Edad legal de Jubilación (State Pension age-SPA):**

Es la edad mínima en la cual puede ser solicitada una Pensión Pública. Esa edad mínima depende de la fecha de nacimiento.

La edad de jubilación para hombres y mujeres **se está incrementando por fases entre diciembre de 2018 y octubre de 2020, hasta llegar a los 66 años en esta última fecha.** El siguiente cuadro muestra la actualización progresiva de la edad, en función del año de nacimiento:

Incremento edad legal de Jubilación, de 65 a 66 años, para hombres y mujeres

Fecha de nacimiento	Fecha de la jubilación
06-dic-1953 al 05-ene-1954	06-mar-2019
06-ene-1954 al 05-feb-1954	06-may-2019
06-feb-1954 al 05-mar-1954	06-jul-2019
06-mar-1954 al 05-abr-1954	06-sep-2019

Fecha de nacimiento	Fecha de la jubilación
06-abr-1954 al 05-may-1954	06-nov-2019
06-may-1954 al 05-jun-1954	06-ene-2020
06-jun-1954 al 05-jul-1954	06-mar-2020
06-jul-1954 al 05-ago-1954	06-may-2020
06-ago-1954 al 05-sep-1954	06-jul-2020
06-sep-1954 al 05-oct-1954	06-sep-2020
06-oct-1954 al 05-abr-1960	A los 66 años

Por lo tanto, a fecha de redacción de este informe (a inicios de septiembre 2019), la edad mínima de jubilación son 65 años y 5 meses para hombres y mujeres.

Desde noviembre de 2018 la edad legal de jubilación para mujeres se equipara a la de los hombres, situándose en esa fecha también en los 65 años. Hasta 2010 la SPA para mujeres era 60 años. Con la ley de Pensiones de 2011 se estableció que fuera incrementándose progresivamente hasta equipararse con la de los hombres.

Según la normativa anterior (ley de Pensiones de 2011), la edad de jubilación se incrementaría hasta los 67 años entre 2034 y 2036, y a 68 años entre 2044 y 2046. La **Ley de Pensiones de 2014** ha establecido el adelanto del **incremento de la edad legal de jubilación a 67 años, que tendrá lugar progresivamente entre 2026 y 2028.**

Incremento de la edad de jubilación de 66 a 67 años (tanto hombres como mujeres)

Fecha de nacimiento	Edad de la jubilación
06-abr-1960 al 05-may-1960	66 años y 1 mes
06-may-1960 al 05-jun-1960	66 años y 2 mes
06-jun-1960 al 05-jul-1960	66 años y 3 mes
06-jul-1960 al 05-ago-1960	66 años y 4 mes
06-ago-1960 al 05-sep-1960	66 años y 5 mes
06-sep-1960 al 05-oct-1960	66 años y 6 mes
06-oct-1960 al 05-nov-1960	66 años y 7 mes
06-nov-1960 al 05-dic-1960	66 años y 8 mes
06-dic-1960 al 05-ene-1961	66 años y 9 mes
06-ene-1961 al 05-feb-1961	66 años y 10 mes
06-feb-1961 al 05-mar-1961	66 años y 11 mes
06-mar-1961 al 05-abr-1977	67 años

Incremento de la edad de jubilación de 67 a 68 años (tanto hombres como mujeres)

Fecha de nacimiento	Fecha de la jubilación
06-abr-1977 al 05-may-1977	06-may-2044
06-may-1977 al 05-jun-1977	06-jul-2044
06-jun-1977 al 05-jul-1977	06-sep-2044
06-jul-1977 al 05-ago-1977	06-nov-2044
06-ago-1977 al 05-sep-1977	06-ene-2045
06-sep-1977 al 05-oct-1977	06-mar-2045
06-oct-1977 al 05-nov-1977	06-may-2045
06-nov-1977 al 05-dic-1977	06-jul-2045
06-dic-1977 al 05-ene-1978	06-sep-2045
06-ene-1978 al 05-feb-1978	06-nov-2045
06-feb-1978 al 05-mar-1978	06-ene-2046
06-mar-1978 al 05-abr-1978	06-mar-2046
06-abr-1978 en adelante	A los 68 años

En la ley de Pensiones de 2014 se recogieron los planes del Gobierno para la revisión de la edad de jubilación en el futuro. Incluyó una revisión de la SPA al menos cada 5 años, basada en el principio de que la gente debería esperar pasar un tercio o menos de su vida adulta jubilada (basado en el análisis realizado por el Departamento Actuarial del Gobierno). A estos efectos, se consideraba que la vida adulta comienza a los 20 años.

En marzo de 2017 se publicó el informe final de revisión de la edad legal de jubilación. El informe recomendó adelantar el incremento la edad de jubilación hasta 68 años, durante un periodo de dos años empezando en 2037 y terminando en 2039 (actualmente está prevista entre 2044 y 2046). Asimismo, el informe recomendó que la edad de jubilación no se incrementase en más de un año cada 10 años, a no ser que hubiera cambios excepcionales en los datos base (en relación los costes del sistema o en las proyecciones de expectativas de vida).

El Gobierno probablemente no legislará cambios en la edad de jubilación hasta que no se realice otra revisión independiente durante la próxima legislatura.

Retraso en la edad de Jubilación y cobro de la “nueva Pensión del Estado”

Las personas pueden elegir retrasar el inicio del cobro de la nSP más allá de la edad legal de jubilación (SPA). Como compensación por ello reciben un incremento de la prestación pública de jubilación. Esto es conocido como “*enhanced pension*”.

Cada 9 semanas de retraso, las personas se benefician de un incremento del 1% de su pensión. Esto equivale a un 5,8% adicional por cada año de diferimiento. Una vez solicitada la pensión, esta cantidad extra se revalorizará en línea con el IPC.

Revalorización de la Pensión del Estado

Entre 1974 y 1979, la pensión estatal se incrementaba anualmente por el mayor entre:

- el incremento medio de los salarios (“*National Average Earnings*”-NAE).
- o el incremento de los Precios (según el índice *Retail Prices Index*-RPI).

Desde 1979 la revalorización anual ha sido generalmente vinculada al IPC (RPI). Esto produjo, que si bien las pensiones se han revalorizado desde los años 70, han perdido (en valor relativo) poder adquisitivo respecto a los salarios, pasando de suponer un 24% del salario medio (NAE) en 1974 a un 16% en 2009.

Entre 2001 y abril de 2011 la Pensión del Estado se revalorizó por el mayor entre un 2,5% o el IPC.

Desde abril de 2011, la “Pensión Básica del Estado” ha sido revalorizada por el mayor entre:

- el incremento de los salarios
- el Índice de Precios al consumo (CPI-*Consumer Prices Index*)
- o un 2,5%

Este mecanismo ha sido llamado por el Gobierno “*triple lock*” (“cerradura triple”).

No obstante, la normativa solo permite que el incremento de la Pensión Pública se haga al menos al tipo de revalorización de los salarios. Por lo tanto, la Pensión Básica del Estado-BSP y la Nueva Pensión del Estado-NSP deberían ser reindexadas a los salarios en el futuro, a menos que el “triple lock” se recoja en la legislación. Parece que la triple lock se mantendrá hasta 2022 (o hasta cuando sea el cierre definitivo de la legislatura).

Importes de Pensión Pública y tasa de sustitución sobre salario medio

La Nueva Pensión del Estado (NSP), introducida a partir de abril de 2016, supone prestaciones que representan un 24,2% del NAE (salario medio), mejorando el valor relativo frente a los salarios de la Pensión Básica del Estado-BSP (aun cuando la suma de BSP y Pensión Pública Adicional es habitualmente más alta que ese 24,2% de NAE).

Cantidades completas (Prestación máxima) de Pensión Básica del Estado (BSP) y Nueva Pensión del Estado (NSP), y proyección de prestaciones futuras

Año	BSP Importe semanal	BSP como porcentaje de NAE	NSP importe semanal	NSP como porcentaje de NAE	Media salarios semanales
Abril 2017	122,30£	18,5%	159,55£	24,1%	663£
Abril 2018	125,95£	18,5%	164,35£	24,2%	679£
Abril 2019	129,50£	18,6%	168,95£	24,2%	697£
Abril 2020	132,75£	18,6%	173,15£	24,4%	714£

Año	BSP Importe semanal	BSP como porcentaje de NAE	NSP importe semanal	NSP como porcentaje de NAE	Media salarios semanales
Abril 2025	155,45£	18,7%	202,85£	24,4%	833£
Abril 2030	191,85£	19,0%	250,35£	24,8%	1.010£
Abril 2035	240,30£	19,3%	313,55£	25,2%	1.242£

Nota: proyecciones realizadas en 2017. Los importes de Pensión proyectados para 2019-2020 son prácticamente iguales a los vigentes (168,60 libras semanales)

Fuente: web de Gobierno Británico

Prestaciones y ayudas no contributivas (“means-tested benefits”)

Adicionalmente a la Pensión Pública, hay varias prestaciones y ayudas de tipo asistencial a las que los jubilados pueden tener derecho, dependiendo de sus circunstancias personales.

Pension Credit-PC (“Créditos de Pensión”)

Tiene dos modalidades:

1

Guarantee Credit (“Crédito Garantizado” o prestación mínima garantizada)

Es la principal prestación asistencial o no contributiva. Podríamos traducirla como prestación o crédito garantizado.

Actualmente (desde noviembre de 2018) se paga a aquellos que tengan 65 años o más. La edad mínima para recibir esta prestación se está incrementando en línea con la actualización de la edad de jubilación para las mujeres (desde noviembre de 2018 la misma que para hombres). Esto supone que la edad se está incrementando gradualmente hasta alcanzar los 66 años en 2020.

Las personas generan derecho a “Guarantee Credit” si otras fuentes de ingresos disponibles no llegan a un cierto nivel (ejemplo @mos de casa). Provee de una “red de seguridad” pagando un nivel mínimo de prestación. Es una prestación no contributiva (no se ha debido de cotizar con anterioridad por ella).

Su efecto es redistributivo: la prestación es pagada solo a aquellos con ingresos bajos, y se pagan con a cargo de impuestos (los cuales se pagan en función de los ingresos de los contribuyentes).

Para el año fiscal 2018/2019 se paga una prestación mínima de **Guaranteed Credit de 163 libras semanales para solteros** (o en general “singles”) y **248 libras para parejas**. Puede ser mayor para personas con minusvalías, personas con responsabilidades de cuidado a terceros o personas con créditos hipotecarios.

La ley de Pensiones de 2007 estableció que el *Guarantee Credit* se incrementase por un porcentaje que como mínimo sea igual al incremento general de los salarios. En 2018/2019 el Gobierno incrementó en 3,3% (en línea con la Pensión Pública básica), por encima de la revalorización de los salarios (que se incrementaron un 2,2%).

2**Savings Credit (“Créditos de Ahorro”)**

La podríamos considerar como una prestación parcialmente contributiva.

Con la introducción de “la Nueva Pensión del Estado” y la eliminación del mecanismo para acumular derecho para la “Pensión Pública adicional”, los Saving Credits no están ya disponibles para aquellas personas que alcancen la edad de jubilación a partir de abril de 2016.

Fueron diseñados para asegurar que aquellos que había realizado algunas provisiones privadas para jubilación a través del contracted-out o tuvieran derechos en exceso de la Pensión básica del Estado, incluyendo derechos en relación a la SERP (“Sistema de Pensión vinculada a Ingresos”) y a la S2P (“Segunda Pensión del Estado”), estuvieran en mejor posición que aquellos que no hubieran realizado provisiones

Para aquellos que todavía lo reciben, el importe máximo pagable son 13,40 libras semanales para solteros y 14,99£ para parejas.

Por cada £1 de ingresos recibidos por encima del nivel del umbral del savings credit (en 2018/19, 140,67£ semanales para pensionistas individuales y 223,82£ para parejas), pero por debajo del nivel de Guarantee Credit, el crédito de ahorro paga una importe adicional.

