

REINO UNIDO

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES OBLIGATORIAS, *AUTOMATIC ENROLMENT*

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 examina el pasado, el presente y el futuro de los planes de pensiones ocupacionales. El Ministerio ha realizado este estudio 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 los trabajadores autónomos; y
- mantener el nivel de progreso alcanzado hasta el momento sopesando los desafíos que plantea y buscando medidas para solventarlos.

Dicho documento confirma que, desde su introducción en 2012, el sistema de *auto enrolment* ha funcionado, cambiando el comportamiento financiero de millones de personas, de manera que los trabajadores ven el *auto enrolment* como una parte normal de su paquete salarial.

Introducción

En la Ley de Pensiones de 2008, *Pensions Act 2008*, se sentaron las bases del sistema de pensiones ocupacionales obligatorias, *automatic enrolment*, que establece que los empresarios han de incluir obligatoriamente en un sistema de pensiones ocupacionales a los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- ser mayor de 22 años y menor de la edad mínima de jubilación;
- trabajar en Reino Unido;
- ganar más de 10.000 libras/año (833 libras/mes o 192 libras/semana). Cantidad revisable anualmente;
- no estar incluido en otro sistema de pensiones.

Los trabajadores con ingresos de menos de 10.000 libras anuales pueden elegir incorporarse al programa y tendrán derecho a que el empresario realice aportaciones a su pensión ocupacional siempre que perciban más de 5.876 libras (*Lower Earnings Limit, LEL*). La inclusión en este sistema de pensiones es obligatoria para los empresarios, solo pudiendo darse de baja el trabajador, una vez incluido en el mismo y de manera voluntaria. Cada tres años los empresarios deben re-incluir automáticamente a todos los trabajadores que cumplan los requisitos.

Desde octubre de 2012 este programa está siendo implantado de forma gradual, habiendo comenzado por los empresarios con mayor número de empleados y finalizando su implantación en febrero de 2018.

Una vez incluido el trabajador en un plan de pensiones tanto el empresario como el trabajador contribuyen al mismo, debiendo aportar cada uno de ellos los siguientes porcentajes mínimos en base al salario bruto y entre las cantidades comprendidas entre 5.876 libras y 45.000 libras/anuales:

Fecha	Empresario	Trabajador	Mínimo total¹⁷
Hasta 31-03-2018	1%	1%	2%
1-04-2018/31-03-2019	2%	3%	5%
Desde 1-04-2019	3%	5%	8%

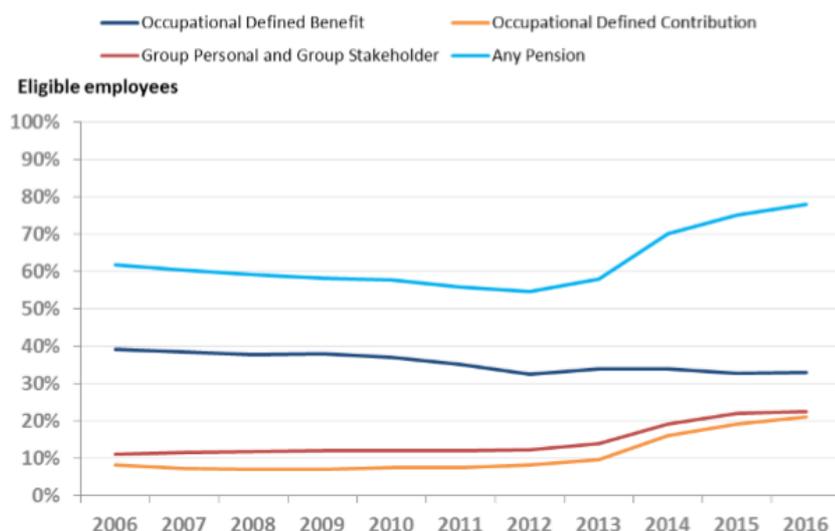
Éxito del programa

Desde su introducción en 2012, el programa *auto enrolment* ha sido un éxito. El gran descenso producido en la participación de los trabajadores en programas de pensiones ocupacionales en la última década se ha invertido. El auto enrolment ha mejorado la participación de todos los grupos de edad, particularmente entre los más jóvenes (22-29 años). Además, la participación en las pensiones ocupacionales entre hombres y mujeres se está equiparando. Desde 2012, nueve millones de trabajadores se han incorporado al auto enrolment, con más de 900.000 empresarios cumpliendo con esta obligación. Se estima que para 2018 cerca de 10 millones de empleados participen en el programa, de los cuales 3,6 millones serán mujeres.