Otras tipos de Prestaciones Asistenciales por jubilación

Estas son prestaciones asistenciales disponibles tanto para jubilados como personas por debajo de la edad legal de jubilación.

Si bien no son parte del “Primer Nivel” de Pensión en Reino Unido, es importante incluirlas porque permiten a muchas personas incrementar el nivel de ingresos durante la jubilación.

No obstante, en el caso de personas en edad de trabajar, estos recibirían ayuda para los costes de vivienda a través del llamado “Crédito Universal” si fueran nuevos solicitantes.

Estas Prestaciones **son las siguientes:**

1

Prestación de Vivienda (“*Housing Benefit*”-HB): se paga a personas con ingresos bajos que alquilan una casa. No está establecida una cantidad fija que una persona pueda recibir, aunque hay topes dependiendo del tipo de hogar. Esta destinada a ayudar con los gastos de la vivienda, incluyendo el alquiler y algunos gastos por servicios relacionados con el alojamiento. Se pagan a los arrendatarios que expresamente solicitan la prestación, una vez se ha evaluado que tienen derecho a la misma.

2

Reducción de los impuestos locales (*Council tax reduction* CTR): el “Council Tax” es un impuesto local recaudado por los ayuntamientos y autoridades locales. Es un impuesto sobre la propiedad de viviendas. Vendría a ser el correspondiente al Impuesto de Bienes Inmuebles-IBI de España.

El CTR (reducción del impuesto municipal) es un sistema de reembolso para ayudar con hasta un 100% de los impuestos que por este concepto correspondan a una persona.

Dependiendo de dónde viva, la reducción de Impuestos municipal de vivienda (CTR) puede ser:

- Un descuento como porcentaje del importe del impuesto de la vivienda.

- Un descuento de una cantidad establecida
- Un descuento igual a la totalidad del impuesto: en este caso el importe a pagar es nulo.

En el caso de los pensionistas el nivel de reducción depende de sus ingresos. Los jubilados que perciben la prestación de crédito garantizado se benefician de un 100% de reducción del impuesto y por lo tanto no pagan nada.

Los pensionistas reciben **otras prestaciones “no de pensiones”**, que pueden ser consideradas como parte del “Primer Nivel”:

- Prestaciones y ayudas fijadas individualmente para propósitos específicos como, por ejemplo, la ayuda de asistencia.
- Prestaciones casi universales para todas o para la mayoría de las personas a partir de cierta edad: licencias de TV de pago gratis, pago de combustible en invierno (para evitar la pobreza energética).

Segundo nivel de cobertura (*second tier provision*)

Como hemos comentado anteriormente, **desde 2016 los británicos ya no pueden generar derechos de Pensión de Segundo Nivel**, ni por lo tanto tampoco optar por el “contracting-out”. Por lo tanto, a continuación, nos limitamos a mostrar un resumen de las posibilidades que existían en el pasado (y de las que se benefician muchos pensionistas actuales). En el apartado de bibliografía se adjuntan referencias para el caso de querer profundizar más en este “Segundo Nivel”.

La Pensión adicional del Estado ha existido de tres diferentes formas:

- **1961-1975** “*Graduated Retirement Benefit*” (**GRB**): Sistema obligatorio en el que los empleados pagaban o cotizaban contribuciones graduadas.
- **1975-1978** No se generaron derechos de “Pensión del Estado Adicional”
- **1978-2001** “*State Earnings Related Pension Scheme*” (**SERPS**): su objetivo inicial fué pagar una pensión de un 25% sobre una banda salarial de ingresos (salario pensionable). Sin embargo, las modificaciones posteriores que sufrió han reducido su valor.
- **2002-2016** *The “State Second Pension”* (**S2P**): sustituyó a SERPS. Destina mayores recursos a las prestaciones más bajas y es más redistributiva que la SERP.
- **2016** Desde 2016 las personas no pueden generar derechos a la “Pensión Adicional de Estado”

Con anterioridad a abril de 2016 las personas podían “contratar fuera” (contracting-out) su pensión adicional del Estado, si la provisión privada de pensiones sustitutiva de la anterior proveía de un mayor o igual nivel de prestación.

En resumen:

Nivel 2: "Pensión Adicional de Estado"	
Provee a las personas de una pensión más vinculada a su nivel de ingresos que la prestación de "tarifa plana" que reciben de la Pensión de Primer nivel.	1961-1975 "Prestación de Jubilación Graduada" (GRB)(1)
	1978-2002 Sistema de Pensión Pública vinculado a ingresos (SERPS) (2)
	Desde abril 2002 Segunda Pensión del Estado (3)
Trabajadores partícipes de Planes de Presentación Definida podían " contratar fuera " (4) esta pensión y por lo tanto pagar menores cotizaciones a la Seguridad Social (NI)	Desde abril de 2016 Con la introducción de la nueva Pensión de Estado (NSP) los trabajadores ya no pueden generar derechos a "la Pensión Adicional de Estado" ni a los "Créditos de Ahorro

(1) *Graduated Retirement Benefits (GRB)*

(3) *State Second Pension (S2P)*

(2) *State Earnings Related Pension Scheme (SERPS)*

(4) *Contracting-out*

Tercer nivel de cobertura: sistema privado de pensiones

Introducción

En Reino Unido el tercer nivel lo constituyen las pensiones privadas, incluyendo dentro de ellas:

- Pensiones del sistema empleo u ocupacionales (2ª Pilar).
- Aquellas otras no provistas directamente por el Estado: por ejemplo, aquellas derivadas de ahorro voluntario a título particular (3º Pilar).

Normalmente son constituidas y dotadas a través de las relaciones laborales. También los particulares, por ejemplo un empleado por cuenta propia, pueden contratar planes de pensiones privados con proveedores de pensiones (compañías de seguros u otras entidades gestoras de planes de pensiones).

Es un sistema en principio voluntario, aunque existe el elemento de cuasi-obligatoriedad introducido a través del sistema de "*automatic enrolment*":

- Obligatorio para el empresario, que ha de inscribir a todos sus empleados que cumplan los requisitos mínimos de elegibilidad y realizar correspondientes aportaciones mínimas obligatorias a su favor.
- Voluntario para el empleado (que puede optar por salirse una vez inscrito).

El objetivo primordial del sistema privado de pensiones es redistribuir el ingreso que una persona puede generar durante su etapa laboral a lo largo de toda su vida. Es un sistema de

capitalización, normalmente capitalización individual, donde las aportaciones realizadas a favor de cada empleado más los rendimientos obtenidos de las inversiones de las mismas (o los rendimientos garantizados) menos los gastos de gestión aplicados, generan el fondo acumulado a jubilación a partir del cual se calculan las prestaciones a pagar durante la jubilación.

Se trata de un sistema complicado, con una compleja red normativa desarrollada a lo largo de los años, donde se han ido regulando capas de nuevos acuerdos que se superponen sobre aquellos preexistentes que se mantienen vigentes. Además, como cada persona tiene su propio historial laboral, muchos trabajadores terminan su vida laboral con un número considerable y creciente de planes de pensiones, tanto planes ocupacionales (promovidos por el empleador) como planes individuales.

Tipos de acuerdos o compromisos por pensiones en función de la naturaleza de la obligación que asume el empleador.

Podemos distinguir entre:

- **Prestación definida:** el compromiso o promesa por parte del empleador se concreta en un determinado nivel de prestación en el momento en que el empleado se jubile u ocurra cualquier otra de las contingencias cubiertas (situaciones protegidas). En caso de existan déficits, y las aportaciones realizadas (más los rendimientos) no sean suficientes para afrontar las prestaciones garantizadas, el empleador está obligado a compensar esos déficits.
- **Aportación Definida:** el compromiso que asumen el empleador y el empleado es realizar las aportaciones comprometidas a favor del empleado, bien las mínimas obligatorias o bien mejoradas (aportaciones obligatorias más voluntarias adicionales). No existe garantía de un nivel mínimo de prestación. Cuando un empleado se jubila, el importe acumulado al que tendrá derecho será la suma de aportaciones más rendimientos obtenidos de las inversiones menos los gastos de gestión aplicados al plan. Ese importe acumulado podrá destinarse al cobro de una prestación en forma de capital único o a contratar algún producto de postjubilación o des-acumulación (ejemplo rentas) o a ambos.
- **Híbridos:** aquellos en los que el riesgo está compartido o son mixtos (incluyen una cobertura de aportación definida y otras de prestación definida).

Cuadro resumen de acuerdos de Pensiones en función de la naturaleza de la obligación del empleador

Concepto	Prestación Definida (PD)	Aportación Definida (PD)
Importe aportaciones a favor empleados	Varían para asegurar que el nivel de prestación garantizada se alcanza.	Normalmente representan un % de salario. El tipo de porcentaje de aportación puede ser plano (igual para todos) o puede ser nivelado en función de la edad, años de servicios, categoría profesional o nivel de ingresos.
Destino de las contribuciones realizadas	Funcionan como patrimonios agrupados (" <i>pooled fund basis</i> "): todas las contribuciones se realizan a un fondo común, que se invierte para pagar todas las prestaciones de jubilación. En sistemas de no capitalización financiera (" <i>unfunded</i> ") las aportaciones realizadas son utilizadas para pagar las prestaciones de los pensionistas actuales del plan de pensiones.	Las aportaciones realizadas son invertidas. Habitualmente existe una serie de opciones de fondos de inversión (gestión activa, pasiva, renta variable, renta fija, inmobiliarios, posicionamiento geográfico, etc).
¿Cuanto reciben los empleados participes cuando se jubilan?	Se compromete a un nivel específico de prestación cuando la persona se retira. El empleador que asume el compromiso es responsable de compensar los déficits en la dotación del compromiso. En 2005 se estableció el Fondo de Protección de las Pensiones para proteger a los participes de Planes de Prestación Definida.	El compromiso se concreta en un porcentaje de aportación que se abona al plan de pensiones, pero sin garantía sobre el nivel final de prestación que será abonada al participe. Cuando el participe se jubila el patrimonio acumulado a su favor es rescatado y se destina a contratar un producto de jubilación (des-acumulación), por ejemplo una renta vitalicia o temporal. Por lo tanto, los participes asumen el riesgo de tener ingresos bajos de jubilación durante la tercera edad.
¿A que edad pueden los partipes empezar a cobrar su pensión del plan de pensiones?	Habitualmente establecen como edad normal de jubilación los 60 o los 65 años. No obstante, el empleado generalmente puede retirarse anticipadamente, aplicándole una reducción en su prestación.	Los participes de Planes de aportación definida pueden solicitar la prestación a la edad mínima de jubilación de 55 años (en 2018), incrementándose hasta 57 años en 2028. Con anterioridad a los 55 años el participe puede solicitar el rescate del patrimonio acumulado a su favor, pero se le aplicará un tipo impositivo del 55% sobre el importe percibido.

Concepto	Prestación Definida (PD)	Aportación Definida (PD)
<p>¿Qué elementos influyen en el importe de los derechos y prestaciones que acumulará?</p>	<p>En situaciones normales, en este caso la rentabilidad obtenida por las inversiones tendrá un impacto mínimo o nulo en la prestación que una persona recibirá, ya que es la compañía de seguros o gestor del sistema de pensiones quien asume el riesgo de la inversión y asume las pérdidas potenciales.</p>	<p>En el momento de jubilación la prestación en forma de renta dependerá del fondo acumulado a favor del empleado, la cantidad deducida del fondo para ser pagada como capital exento de impuestos (hasta un 25%) y el método de acceso a los ahorros. El importe del fondo acumulado dependerá de las aportaciones realizadas (incluidas las del empleador), el horizonte temporal durante el que se ha ahorrado, la rentabilidad obtenida de las inversiones, los gastos de gestión aplicados, y las opciones de productos de jubilación elegidos y a adquirir con el patrimonio acumulado en el momento de jubilación (ej. seguros de rentas). Si la rentabilidad del plan de pensiones ocupacional ha sido baja o el tipo de interés garantizado en el seguro de rentas (que se contrata para cobrar la prestación en esa forma) es bajo, eso influirá en una pensión ocupacional más baja.</p>
<p>Grado de utilización</p>	<p>Están perdiendo popularidad por parte de los empleadores, debido al riesgo asumido. Sin embargo, se mantienen altos para empleados del sector público. En 2012 solo el 12% de los planes de PD estaban abiertos a nuevos participantes. Un 39% estaban ya cerrados para futuras dotaciones.</p>	<p>La inscripción automática por defecto (<i>automatic enrolment-AE</i>) en planes de aportación definida, ha producido que a final de 2018 un 87% de todos los empleados de Reino Unido ya participaban en algún tipo de plan de pensiones cualificado para AE.</p>
<p>Pueden los empleados participantes salirse del Plan (opt-out)</p>	<p>Hasta abril de 2016 era posible salirse (<i>contracting-out</i>) y reducir las cotizaciones a la Seguridad Social (National Insurance) por la pensión pública de 2º nivel (S2P), contratando en su lugar un Plan de Pensiones de prestación definida. La ley de Pensiones de 2007 eliminó el <i>contracting-out</i> para Planes de Prestación definida desde abril 2016.</p>	<p>Los empleados pueden elegir darse de baja de planes de pensiones ocupacionales en los que hayan sido inscritos automáticamente. Esta opción se llama "opting out".</p>

Planes de pensiones híbridos

La Ley de Planes de Pensiones de 2015 legisla para facilitar el desarrollo en Reino Unido de **los planes de pensiones de riesgos compartidos (shared risk) y los planes de beneficios colectivos (collective benefits schemes)**.

Esta ley ha establecido tres categorías de planes de pensiones, basadas en el tipo y naturaleza del compromiso con los empleados participantes durante la fase de acumulación en relación al nivel de prestación de jubilación (pensión).

Por lo tanto, el compromiso del empleador puede afectar a:

- Que todo el ingreso por jubilación sea pagable por el Plan: prestación definida
- Parte del ingreso por jubilación o alguna de las contingencias sean pagables por el plan: riesgo compartido
- Sin ningún compromiso: aportación definida

Ya existían con anterioridad algunas formas de planes de pensiones de riesgo compartido, como por ejemplo los siguientes tipos de planes híbridos:

- **Cash balance plans:** Son planes de Aportación definida en términos de cálculo de la aportación a favor del empleado, pero de prestación definida en términos de cálculo de la prestación que corresponde, utilizando un tipo de interés mínimo y una ratio fija de conversión del capital acumulado en rentas. La prestación depende del valor acumulado de los fondos en el momento de jubilación y de una ratio de conversión de la renta. El valor de los derechos pensionables depende del tipo de interés garantizado aplicado a las aportaciones de años anteriores. Para calcular la renta que corresponde al capital acumulado a la jubilación se usa tasa de conversión sobre el capital acumulado.
- **Planes con participación en beneficios**, en los que se garantiza un tipo de interés mínimo base, y en los que adicionalmente se abona al fondo un interés variable o porcentaje de la extra rentabilidad obtenida, en función de los resultados de las inversiones del fondo.

Los planes híbridos proveen de una combinación prestaciones, como, por ejemplo:

- Los **“nursery scheme” (“planes guardería”)**, que funcionan como planes de aportación definida para los empleados más jóvenes, pero acaban referenciándose a salario final de carrera según el empleado se va haciendo más mayor.
- **Planes de aportación definida que garantizan que las prestaciones de jubilación no bajarán por debajo del nivel de un plan de pensiones de salario final** (de una parte o un porcentaje de ese salario final)
- **Planes de Prestación definida que topan el salario final utilizado para calcular la prestación final**, incorporando topes máximos de contribución para participantes que ganan más de ese salario topado.

Planes de Aportación Definida Colectiva

La ley de Planes de Pensiones de 2015 recoge también medidas para permitir la provisión de beneficios y prestaciones colectivas utilizando planes de aportación definida colectiva (CDC- *Collective Defined Contribution*).

Estos sistemas están habilitados en la ley a través de la regulación que permite que los activos del plan se utilicen de manera que se agrupen los riesgos (*pool risk*) a través de los partícipes del plan, creando un único fondo colectivo en lugar de fondos individuales (como se hace en los sistemas de aportación definida individual).

La ley permite el desarrollo de nuevas estructuras que ofrecen prestaciones colectivas que permiten compartir los riesgos de inversión, inflación y longevidad (*pooling*) entre los miembros de un Plan de Pensiones ocupacional, y permite que las pensiones en pago fluctúen.

Sin embargo, a finales de 2018 aún no se había establecido el desarrollo reglamentario necesario para la puesta en marcha de estos regímenes.

Tipos de instrumentos de pensiones privados por su naturaleza jurídica

Los productos de pensiones pueden ser:

- **Planes basados en un Trust** (*Trust based*): en este caso el patronato o “junta de fideicomiso o de administradores” (“*board of trustees*”) gestiona el plan en interés de los beneficiarios.
- **Planes basados en un contrato** (*Contract based schemes*): el plan es gestionado y dirigido por el proveedor del contrato, normalmente una compañía de seguros.

El Trust es una figura habitual en el ordenamiento jurídico británico, pero poco familiar y generalmente desconocida en España y resto de Europa continental. Por ello, en la parte final de este capítulo incluimos un resumen y explicación general sobre el mismo.

Tipos de Instrumentos de pensiones en función de quien los promueve:

1

Planes de Pensiones Ocupacionales (*workplace pension schemes*)

Son planes e instrumentos de Pensiones provistos a través de un empleador que los promueve: Instrumentos de Pensiones del Sistema de Empleo. Pueden ser tanto de aportación definida, de prestación definida como híbridos (*risk sharing schemes*).

La mayor parte de los sistemas de pensiones que instrumentan compromisos por pensiones (basados en la relación laboral) son promovidos por el empleador o son pensiones personales de grupo o planes multi-empresa. El empleador habitualmente aporta a estos planes y habitualmente son contributivos (el empleado también ha de aportar), llamado este caso “*matching contributions*”.

La implicación de la empresa en el devenir del plan puede ser:

- **Muy fuerte:** en esos casos los empleadores establecen y administran su propio plan de pensiones basado en un contrato de trust (1.1).
- **Débil:** el empleador se limita a dar acceso a sus empleados a un plan gestionado por un proveedor de pensiones.

En el pasado reciente la mayor diferencia entre *stakeholders pensions* y otros tipos de pensión personal era la limitación de gastos máximos de gestión y que no estaban permitido que los proveedores aplicarían gastos y penalizaciones de salida.

No obstante, la legislación más reciente ha eliminado las diferencias entre los planes de pensiones *stakeholders* y otros tipos de planes de pensiones personales que sean utilizados para *automatic enrolment*: ninguno de esos productos utilizados para *auto-enrolment* podrá superar el 0,75% de gastos de gestión anual sobre el fondo acumulado, para aquellos participantes cuyo patrimonio este en el fondo predeterminado por defecto (default fund).

Aunque las empresas ya no están obligadas a proveer específicamente de Planes Stakeholder como anteriormente ocurría, siguen disponibles para ser utilizados junto con otros planes de pensiones personales.

Los planes de pensiones personales pueden aceptar traspasos de patrimonio de planes de pensiones ocupacionales o de otros planes de pensiones personales (incluyendo los procedentes del sistema de contracted-out).

Self-invested personal pensions (SIPPs) y los Group self-invested personal pensions (GSIPPs)

Son un tipo de planes de pensiones personales, que también suponen un contrato entre el empleado y el proveedor. No obstante, la diferencia frente a otros planes personales está en que ofrecen unas opciones de inversión mucho más amplias que las existentes para los "*personal pensions*" y los "*group personal pensions*".

Los *Group self-invested personal pensions*- GSIPPs ("planes de pensiones colectivos de auto inversión") son un tipo "*Group personal pensions*" ofrecido por los empleadores a su empleados para instrumentar y realizar aportaciones por las obligaciones de pensiones de empleo (como ejemplo *auto-enrolment*). Al igual que los SIPPs ofrecen opciones de inversión mucho más amplias que las generalmente disponibles.

Permiten al trabajador participante invertir en una amplia gama de activos como son: renta variable británica y extranjera, acciones no listadas, instituciones de inversión colectivas (como las OEICs (*) y los unit trust (**)), truts de inversión, inversiones y bonos inmobiliarios.

Son flexibles y su patrimonio es transferible. En caso de cambiar de trabajo o dejar de trabajar se puede continuar aportando a los GSIPP.

(*) una OEIC, siglas de "*Open Ended Investment Company*" es un tipo de fondo de Reino Unido estructurado para invertir en acciones y otros valores. Pueden combinar diferentes tipos de estrategias de inversión (por ejemplo, crecimiento y valor, compañías de pequeña y de gran capitalización, etc.) y constantemente pueden ajustar sus criterios de inversión. Son llamados "*open-ended*" porque pueden "crear" o ofrecer nuevas acciones (no incluidas en la lista inicial) para cumplir con las solicitudes de los clientes.

(**) Un "*unit trust*" es una estructura de fondos de inversión (fondos mutuales) que permite a los fondos mantener activos y proporcionar plusvalías que sean pagadas directamente a los titulares de cuentas de posición individuales, en lugar de ser reinvertirlos de nuevo en el fondo.



Los “*Multi-employer Pension Schemes*” son planes que ofrecen las mismas condiciones para todos los partícipes, independientemente de si se adhieren como un grupo de empleados a través de su empresa o como un trabajador individual.

La implantación del *automatic enrolment* también ha incrementado la contratación de los planes de pensiones multi-empedor.

Pueden ser de los siguientes tipos:

- Un parte de estos instrumentos son planes de aportación definida gestionados por compañías de seguros.
- Otros son “*master trust*”, basados en trust, que asumen una obligación fiduciaria hacia los partícipes. Estos Planes “*master trust*” pueden ser independientes (como por ejemplo NEST) o tener el respaldo de una entidad gestora de pensiones o una compañía de seguros (como por ejemplo es el caso de “People, s Pension” y “NOW: Pensions”). Los Planes *master trust* son la opción más utilizada para cumplir con el deber de *automatic enrolment*, y actualmente la mayoría de trabajadores inscritos automáticamente son partícipes de este tipo de planes.

Supervisión de los Master Trust

La Ley de Planes de Pensiones de 2017 (en vigor desde 27 abril de ese año) introdujo los criterios que los *Master Trust* deben cumplir para obtener la autorización para operar. El cumplimiento de esos criterios es supervisado por el Regulador de Pensiones (TPR). Esta ley incrementa los poderes del Regulador en relación a la supervisión continuada de los planes. A partir de esa fecha, el regulador puede requerir que los “trustees” (compañías que ejecutan el mandato de trust) de un “*Master Trust*” autorizado presenten cada 12 meses una “declaración de supervisión” (“*supervisory return*”).

A partir de entonces, en otoño de 2018, “*The Pensions Regulator (TPR)*” ha introducido una nueva reglamentación que requiere a los *Master Trust* existentes solicitar la autorización para operar, y se está implementando una política de supervisión para sistemas autorizados. Los *Master Trust* existentes disponían desde 1 de octubre de 2018 hasta marzo de 2019 para solicitar la autorización, en la que deben demostrar que cumplen con los estándar requeridos en 5 áreas clave. Se espera que esta nueva regulación reduzca significativamente el número de *Master Trust* que operan en el mercado británico, número que había crecido mucho durante los años previos con la puesta en marcha de *automatic enrolment*.