En 2016 el porcentaje de participantes en pensiones ocupacionales ha aumentado hasta el 78%, un incremento de 23 puntos con respecto al 2012. Ese mismo año, la cantidad total ahorrada anualmente a través de pensiones ocupacionales alcanzaba los 87.100 millones de libras.

¹⁷ Porcentaje mínimo a aportar (suma de las aportaciones de empresario y trabajador).

Figure 2.1 – Workplace pension participation rates in the public and private sectors have reached 78 per cent in 2016



Edad: el mayor incremento en la participación en pensiones ocupacionales se ha producido entre los más jóvenes (22-29 años), pasando del 24% de 2012 al 68% de 2016. El de menor aumento ha sido el de los trabajadores de más de 50 años, con solo una subida de 25 puntos, aunque se mantiene bastante alto (75% en 2016).

Equiparación entre géneros: la tasa de participación en pensiones ocupacionales entre mujeres y hombres se ha igualado, alcanzando el 73% en ambos colectivos.

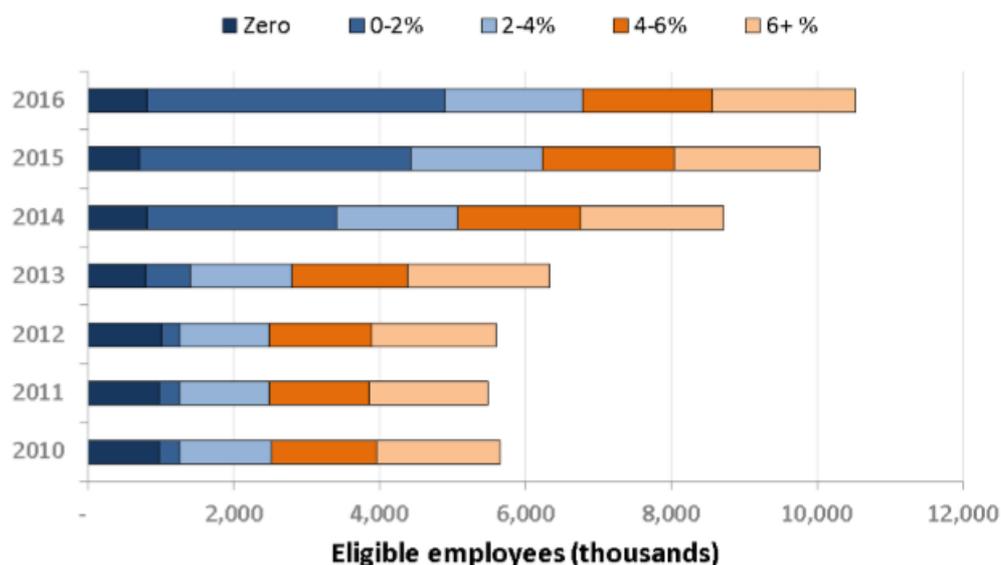
Trabajo a tiempo parcial: aunque el incremento de la participación en pensiones ha sido mayor para los trabajadores a tiempo parcial (subida de 33 puntos) que para los que trabajan a tiempo completo (subida de 31 puntos), el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial incluidos en una pensión ocupacional sigue siendo inferior al de los de a tiempo completo (64% frente al 75%).

Salarios: el auto enrolment ha aumentado el ahorro entre todos los trabajadores pero especialmente el de los empleados con salarios más bajos. El mayor aumento se ha producido en trabajadores con ingresos entre 10.000 y 19.999 libras, alcanzando en 2016 un 63%. El porcentaje de empleados con sueldos superiores a 40.000 libras se sitúa en el 86%.

Contribuciones: ha habido un gran aumento en el número de empleados que destinan a las pensiones ocupacionales entre el 0-2% de sus salarios, lo que sugiere que la mayoría de este grupo se ha incorporado a través del programa de auto enrolment. Además, no se ha producido una caída en el número de trabajadores que destinan más porcentaje de sus salarios a planes de pensiones, lo que evidencia que no se han reducido las

contribuciones preexistentes como resultado de la introducción del auto enrolment.

Figure 2.2: The number of eligible employees paying contributions at the automatic enrolment default rates has increased considerably since 2012.



Revisión del programa

Durante su análisis se han observado tres problemas importantes y complejos para el futuro desarrollo del programa auto enrolment:

Alto riesgo en las expectativas de jubilación

Los niveles de ahorro actuales suponen un alto riesgo de que las expectativas de jubilación de un importante sector de trabajadores en edad laboral no vayan a verse cumplidas. Además, en la estructura actual del auto enrolment se producen 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, 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 y el 13% (1,6 millones) menos de dicha cantidad.