Estándares requeridos, en esas 5 áreas clave, para obtener la autorización:

- 1 “Apto y apropiado”: todas las personas que tienen un papel relevante en la gestión del sistema de pensiones deben demostrar que cumplen con un estándar de honestidad, integridad y conocimiento adecuado de la función.
- 2 Sistemas y procesos: que los sistemas informáticos permitan que el instrumento de pensiones funcione correctamente y existan procesos sólidos para administrar y gobernar el sistema.
- 3 Estrategia de continuidad: existencia de un plan para proteger a los partícipes en caso de ocurrencia de algo que puede poner en peligro la supervivencia del plan de pensiones, incluida la forma en que se terminaría un *Master Trust*.
- 4 “*Scheme funder*”: que quien respalde el sistema de pensiones sea una empresa (u otra persona jurídica) y cumpla el requisito de que sólo lleve a cabo el negocio de *Master Trust*.
- 5 Sostenibilidad financiera: El plan ha de tener los recursos financieros para cubrir los costos de funcionamiento y también el costo de liquidar el esquema, si falla, sin afectar a los trabajadores partícipes.

Hasta 31 de mayo de 2019, se habían presentado 33 solicitudes de autorización, una de ellas de un nuevo *Master Trust*, y hasta esa fecha se habían autorizado seis *Master Trust*. En septiembre 2019 son 22 el número de autorizados. En la web del Regulador de Pensiones aparece la lista que se va actualizando permanentemente:

<https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/master-trust-pension-schemes/list-of-authorized-master-trusts>

Hasta 31 de mayo de 2019, 10 planes habían salido del mercado de *Master Trust* y otros 35 han notificado de un evento o circunstancia detonante para salir del mercado, y transferirán sus partícipes a otros sistemas *Master Trust* alternativos o a otro vehículo de pensiones apropiado.

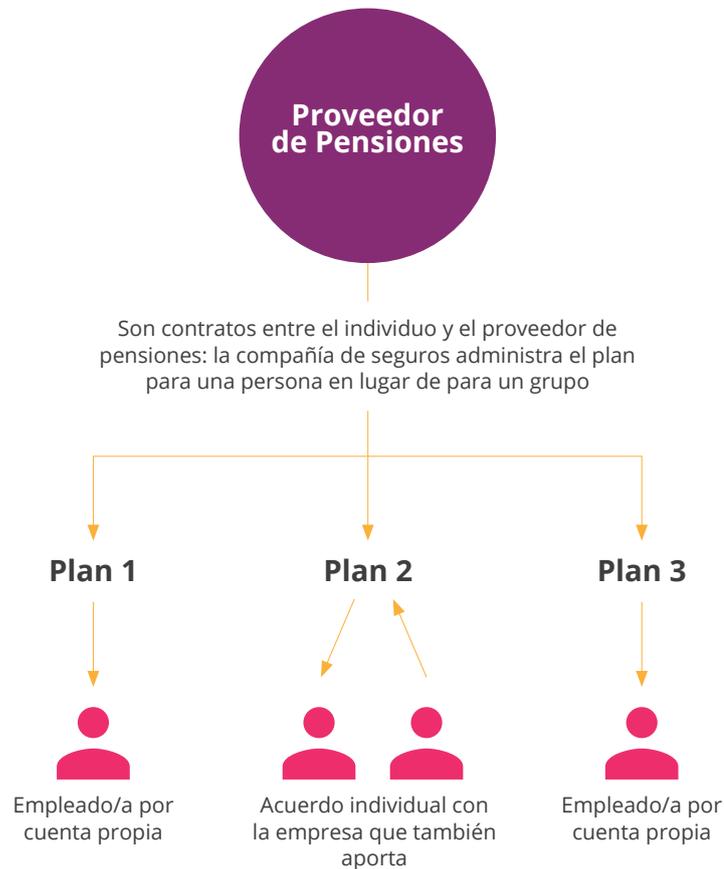
Los nuevos *Master Trust* pueden solicitar entrar en el mercado en cualquier momento. Deben proporcionar pruebas que demuestren cómo van a cumplir la reglas en esas cinco áreas clave.

La autorización aumentará la calidad de los productos y proveedores de *Master Trust* y, por lo tanto, aumentará la protección de los partícipes.

Acuerdos Individuales de Pensiones:

Vendrían a ser similares a nuestros Planes de Pensiones del sistema Individual (3° Pilar), aunque pueden utilizarse para instrumentar compromisos por pensiones de empresas con sus empleados.

Los planes de Pensiones Personales del sistema individual son acuerdos individuales, no realizados a través de un empleador, que están basados en un contrato entre la persona y el proveedor de pensiones (*contract-based*).



Hay varios tipos de acuerdos individuales de Pensiones:

- *Stakeholders Pensions*
- *Individual Personal Pension* (Planes de Pensiones Personales individuales)

Tienen gastos de gestión superiores a los planes de pensiones ocupacionales, al no gozar de las economías de escala de las que se benefician estos últimos.

No obstante, la mayoría de los Planes Pensiones individuales están actualmente sujetos al límite máximo total de gastos de gestión que se ha establecido para el sistema de *automatic enrolment*, para el caso de derechos consolidados invertidos en el fondo por defecto: **0,75% sobre fondos bajo gestión.**

Actualmente, los planes de pensiones personales individuales están abiertos a todas aquellas personas menores de 75 años. Hasta abril de 2001 solo eran accesibles para trabajadores por cuenta propia o para aquellos que no fueran partícipes de un plan de pensiones ocupacional.

Acerca de los Trust

El *trust* es una figura poco conocida en Europa continental, pero muy habitual en Reino Unido. Los *trust* (*trustees*) son entidades legales separadas, responsables de la gestión del patrimonio en representación de los beneficiarios. Se podría traducir como fondo de fideicomiso o fiduciario.

Características:

- Protege los activos, por lo que solo pueden ser utilizados para el beneficio de los partícipes.
- Si no hubiera *trust* (o en su lugar un seguro), en caso de que el empleador deviniera insolvente y los acreedores externos reclamasen su deuda nada protegería los ahorros de los partícipes.
- Tienen autonomía para gestionar las inversiones e incluso proveen de servicios.
- Muchas veces se apoyan en las propias compañías de seguros o en fondos de inversión que proveen de los servicios en su nombre (ej. gestionar las solicitudes de inversión e información a los partícipes).

Elementos personales del *trust*:

- Empleador sponsor (promotor): establece el *trust* y elige quienes llevarán a cabo el *trust*.
- Contrato de *trust*: documento legal que establece las obligaciones del *trustee*, que delegaciones tiene para ello y en que tiene que solicitar autorización expresa del empleador promotor (ej. en nuevas inversiones, pagos, etc).
- *Trustees*: sociedades o profesionales individuales que llevan a cabo el mandato de *trust*, asegurándose de que los activos son usados en beneficio de los beneficiarios.

Activos:

- En algunos casos, el activo podría ser una póliza de seguro emitida por una compañía de seguros (ej. un Seguro de Jubilación Unit linked). La compañía de seguros actuaría como asegurador y administrador.
- En los grandes planes de pensiones de Reino Unido no es necesario un contrato de seguro. Los *trustees* invierten directamente en los mercados y contratan un *TPA-Third Party Administrator* (tercero administrador) para la gestión (pago de prestaciones, información a partícipes, etc.).

Beneficiarios del *trust*:

- Empleados partícipes u otros dependientes, que tienen derechos sobre el Plan de Pensiones y esperan obtener una prestación en el futuro.

Más Información:

<https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/regulatory-guidance/trustee-guidance>

Aportaciones adicionales a planes de pensiones ocupacionales

Aportaciones voluntarias adicionales

Hasta abril de 2006 los planes de pensiones ocupacionales ofrecían la posibilidad de realizar estas aportaciones (llamadas “*Additional Voluntary Contributions*”- AVC).

Estas contribuciones voluntarias podían ser utilizadas para:

- En los casos de prestación definida, “comprar” años de servicio extra: al jubilarse el cálculo de la pensión ocupacional total se basaba en el salario y los años de servicio real más los años añadidos (comprados).
- En los casos de aportación definida, ser invertidas, junto al resto de las aportaciones y la pensión resultante dependería de las rentabilidades acumuladas de fondos y los tipos de interés de las rentas aplicables al momento de la jubilación.

Algunas empresas ya no pueden ofrecer AVCs tras los cambios en la normativa introducidos por la Ley de Pensiones, ya que ahora existen otras opciones para los trabajadores para incrementar sus derechos económicos de Pensión del sistema empleo a través de otros medios.

Planes de retribución flexible (“*salary sacrifice*”)

Los Planes de sacrificio de salario (“*salary sacrifice*”) son utilizados a veces para realizar mayores aportaciones a los planes de pensiones de empleo, porque la aportación realizada por el empleador a planes de pensiones del empleado, además de estar exenta (hasta un límite), no cotiza a la seguridad social.

Estos Planes de Sacrificio de Salario son lo que en España llamamos Planes de Retribución Flexible o de Compensación Flexible.

El Plan de Retribución Flexible consiste en el acuerdo entre el empleador y el empleado, para la sustitución de parte del salario dinerario del empleado por contratación de uno o varios beneficios en especie por parte del empleador, como en este caso la realización de aportaciones adicionales al Plan de Pensiones.

En *automatic enrolment*, hay una cantidad total de aportaciones mínimas que se deben realizar (8% desde abril 2019). El empleador debe pagar su parte mínima obligatoria (3% desde abril 2019) de esta cantidad total. El empleador puede también decidir aportar la cantidad total (8%), en cuyo caso el empleado no estaría obligado a aportar nada.

Si un empleador ofrece al empleado su adhesión a un Plan de Retribución Flexible, esto significa que, en caso de aceptar, el empleado renunciaría a una parte de su salario dinerario a cambio de que su empleador haga una contribución mayor a su fondo de pensiones. Si al empleado, por su nivel de ingresos, le corresponde cotizar a la seguridad social (es el caso de casi todos los trabajadores), este acuerdo de “sacrificio de salarios le supondrá un beneficio económico, porque la cotización que pagaría se calcula sobre una base salarial más pequeña. El empleador también cotizaría (NIC) por ese salario más pequeño”.

La Nueva Pensión del Estado (NSP), vigente desde abril de 2016 genera derechos de pensión en base a años cotizados y a años reconocidos sin haber cotizado (cualificados), y no en base a niveles salariales e importes cotizados, por lo que el “*salary sacrifice*” no mermaría los derechos de pensión futura del empleado.

Forma de cobro de las prestaciones por jubilación

La forma de cobro de las prestaciones y el rescate de los derechos consolidados de los planes de pensiones en Reino Unido ha tenido varios cambios legislativos a lo largo de los años.

Hasta junio de 2010 las personas con planes de pensiones de aportación definida estaban obligadas, una vez jubiladas, a contratar una renta vitalicia con edad límite de inicio a los 75 años, por todo el montante restante de fondo acumulado, después de solicitar hasta un 25% de capital único libre de impuestos (en definitiva, al menos por un 75% del fondo acumulado).

Atendiendo a las peticiones de una mayor flexibilidad, el Gobierno eliminó la obligación de contratar esa renta vitalicia. El objetivo de esta medida es hacer más atractivo el ahorro jubilación, dando a las personas más opciones de elección sobre como disponer de sus fondos y de productos post-jubilación para ellos.

La flexibilización de la forma de cobro de las prestaciones fue introducida en abril de 2015. Por lo tanto, hoy en día, para acceder a los ahorros (derechos consolidados) en planes de pensiones de aportación definida a partir de los 55 años, se pueden optar por una o varias de las siguientes opciones:

- Rescatar todo el fondo como capital único (hasta un 25% del total del fondo está exento, y el resto tributa).
- Mantener el fondo capitalizándose e ir procediendo progresivamente con **rescates parciales ilimitados**. Estarán sujetos a impuesto sobre la renta a su tipo marginal.

Esta práctica se conoce como “fondos no cristalizados” (*“uncrystallised funds pension lump sum”*) porque el participante no “cristaliza” su prestación comprando un producto de jubilación (un seguro de rentas u otro similar).

- Comprar un producto como un **seguro de longevidad**.
- Contratar un **seguro de rentas (annuity)**, por ejemplo una renta vitalicia (se paga la renta con la periodicidad contratada hasta el fallecimiento del asegurado).
- Contratar un **producto de prestación de jubilación decreciente o reducible (income drawdown)**. Este implica que el patrimonio del participante se mantiene en el fondo de pensiones invirtiéndose y obteniendo rentabilidades, pero la persona puede ir haciendo rescates o disposiciones hasta que el fondo se acaba.

Con anterioridad a abril de 2015 las personas podían contratar los siguientes productos de prestación decreciente:

- **Productos de reducción limitada (capped drawdown)**: se invertían los ahorros (patrimonio) en un producto de prestación decreciente sin edad límite y con un tope de rescate del 150% de lo que hubieran recibido de una renta equivalente.
- **Flexible drawdown/Flexi Access income drawdown**: los particulares podían disponer de cantidades ilimitadas de sus derechos consolidados de pensión si demostraban que tenían ingresos vigentes y garantizados de por vida por un importe mínimo anual de 12.000 libras (año 2011).

Desde abril de 2015 todos los nuevos acuerdos de prestación decreciente (drawdown arrangements) han sido considerados como productos de acceso flexible. Las personas de más de 55 años pueden realizar disposiciones ilimitadas de dinero de su fondo, sin las restricciones que tenían los flexible and capped drawdown (reducciones topadas y flexibles)

Debido a la novedoso de la política de acceso flexible, todavía no es conocido con exactitud cuántos diferentes productos estarán disponibles en el futuro en el mercado.

La flexibilización de la forma de cobro de las prestaciones ha tenido un gran impacto en el mercado de productos de jubilación (des-acumulación). Inicialmente la mayor parte de los cambios se dieron en las decisiones de los clientes en el momento de jubilación, pasando de los seguros rentas hacia las opciones de prestación decreciente flexible (*flexible drawdown*). Posteriormente esta teniendo otras consecuencias más amplias. Por ejemplo, al ser introducidas esa flexibilización en las prestaciones para participes de planes de aportación definida, pero al no tener acceso a esas opciones los participantes en planes de prestación definida, ha producido que un significativo número de clientes transfieran (o transformen) sus sistemas de prestación definida a planes de aportación definida para obtener las ventajas de la flexibilización en las opciones de productos de des-acumulación y de prestaciones de jubilación. En general ha habido un movimiento de productos de des-acumulación garantizados (rentas) a otras opciones más flexibles.

Venta de rentas a terceros

En marzo de 2015 el Gobierno anunció que desde 2017 se eliminarían las restricciones fiscales sobre la venta a terceros de derechos de rentas. Esto hubiera implicado que las personas pudieran vender sus derechos sobre rentas a un tercero a cambio de un capital único. El tercero recibiría todos los pagos de las rentas que se devenguen hasta la muerte del asegurado beneficiario original.

Finalmente se cancelaron estos planes de autorizar la venta de rentas a terceros por las preocupaciones en relación a la protección de los consumidores.

Tratamiento fiscal de los instrumentos privados de pensiones y de previsión social empresarial

El tratamiento fiscal de los esquemas de pensiones habitualmente se denomina por sus siglas en inglés "EET- Exemption, Exemption, Taxation", que significa que:

- 1 Las aportaciones a los fondos de pensiones están exentas de impuestos.
- 2 Los rendimientos generados también están exentos durante el período de acumulación.
- 3 La mayor parte de las prestaciones pagadas están sujetas a tributación.

Tratamiento de las Aportaciones

- **Para la empresa**

La Agencia Tributaria británica (*HM Revenue and Customs*-HMRC) considera las aportaciones del empleador como un gasto deducible (*eligible expense*): **el empleador se lo podrá deducir fiscalmente completamente en su impuesto de Sociedades.**

Realizar aportaciones a planes de pensiones a favor del empleado tiene además otra ventaja para el empleador: las contribuciones del empleador **no cotizan a la Seguridad Social** (*National Insurance*).

- **Para el empleado**

Las aportaciones se deducen en su impuesto sobre la renta. En el ejercicio fiscal 2019/20 pueden deducirse las contribuciones realizadas **hasta el límite de la menor entre el 100% de los ingresos (salario) o 40.000 libras (llamada Annual Allowance)**. Las personas se desgravan esas cantidades a su tipo marginal más elevado.

En algunos casos la deducción se aplica en su totalidad con carácter inmediato al realizarse la aportación. En otros casos la deducción por el tipo básico se aplica inmediatamente (momento de realización de la contribución), y la deducción por el tipo impositivo más alto se reclama con ocasión de la declaración de la renta de final de año fiscal.

- **Límites de deducción para el empleado: “Allowances”**

Los importes máximos por los cuales una persona puede beneficiarse fiscalmente están limitados por dos magnitudes o asignaciones llamadas “Allowances”:

- **Annual Allowance:** se puede definir como el límite total de aportaciones que pueden realizarse a instrumentos de pensiones de aportación definida y el límite de derechos pensionables (derechos económicos) que se pueden generar a favor de una persona en planes de pensiones de prestación definida, a los efectos de desgravación fiscal.

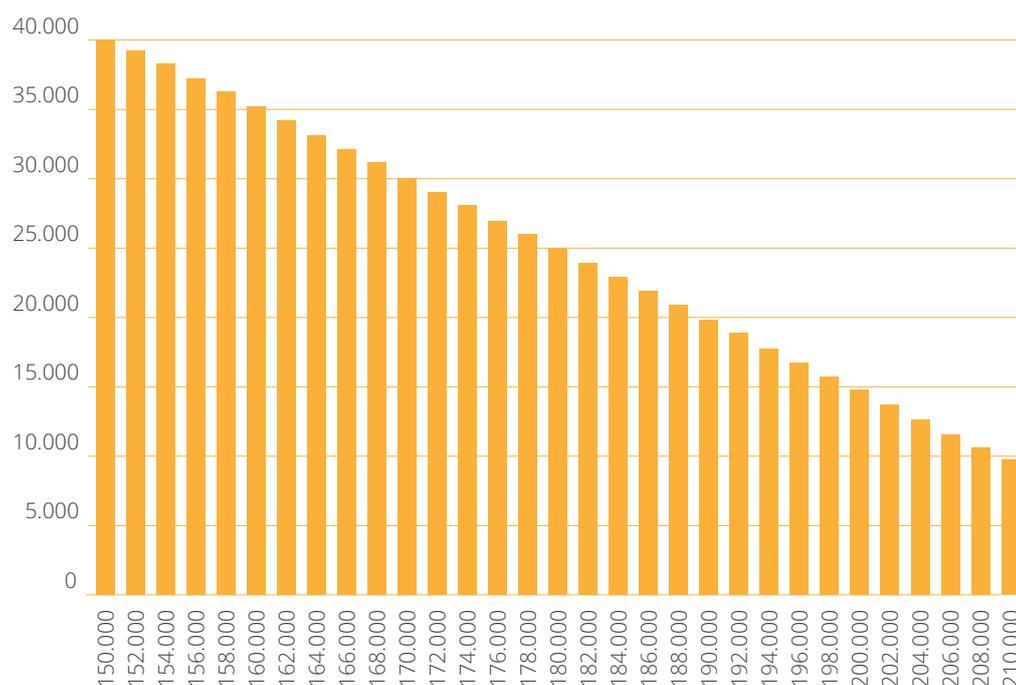
Una persona puede realizar aportaciones a cuantos planes de pensiones privados quiera y se beneficia de la desgravación fiscal de la cantidad total aportada ese año hasta el límite máximo del Annual Allowance (AA).

Ese límite en 2019/20 asciende a 40.000 euros. Las aportaciones que excedan de esa cantidad están sujetas a impuesto sobre la renta al tipo marginal del declarante. No obstante, puede aplicarse un límite menor si la persona justo ha comenzado a ahorrar.

Desde abril de 2016 el Gobierno británico ha introducido una reducción de la *Annual Allowance*: por cada 2 libras sobre los rendimientos netos de una persona que se sitúen entre 150.000 y 210.000 libras se resta 1 libra de su *Annual Allowance*.

Esto supone que una persona que gane £210.000 o más puede realizar deducciones fiscales por sus aportaciones por importe de hasta £10.000, y a partir de ese importe las aportaciones son gravadas al tipo marginal.

Límite de *Annual Allowance* (asignación anual) para Rentas Altas



- **Lifetime Allowance (LTA):** Es el límite de importe máximo de prestaciones de planes de pensiones a favor una persona (ya sea en forma de renta o capital único) que pueden cobrarse sin generar una carga extra adicional de impuesto sobre la renta.

Al acceder a la prestación por jubilación el patrimonio total de pensiones de cada persona se testeará con la “*Lifetime Allowance*”-LTA (en castellano significaría “asignación de por vida”).

Su objetivo es controlar la cantidad de desgravación fiscal que la personas obtienen durante su vida laboral por las aportaciones realizadas. Si el valor del ahorro total en Planes de Pensiones en ese momento está por encima del importe de LTA (£1.055.000 para 2019/20), se aplica un impuesto adicional del 25% si la prestación de jubilación se cobra en forma de renta o del 55% si se cobra como un capital único.

Desde 2018 la LTA se actualiza anualmente según el IPC.

La LTA se aplica al total de planes pensiones privados que la persona tenga (incluido el valor acumulado en planes de prestación definida).

Tratamiento fiscal de los rendimientos generados: “*Mainly Exempt*”

No se aplican impuestos sobre los intereses o los rendimientos brutos obtenidos, ni tampoco sobre las plusvalías realizadas (rendimientos de capital mobiliario).

Desde abril de 2006 las personas capitalizan exentos de impuestos sus derechos consolidados de planes de pensiones hasta el límite que exceda de la *Annual Allowance* en cualquiera de los años de generación del fondo y/o hasta que supera la *Lifetime Allowance*.

Desde 1997 los fondos de pensiones no pueden reclamar la devolución de la retención a cuenta del impuesto de sociedades (ACT) sobre los dividendos generados en Reino Unido.

Tratamiento de las Prestaciones: mayoritariamente sujetas a impuesto

- **En forma de Capital: a partir de los 55 años puede cobrarse en forma de capital exento de impuesto, hasta un 25% de los derechos consolidados** que una persona tenga en planes de pensiones de aportación definida.
- **Otras formas de cobro:**

El resto del fondo acumulado puede cobrarse a través de:

- pagos flexibles sin periodicidad determinada
- o bien parte o la totalidad del mismo se puede utilizar para comprar un producto de seguro de rentas, llamados productos de “ingresos de jubilación” (*income retirement*), como por ejemplo:
 - Seguros de rentas vitalicias
 - Seguros de rentas fijas
 - Seguros de rentas flexibles
 - Seguros de rentas decrecientes (producto de reducción de ingresos/prestaciones)
 - Cualquier otro producto que ofrezca prestaciones, ahorros y/o seguros

Exceptuando ese 25% de prestación en forma de capital exento, las prestaciones por jubilación a los beneficiarios de instrumentos de pensiones están sujetas a tributación en el impuesto sobre la renta, y se gravan al tipo marginal que le corresponda en el momento de cobro de la prestación.

Como se ha comentado anteriormente, el importe de patrimonio de una persona en fondos de pensiones que supere la *Lifetime Allowance* (“asignación de por vida”) se puede percibir como prestación de jubilación, pero está sujetos a un tipo impositivo diferente. Si se cobra en forma de capital, el exceso está sujeto a un tipo impositivo del 55%. Cuando se cobra como renta, el exceso está sujeto tipo impositivo del 25% como rendimientos del trabajo.