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

Trabajadores con varios empleos:

- Quienes perciben más de 10.000 libras/año en uno de sus trabajos, son incluidos automáticamente, pero 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 más de una.
- 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 al 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.

Para normalizar la práctica del ahorro entre los trabajadores y ayudar a los trabajadores de los tramos de ingresos más bajos a prepararse para el futuro 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 en los planes de pensiones a 900.000 jóvenes. Además, se simplificará el sistema para los empresarios.
- Modificar el marco del automatic enrolment para que los porcentajes de contribución a la pensión se calculen sobre todos los ingresos (desde la primera libra) y no a partir del límite mínimo de ingresos (LEL). Con esta propuesta se mejorará la preparación para la jubilación de los trabajadores con salarios más bajos, especialmente mujeres, 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 sus pensiones del 8% (hasta un máximo de 45.000 libras/año). Los que obtengan ingresos inferiores a 10.000, aunque no serán incluidos de forma automática podrán incorporarse al mismo voluntariamente y tendrán derecho igualmente a ingresar un 8% a su plan de pensiones.
- Estas medidas supondrían un ingreso extra de 3.800 millones anuales a los fondos de pensiones, mejorando las pensiones de los trabajadores con salarios bajos en más de un 80% y las de los empleados con salarios medios en más de un 40%.
- 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.

- 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 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 ha realizado una revisión del mínimo de ingresos para ser incluido en el auto enrolment y se ha decidido mantenerlo en 10.000 libras anuales para el ejercicio fiscal 2018-2019, aunque estará sujeto a una revisión anual.

Cobertura de las pensiones de trabajadores autónomos

Los trabajadores por cuenta propia constituyen un grupo amplio y diverso que suma 4,8 millones de trabajadores (15% de la fuerza laboral). La cobertura de las pensiones de este colectivo varía significativamente de individuo a individuo, experimentando, un alto número de ellos, períodos de tiempo en los que no se contribuye a los planes de pensiones.

Recientes estudios sugieren que unos dos millones de autónomos reunirían las condiciones exigidas para la inclusión automática en el sistema de pensiones ocupacionales si fueran trabajadores por cuenta ajena, pero al no estar incluidos en el programa se encuentran en riesgo de no contar con 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 de los trabajadores por cuenta propia. Además, 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.

Falta de compromiso de ahorro y responsabilidad en la planificación para la jubilación

Por defecto a través del auto enrolment millones de individuos están ahorrando de cara a su jubilación sin embargo, muchos de ellos no están involucrados en sus ahorros. Este informe ha examinado el rol que un compromiso más efectivo de los trabajadores puede jugar para ayudar a los individuos a entender mejor y maximizar sus planes de pensiones así como desarrollar un fuerte sentido de ahorro a largo plazo y generar mayor confianza y seguridad en el sistema.

Un mayor compromiso de los trabajadores puede suponer un refuerzo de la cultura del ahorro, especialmente debido a que existe la posibilidad de abandonar el programa. Además, puede reforzar la actitud positiva hacia los planes de pensiones y los beneficios de continuar con el ahorro. Esto será importante de cara al 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 y los asesores. Se han identificado las siguientes áreas de trabajo:

- Un lenguaje simple es la base de un compromiso efectivo.
- El informe anual de los planes de pensiones 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 nueva tecnología de 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 la información sobre sus ingresos y ahorros de pensiones en un solo lugar y de una manera simple y unificada.
- Compromiso de ofrecer un marco regulatorio que apoye la evolución del auto enrolment y reconozca las necesidades de los empresarios, proveedores e individuos, 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 y se evaluará el impacto de los incrementos de las contribuciones mínimas obligatorias en abril de 2018 y abril de 2019. Esta 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 del incremento de las contribuciones mínimas en 2018 y 2019 para informar a los grupos de interesados sobre los porcentajes futuros de las aportaciones,

intentando que los gastos de estos cambios del automatic enrolment se compartan entre individuos, empresarios y contribuyentes.

- Las intervenciones para los autónomos comenzarán en 2018, con una evaluación de los mismos en 2019, para informar de las opciones de su implantación y 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 incluidos automáticamente en planes de pensiones.
 - El Ministerio de Trabajo y Pensiones informará de la viabilidad de crear un registro de pensiones (Pension Dashboard) en abril de 2018.
 - El Organismo Único de Asesoramiento Financiero se establecerá en otoño de 2018.
-