Fiscalidad en caso de fallecimiento antes de la jubilación

Si una persona falleciese **antes de percibir la prestación de jubilación**, se pagará a los beneficiarios el fondo acumulado más un capital asegurado adicional por la contingencia de fallecimiento. Esta prestación estará **exenta de impuestos hasta el límite disponible de “Lifetime Allowance” que correspondía al partícipe fallecido.**

Fiscalidad para los beneficiarios en caso de fallecimiento durante la jubilación del primer beneficiario (partícipe)

Las prestaciones por jubilación (con la excepción de las rentas vitalicias sin garantías de capital) están libres de impuestos si el titular de los fondos fallece con una edad inferior a 75 años con recursos “no cristalizados” o en fondos en una cuenta de prestaciones decrecientes(*).

Los patrimonios en **fondos de pensiones heredados tributan al tipo marginal si el titular del fondo fallece con una edad superior a los 75 años** con fondos no cristalizados o en fondos de cuentas de prestaciones decrecientes.

(*) Se denominan “no cristalizados” aquellos derechos económicos que no se “cristalizan” en la contratación un productos de jubilación (por ejemplo, compra de una renta vitalicia). Se facilita más información en el apartado “Forma de cobro de las prestaciones”.

Los derechos consolidados heredados **tributan hasta un 45% si el titular del fondo muere a la edad de 75 años o más y el beneficiario lo cobra en forma de capital único** (por lo tanto, también aquellos que cobran en forma de capital en esas circunstancias son gravados a su tipo marginal).

Cuadro resumen del tratamiento fiscal de las prestaciones a beneficiarios en caso de fallecimiento del primer beneficiario (participe del Plan) durante su jubilación

Prestación o Pago	Tipo de Pensión	Edad a la que el propietario de los derechos consolidados fallece	Impuesto que habitualmente se paga
Mayoría de Prestaciones en forma de Capital	Aportación Definida o Prestación Definida	Antes de 75 años	Exento de impuestos
Mayoría de Prestaciones en forma de Capital	Aportación Definida o Prestación Definida	75 años o más	Sujeto a impuesto, retenido a cuenta por el proveedor pagador
Capitales "Trivial commutation"	Aportación Definida o Prestación Definida	A cualquier edad	Sujeto a impuesto, retenido a cuenta por el proveedor pagador
Renta o dinero de un nuevo fondo de prestación decreciente "drawdown fund" (establecido o convertido en ese tipo de fondo y al que ha accedido por primera vez a partir de 6 abril 2015)	Aportación Definida	Antes de 75 años	Exento de impuestos
Renta o dinero de un antiguo "fondo decreciente" (un fondo topado -"capped"- o un fondo al que se ha accedido por primera vez antes 6 abril de 2015)	Aportación Definida	Antes de 75 años	Prestación sujeta a impuesto, retenido a cuenta por el proveedor pagador
Renta o dinero de un fondo decreciente	Aportación Definida	75 años o más	Prestación sujeta a impuesto, retenido a cuenta por el proveedor pagador
Pensión provista por el mismo Plan de Pensiones	Aportación Definida o Prestación Definida	Cualquier edad	Prestación sujeta a impuesto, retenido a cuenta por el proveedor pagador

Anexo III:

Aspectos a tener en cuenta sobre las fuentes de información para las mediciones sobre *automatic enrolment* en Reino Unido

En la “evaluación de *automatic enrolment* de 2018” se utilizan dos tipos de información de fuentes complementarias:

- Encuestas y estudios, como por ejemplo: las estimaciones y datos del Ministerio de Trabajo y Pensiones, y de organismos como ONS (Oficina Nacional de Estadística), las encuestas ASHE (Annual survey of Hours and earnings) y la encuesta de Planes de Pensiones ocupacionales 2017, etc.
- RTI (Real Time Information).

RTI o “Información en tiempo real” es el sistema utilizado para la comunicación de ingresos sujetos a impuesto. A través RTI los empleadores están obligados a informar a la Agencia Tributaria de los pagos realizados a sus empleados a través del sistema PAYE (Pay As you Earn), incluyendo el detalle de impuestos y otras deducciones sobre salarios. Desde abril de 2014, los empleadores han de informar en tiempo real. Existen alrededor de 2,3 millones de esquemas PAYE que afectan a un total de 45 millones de empleados y pensionistas, y a sus salarios y prestaciones que se informan a través de este sistema.

RTI es un conjunto de datos a nivel de cada contrato de trabajo, por lo que un individuo aparecería varias veces en los datos si tuviera varios empleos. RTI recopila información sobre el importe de las aportaciones a planes de pensiones de los empleados deducidas de cada pago de nómina. Mirando a través de las prestaciones de nómina de un determinado empleo, El “Informe de evaluación de AE 2018” utiliza la presencia y/o la ausencia de aportaciones al plan de pensiones por parte de los empleados para identificar cuándo empieza un “empleo” a ahorrar y cuando se detiene el ahorro de pensiones. Aplicando estos métodos a todos los empleos que aparecen en RTI se puede contar el número de casos en los que se detiene el ahorro de cada mes y calcular los ratios de *opt-out* y de cesación.

Debido a que RTI no recopila información sobre las aportaciones de los empleadores a planes de pensiones, no puede identificar aquellos casos con aportaciones a cargo solo del empleadores. Además, en esta línea, las contribuciones a planes de pensiones realizadas mediante “salary sacrifice” (sustituyendo, a petición del empleado, parte del salario por la realización de aportaciones a sistemas de previsión empresarial) no pueden ser identificadas dentro de RTI como aportaciones de pensiones. Las pruebas hechas por ASHE en 2017, sugerían que RTI puede identificar alrededor de un 62% de los ahorradores en instrumentos de pensiones de sistema de empleo.

Existen dos diferencias importantes a tener en cuenta entre la RTI y otras fuentes para medir la salida voluntaria de *auto-enrolment* (*opt-out*) y el cese posterior de aportaciones:

- En primer lugar, utilizando RTI se define la ventana de salida (*opt-out*) de una manera diferente a la definición estándar. Por lo tanto, algunos casos que se clasificarían como “cesación” en otras fuentes de datos pueden considerarse *opt-outs* en RTI. Normalmente, el *opt-out* se activa en un mes a partir del momento en que un empleado es inscrito en un plan de pensiones. Si dejan de ahorrar después de ese punto se clasifica como un cese (cesación).

En RTI, la ventana de salida voluntaria (*opt-out*) dura seis semanas a partir de que se realiza una primera aportación al plan de pensiones (es decir, a partir de la comienzo a ahorrar).

- En segundo lugar, el sistema RTI no puede identificar los casos en que los empleados han sido inscritos pero optan por salir (*opt-out*) antes de hacer su primera aportación. Dado que estos empleados no han hecho ninguna aportación al plan de pensiones, RTI no puede identificar que hayan sido inscritos.

Este grupo de empleados se captura con otras formas de mediciones como las de la Encuesta de Planes de Pensiones-EPP.

Dadas las diferencias en la cobertura de población laboral, las definiciones y la metodología, las cifras de *opt-out* y cesación obtenidas de RTI no son directamente comparables con las de otras fuentes de datos.

Anexo IV:

Datos actualizados sobre *automatic enrolment*

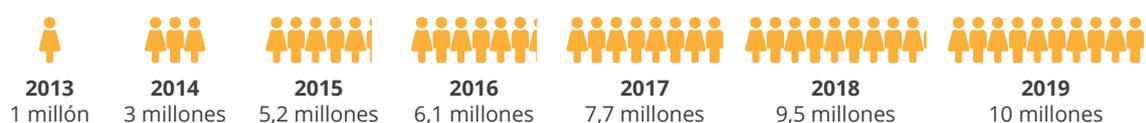
A continuación, se muestran datos actualizados recogidos en el *Automatic enrolment Commentary and analysis: April 2018-March 2019*, publicado por *The Pension Regulator* en octubre de 2019.

Estos datos no han sido integrados en el cuerpo del presente Informe, debido a que el mencionado documento de análisis ha sido publicado muy recientemente, con posterioridad a la terminación de este Informe. En la bibliografía se incluye el vínculo al mencionado documento de análisis.

Resumen de Datos:

- Marzo de 2019, **más de 10 millones de trabajadores han sido inscritos automáticamente.**
- A cierre de 2018, un **87% de los trabajadores británicos elegibles son participes de un instrumento de pensiones de empleo**, lo que supone 18,7 millones de trabajadores (datos obtenidos de la ONS ASHE GB, de 2008 a 2018 -encuesta anual de horas e ingresos, Oficina Nacional de Estadística-).
- A cierre de 2018, un 85% de los trabajadores elegibles del sector privado son participes de un instrumento de pensiones de empleo (13,9 millones de trabajadores).
- En 2018 la aportación anual a favor de trabajadores elegibles para *automatic enrolment* ha ascendido a un total de 90.400 millones de libras.

Evolución inscritos automáticamente desde 2013 a 2019 (a marzo de cada año):



Datos actualizados de inscripción automática por grupos:

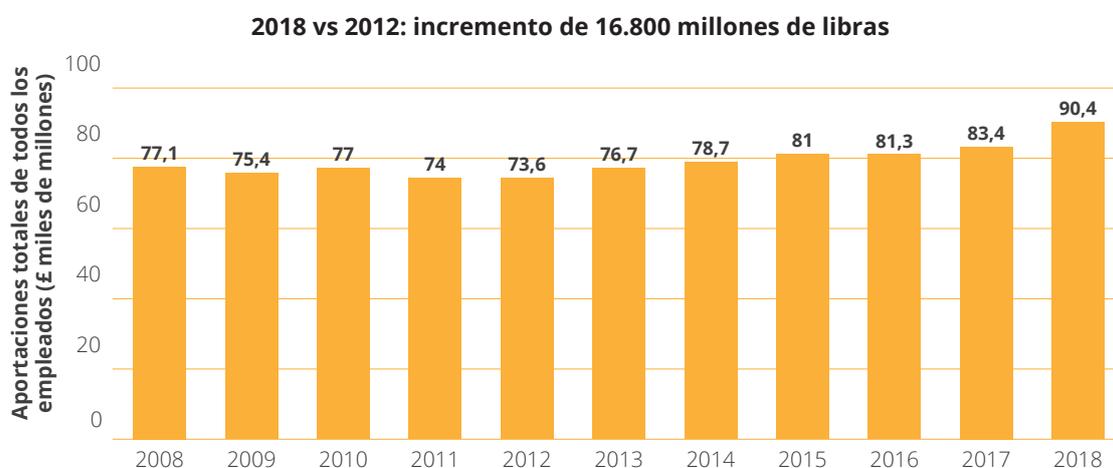
Datos comparativos 2012 (antes inicio AE) versus 2018:

Por Edad	2012	2018	Incremento en puntos porcentuales
Jovenes 22-29 años	24%	84%	60 pp
Más de 50 años	50%	85%	35 pp
Media todas las edades	55%	87%	32 pp
Por Sector	2012	2018	Incremento en puntos porcentuales
Sector Privado	42%	85%	43 pp
Sector Público	88%	93%	5 pp
Por Sexo	2012	2018	Incremento en puntos porcentuales
Mujeres	40%	85%	45 pp

Por tipo Jornada	2012	2018	Incremento en puntos porcentuales
Tiempo completo	ND	88%	ND
Tiempo parcial	31%	82%	51 pp
Por nivel Salarial	2012	2018	Incremento en puntos porcentuales
Entre 10.000 y 19.999 libras	20%	79%	59 pp
Superiores a 50.000 libras	ND	93%	ND

Fuente: Datos de Revisión 2017 ("Automatic Enrolment Review 2017: Maintaining the momentum") y estimaciones del Ministerio de Trabajo y Pensiones- DWP derivadas de la ONS ASHE, GB, 2008 to 2018 (encuesta anual de horas e ingresos, Oficina Nacional de estadística).

Evolución de las aportaciones a instrumentos de pensiones 2008-2018:



Fuente: ONS ASHE GB, 2008 to 2018 (Oficina Nacional de Estadística, Encuesta anual de ingresos y horas de trabajo).

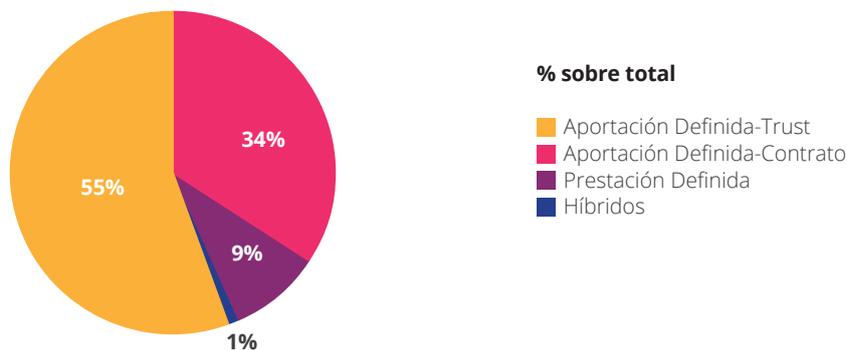
Instrumentos de pensiones utilizados para inscripción automática:

Hasta 2019	Tipos de instrumentos que han declarado las empresas en las declaraciones de cumplimiento (nº y % sobre total)		Nº de instrumentos de pensiones	% sobre Total	Número (redondeado) de trabajadores elegibles inscritos automáticamente	% sobre Total
Prestación Definida	12.530	1%	412	18%	341.200	3%
Planes Híbridos	2.417	0%	360	16%	298.000	3%
Aportación Definida (trust)	717.309	85%	984	42%	6.455.500	64%
Aportación Definida (contrato)	111.518	13%	344	15%	2.947.100	29%
Desconocido	226	0%	221	10%	3.900	0%
Total	844.000	100%	2.321	100%	10.045.700	100%

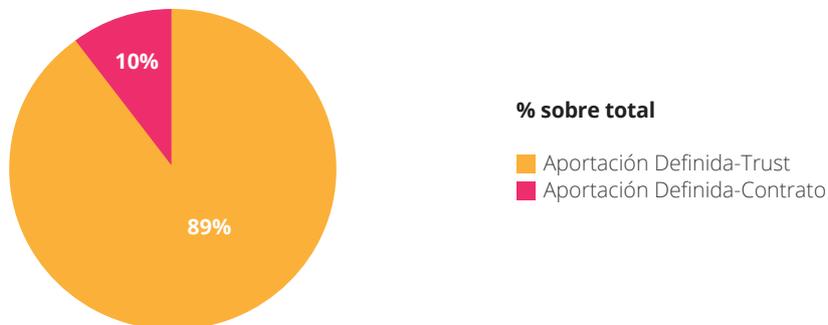
Instrumentos de pensiones utilizados por las empresas para *automatic enrolment* (comparativa “master trust” vs. “no master trust”), porcentajes de utilización según se ha informado en las declaraciones de cumplimiento.

2019	Master trusts	No Master trusts
Declaraciones de cumplimiento	84%	16%
Desglose por trabajadores elegibles	61%	39%
Desglose por número de planes	2%	98%

Tipo de instrumento de pensiones utilizado por empleadores con 30 o más empleados elegibles para *automatic enrolment*: porcentaje de uso sobre total, por instrumento.

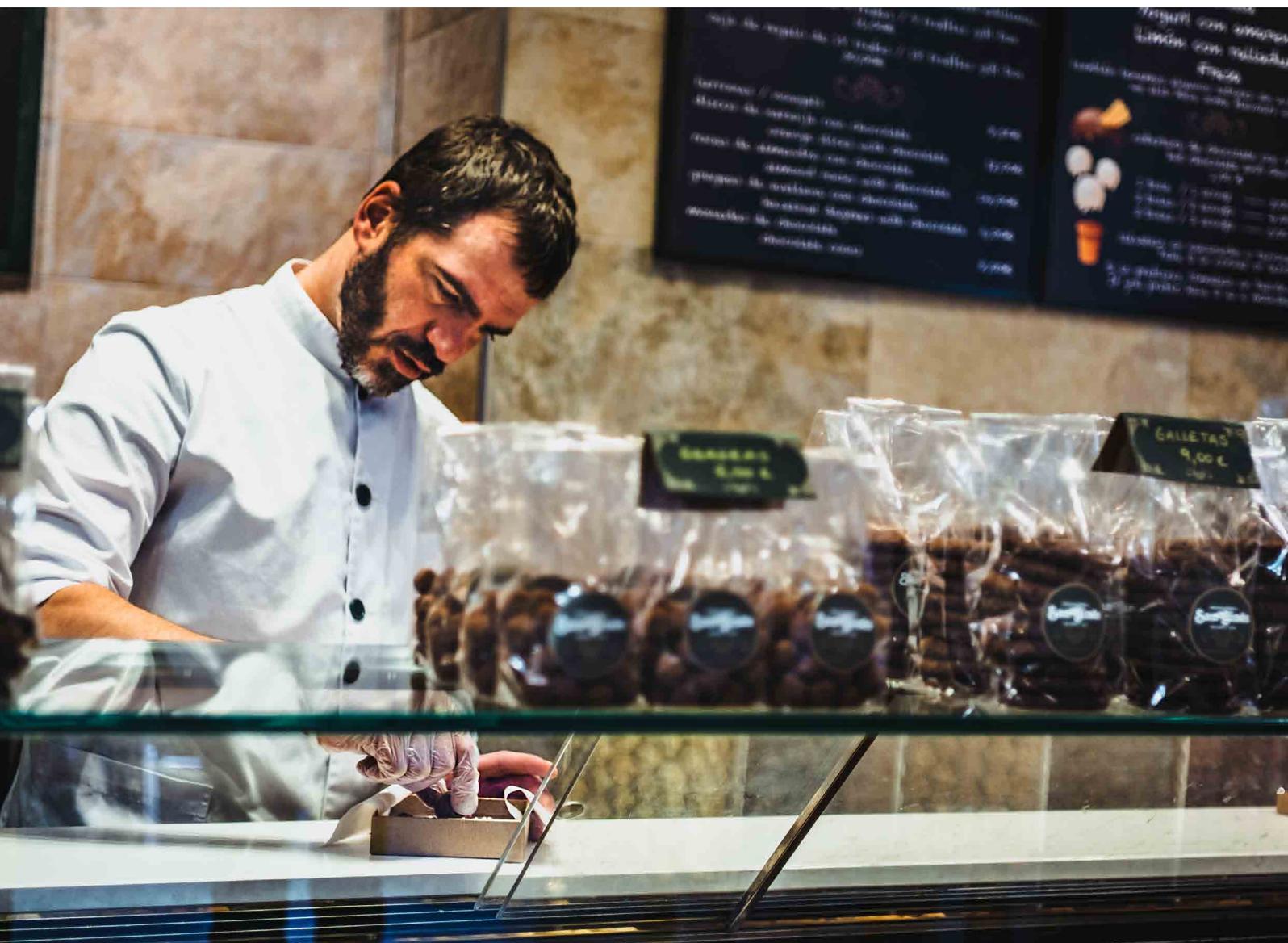


Tipo de instrumento de pensiones utilizado por empleadores con menos de 30 empleados elegibles para *automatic enrolment*: porcentaje de uso sobre total, por instrumento.



Información sobre cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores:

- 311.401 empleadores han completado su declaración de cumplimiento entre abril de 2018 y marzo de 2019.
- Un 93% de esos empleadores ha declarado que les resulta fácil mantenerse al día con sus obligaciones en relación a *automatic enrolment*.
- Respecto a la carga administrativa, la cantidad de tiempo que los empleadores pasan cumpliendo con sus obligaciones en curso es menos gravosa de lo que inicialmente esperaban. El coste medio de la carga administrativa para micro-empresas para el cumplimiento con la inscripción automática es de 15 libras al mes.



Glosario

Nombre en inglés	Siglas	Traducción literal al castellano	Denominaciones utilizada/s a efectos del informe
Additional State Pension		Pensión Pública Adicional o Pensión de Segundo Nivel	
Additional Maternity Leave	AML	Baja de maternidad adicional o complementaria	
Annual Management Cost	AMC	Coste anual de gestión	Gastos de gestión de un Instrumento de Pensiones
Annual Survey Of Hours And Earnings	ASHE	Encuesta anual de ingresos y horas de trabajo	
Automatic Enrolment	AE	Inscripción Automática. Afiliación Automática. Adscripción Automática	
Automatic Escalation Plan	EP	Plan de Escalamiento Automático de Aportaciones	
Average Career Salary Scheme		Plan de Prestación Definida de Salario Medio de Carrera	
Basic State Pension	BSP	Pensión Básica del Estado o Pública	
Behavioural Economics		Economía de Comportamiento	
Behavioural Pensions		Análisis Comportamiento en el Ahorro de Pensiones o a Largo Plazo	
Cap Charges		Limite Máximo de Gastos o Cargos de Gestión de Planes de Pensiones	
Chancellor		Canciller	Ministro de Tesoro, o Ministro de Economía y Hacienda
Compulsory Or Mandatory		Obligatorio (referido a sistema/s de pensiones)	
Confederation Of British Industry	CBI	Confederación de la Industria Británica	
Consumer Price Index	CPI	Indice de Precios al Consumo	
Contract Based Schemes		Planes o instrumentos basados en un contrato	
Contracted-Out		Contratado Fuera	Contratado Fuera o Contracting-Out
Defined Benefit	DB	Prestación Definida (PD)	
Defined Contribution	DC	Aportación o Contribución Definida (AD)	

Nombre en inglés	Siglas	Traducción literal al castellano	Denominaciones utilizada/s a efectos del informe
Department Of Work And Pensions	DWP	Departamento de Trabajo y Pensiones	Ministerio de Trabajo y Pensiones
Directors		Administradores o Consejeros de Consejo de Administración	
Eligible		Elegibles	Empleados elegibles o con derecho a participar en un Plan de Pensiones o Instrumento de Previsión Social
Eligible Jobholders		Trabajadores elegibles o con derecho para ser inscritos automáticamente	
Employees		Empleados	Empleados, Trabajadores
Employers		Empleadores	Empleadores, Empresas, Empresarios
Employer Pension Provision Survey	EPP	Encuesta de Planes de Pensiones del Sistema de Empleo (Periódica)	
Entitled Worker		“Entitled” o Trabajadores sin derecho a ser inscritos automáticamente en un Instrumento de Pensiones ni a la Aportación del Empleador en caso de que soliciten expresamente su inclusión	
Final Salary Scheme		Planes De Salario Final	Sistema o Plan de Prestación Definida Vinculado a Salario Final o Ultimo Salario
Financial Reporting Standard	FRS	Estándar de informe financiero-contable aplicable en Reino Unido	
Fund		Fondos	Fondos de inversión o mutuales, carteras de inversión o estrategias en las que se pueden invertir las aportaciones y los derechos acumulados a favor de trabajadores participantes en instrumentos de pensiones
GILTS		Tipo De Bonos del Tesoro Británico	
Government Actuary, S Department	GAD	Departamento Actuarial del Gobierno Británico	
Graduated Retirement Benefits	GRB	Prestaciones de Jubilación Graduas (Pensión Pública de Segundo Nivel vigente hasta 1975)	
Gross Domestic Product	GDP	Producto Interior Bruto-Pib	
Group Personal Pension	GPP	Planes de Pensiones Personales de Grupo	

Nombre en inglés	Siglas	Traducción literal al castellano	Denominaciones utilizada/s a efectos del informe
Guarantee Credit		Prestación mínima garantizada o crédito garantizado	
Híbridos		Híbridos o Planes de Riesgos Compartidos	
Hm (Her Majesty, S) Revenue And Customs	HMRC	Departamento de Ingresos y Aduanas	Agencia Tributaria Británica
Housing		Compra o Inversión en Vivienda	
Levelling Down		Nivelación hacia abajo	Reducción de aportaciones a favor de partícipes anteriores al inicio de <i>auto-enrolment</i> para compensar los costes del mismo
Long Term Care		Cuidado de largo plazo	Dependencia
Lower Earnings Limit	LEL	Límite inferior o más bajo de ingresos	
Matching Contribution		Aportaciones de coincidencia	Contributivo o de aportación del empleador condicionada
Means Tested Benefis		Prestaciones no contributivas y asistenciales (no basadas en derechos generados por cotizaciones)	
Members		Miembros	Partícipes o participantes en un instrumento de pensiones
Money Purchase		Compra de Dinero	Aportación Definida
Multiemployer Occupational Scheme O "Master Trust"		Plan de Pensiones Multi-Employador	Master Trust o Planes Multiempleador
National Average Earnings	NAE	Ganancias medias nacionales	Salario medio nacional
National Employment Savings Trust	NEST	Sistema Nacional de Ahorro del Sistema de Empleo. "NEST" = "Nido"	NEST
National Insurance	NI	Seguro Nacional	Seguridad Social Británica
National Pensions Saving Scheme	NPSS	Sistema o Esquema Nacional de Ahorro de Pensiones	Sistema Nacional de Ahorro Jubilación
New State Pension	NSP	Nueva Pensión del Estado o Nueva Pensión Pública	
Non Eligible		No Elegibles	No elegibles o sin derecho a participar en un Plan de Pensiones o Sistema de Previsión Social
Non Eligible Jobholders		Trabajadores no elegibles o sin derecho a ser inscritos automáticamente	

Nombre en inglés	Siglas	Traducción literal al castellano	Denominaciones utilizada/s a efectos del informe
Occupational Schemes		Planes de Pensiones Ocupacionales	Planes de Pensiones del Sistema de Empleo exclusivos para un empleador grupo de empresas
Office For National Statistics	ONS	Oficina Nacional de Estadísticas	Instituto Nacional de Estadística
Officers		Altos Directivos	
Old Age Dependency		Dependencia en la Tercera Edad	
Open Ended Investment Company	OEIC	Fondo de inversión que puede crear o incluir nuevos valores o activos no incluidos en la fecha inicial	
Opt-In/Opting-in		Derecho o opción a solicitar expresamente ser incluido en un Plan de Pensiones	
Optout/Opting-out		Derecho o opción de salirse una vez inscrito automáticamente en un Plan de Pensiones	
Ordinary Maternity Leave	OML	Baja de Maternidad Ordinaria	
Pay As You Earn	PAYE	Pagar según ganas	PAYE (sistema de pago de las retenciones e ingresos a cuenta)
Pay As You Go	PAYG	Pago según vas llegando	Sistema de Pensiones de Reparto
Pension Advisory Services		Servicio de Asesoramiento en Pensiones	
Pension Credit		Crédito de Pensión	Prestaciones de Jubilación no Contributivas
Pension Fund		Fondo de Pensiones	Fondo de Pensiones
Pension Pot		Olla de Pensión	Fondo Acumulado, Patrimonio Acumulado, Derechos Consolidados, Saldo Acumulado
Pension Wise		Pensión Sabia	Servicio de Orientación gratuita del Gobierno sobre las opciones de instrumentos de pensión de contribución definida
Phasing		Faseado	Faseado o incremento progresivo de las aportaciones mínimas obligatorias por <i>automatic enrolment</i>
Postponement Period		Periodo de posposición o retraso de la inscripción automática	

Nombre en inglés	Siglas	Traducción literal al castellano	Denominaciones utilizada/s a efectos del informe
Premier		Primer Ministro Británico	
Qualifying Schemes		Esquemas o Instrumentos de Pensiones Cualificados o Adecuados para <i>auto-enrolment</i>	
Real Time Information	RTI	Sistema de información en tiempo real (utilizado en PAYE)	
Re-Enrolment		Volver a o Re-Inscripción, Re-Afiliación, Re-Adscripción	
Replacement Rate		Tasa de Sustitución	
Retail Prices Index	RPI	Indices de Precios de Consumo al por Menor	
Retirement Date Fund BASED		Fondos de fechas de jubilación	Fondos de fecha límite de un solo año o fondos de ciclo de vida
Salary Sacrifice		Sacrificio de Salario	Plan de Retribución Flexible
Saving Credit		Crédito de Ahorro	
Secondees		Trabajadores Adscritos	
Secretary Of State Of Pension		Secretario de Estado de Pensiones	
Single Financial Guidance Body	SFGB	Organismo único de asesoramiento financiero	
Soft-Compulsory/ Sof-Compulsion/ Cuasi-Mandatory	SC	Obligación Suave	Cuasi-Obligatorio (obligatorio para empleador y voluntario para el empleado)
Staging Age o Staging Phase		Faseado	
Stakeholders Pensions	GSP	Planes de Pensiones de Grupos de Interés/Participantes	Stakeholders Pensions
State Earnings Related Pension Scheme	SERPS	Sistema de Pensión Publica Vinculada a Ingresos o SERPS (Pensión de Segundo Nivel vigente entre 1978 y 2001)	
State Pension Age	SPA	Edad para Pensión del Estado	Edad Legal de Jubilación o Edad Mínima de Jubilación para Pensiones Publicas Contributivas
State Second Pension	S2P	Segunda Pensión de Estado	Segunda Pensión de Estado o Segunda Pensión Pública (vigente entre 2002 y 2016)
Tax Relief		Alivio de Impuestos	Desgravación o Deducción Fiscal
The "Occupational Pension Schemes" Act 2015		Ley de Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, del año 2015	

Nombre en inglés	Siglas	Traducción literal al castellano	Denominaciones utilizada/s a efectos del informe
The Money Advisory Services			Servicio de Asesoramiento Financiero
The Pension Act 2007			Ley de Pensiones de 2007
The Pension Act 2008			Ley de Pensiones de 2008
The Pension Act 2011			Ley de Pensiones de 2011
The Pension Act 2011			Ley de Pensiones de 2011
The Pension Act 2014			Ley de Pensiones de 2014
The Pension Plan Act 2017			Ley de Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, del año 2017
The Pension Tracing Services			Servicio de Trazabilidad de las Pensiones
The Pensions Regulator	TPR		Supervisor de Pensiones de Reino Unido
Trade-Off		Compensación	Punto de equilibrio o balance
Trades Union Congress	TUC	Congreso de Sindicatos	Federación de Sindicatos
Tresury		Tesoro Británico	Ministerio de Finanzas, Economía y Hacienda
Trust		Confianza	Trust o Fideicomiso o Administración y Gestión de Pensiones
Trust-Based			Planes o instrumentos de pensiones basados en Trust
Trustees		Fideicomisarios	Administradores de Pensiones, Gestores, Junta de Gobierno
Unit trust			Fondos que permiten pagar directamente plusvalías a los titulares de las cuentas de posición en lugar de revertir al fondo
Upper Earnings Limit	UEL	Limite Superior de Ingresos	UEL
Workers			Trabajadores
Workplace Pensions		Planes de Pensiones del Lugar de Trabajo	Instrumentos de Pensiones Ocupacionales o del Sistema de Empleo

Bibliografía

- **Primer Informe de la Comisión de Pensiones (2004):** “Pensions: Challenges and Choices”.

<http://image.guardian.co.uk/sys-files/Money/documents/2005/05/17/fullreport.pdf>

- **Segundo Informe de la Comisión de Pensiones: Informe Turner.**

“A New Pension Settlement for the Twenty-First Century, The Second Report of the Pensions Commission”

<https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2005/pensionscommreport/main-report.pdf>

- **Automatic enrolment: Detailed guidance for employers, The Pensions Regulator.**

<https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/automatic-enrolment-detailed-guidance>

El Regulador de Pensiones ha elaborado la siguiente serie de Publicaciones (acceso en el link anterior):

- Employer duties and defining the workforce: An introduction to the new employer duties
- Getting ready: First steps to prepare for the new employer duties
- Assessing the workforce: How to identify the different categories of worker
 - Postponement
 - Transitional period for schemes with defined benefits
 - Having completed the assessment
- Pension schemes: Pension schemes under the new employer duties
- Automatic enrolment: An explanation of the automatic enrolment process
- Opting in, joining and contractual enrolment: How to process pension scheme membership outside of the automatic enrolment process
- Opting out: How to process ‘opt-outs’ from workers who want to leave a pension scheme
- Safeguarding individuals: The new safeguards for workers
- Keeping records: Records that must be kept by law under the new employer duties
- Information to workers
- Automatic re-enrolment

- **Automatic Enrolment Review 2017: Maintaining the Momentum**, Department for Work and Pensions.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/668971/automatic-enrolment-review-2017-maintaining-the-momentum.PDF
- **Review of the automatic enrolment earnings trigger and qualifying earnings band for 2018/19: supporting analysis**.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/670634/review-of-automatic-enrolment-earnings-trigger-and-qualifying-earnings-band-2018-19-supporting-analysis.pdf
- **Automatic Enrolment evaluation report 2018**, Department for Work and Pensions.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/764964/Automatic_Enrolment_Evaluation_Report_2018.pdf
- **Requerimientos de calidad mínimos y de nivel de cobertura de los planes de prestación definida, para ser aptos para automatic enrolment. Automatic enrolment: Guidance for employers on certifying defined benefit and hybrid pension schemes**, Department for Work&Pensiones.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/307074/auto-enrol-guid-emp.pdf
- **Intervenciones sobre trabajadores por cuenta propia: “Enabling retirement savings for the self- employed: pensions and long term savings trials”**, Department for Work&Pensiones.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/789480/enabling-retirement-savings-for-the-self-employed-pensions-and-long-term-savings-trials.pdf
- **Guía explicativa del Sistema de Pensiones británico**. Pensions Policy Institute, The Pensions Primer: A guide to the UK pensions system.
Se descarga en esta website: <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/>
- **Información de Mercado: UK Insurance and Long-Term Savings, The state of the market 2019**. ABI (Association of British Insurers).
https://www.abi.org.uk/globalassets/files/publications/public/data/abi_bro4467_state_of_market_v10.pdf
- **Ministerio de Trabajo (España): Actualidad Internacional Sociolaboral n° 220. “Análisis del sistema de pensiones obligatorias, automatic enrolment”**.
<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista220/157.pdf>
- **Importes de Pensiones y otras Prestaciones. Benefits and Pension rates 2019/2020**.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/792946/Benefit_and_pension_rates_2019.pdf

- **Automatic enrolment, Commentary and analysis: April 2018-March 2019, The Pension Regulator, octubre 2019.**

<https://www.tpr.gov.uk/-/media/thepensionsregulator/files/import/pdf/automatic-enrolment-commentary-analysis-2019.ashx?la=en&hash=24B2831AE2EB2D92697F24619CBBFA32DEAC2E33>

- **Otras Referencias y accesos a páginas web:**

- The Pension Regulator website: <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/>
- The Pension advisory services website: <https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/>
- The Money advisory services <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/the-benefits-of-automatic-enrolment>
- Pensions Wise: <https://www.pensionwise.gov.uk/en>
- Single Financial Guidance Body-SFGB: <https://singlefinancialguidancebody.org.uk/>
- Chartered Institution of Taxation: <https://www.litrg.org.uk/tax-guides/employment/pensions-and-employees/what-automatic-enrolment-employees>

- **Economía del Comportamiento:**

- “Save More tomorrow”: Richard H. Thaler y Shlomo Benartzi

- **Savings Gateway:**

- Ley de 2009 (derogada): <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/8/contents/enacted>
- Final Evaluation of The Saving Gateway 2 Pilot: Main Report: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.hmtreasury.gov.uk/d/savings_gateway_evaluation_report.pdf

Detalles del Informe

Título: Automatic Enrolment Británico

Autor: Fernando Martínez-Cue Pesini

ISBN: 978-84-09-16480-6

Tipo de publicación: Edición digital

Fecha edición: 14/11/2019

Fotografías: www.unsplash.com

Diseño y maquetación: Adrià Martí

Informe realizado para:

UNESPA



Informe realizado para:

UNESPA