

REINO UNIDO

PLANES DE PENSIONES DE CONTRIBUCIÓN COLECTIVA

Los planes de pensiones de contribución colectiva, utilizados en países como Noruega y Holanda, son desde el pasado mes de noviembre una opción más factible en RU. El Comité de Trabajo y Pensiones del Parlamento británico llevó a cabo una consulta sobre esta modalidad de planes de pensiones, conocidos como *Collective Defined Contribution schemes* o *CDCs*. El pasado 19 de marzo el Gobierno publicó los resultados de dicha consulta.

Por su parte, la empresa de correos Royal Mail y el Sindicato de comunicaciones *Communications Workers Union* (CWU) han solicitado en varias ocasiones al gobierno que apruebe la legislación necesaria para poder ofrecer a su plantilla este tipo de planes, por considerarlos más beneficiosos para sus empleados.

¿Qué son los planes de pensiones de contribución colectiva?

Se trata de acuerdos en los que los ahorradores reúnen su dinero en un solo fondo, en lugar de ahorrar en sus propias cuentas individuales. De esta manera, el riesgo de invertir y recibir una pensión a lo largo de la vida -conocido como riesgo de longevidad- es compartido por todos los miembros del plan y no por un individuo sólo.

¿En qué se diferencian de otras pensiones?

Actualmente millones de trabajadores del sector privado ahorran en planes de "aportación definida", donde asumen todo el riesgo de acumular su pensión y después convertirla en un ingreso para su jubilación. Estas pensiones ocupacionales han crecido en popularidad a medida que los empresarios han suprimido las tradicionales pensiones con beneficios definidos, en las que se promete a los empleados unos ingresos seguros al jubilarse, basados en el salario y la antigüedad. Estos planes son más costosos para los empresarios. Los CDCs están a mitad de camino entre ambos sistemas, permitiendo a sus miembros compartir el riesgo mediante la agrupación de sus fondos, en lugar de que el empresario o el empleado asuman el riesgo de forma aislada.

¿Cómo funcionan los CDCs?

La consulta realizada por el parlamento tiene por objeto determinar cómo funcionarían estos nuevos programas en el RU. A grandes rasgos, puede decirse que trabajador y empresario contribuirían al plan de pensiones como siempre. Como el fondo es administrado y gestionado de forma colectiva, no es necesario que sus miembros tomen decisiones sobre la

inversión de los fondos o la manera de convertir dicho fondo en una fuente de ingresos en la jubilación. Cuando se llega a la jubilación, el plan abonaría al trabajador la pensión. La gran peculiaridad de los CDCs es que la pensión es solo un objetivo de ingresos, no una firme promesa como en los planes tradicionales de beneficios definidos. Por tanto, la cuantía de la pensión que se recibe puede aumentar y disminuir.

¿Qué ventajas tienen?

El informe del Ministerio de Trabajo y Pensiones sobre el resultado del trámite de consultas señala que los CDCs tienen las siguientes ventajas:

- Proporcionan una opción de ahorro para la jubilación en bloque, lo que resulta potencialmente atractivo para aquellas personas que no se sienten seguras tomando complejas decisiones financieras a la hora de su jubilación.
- Permiten la distribución del riesgo de longevidad entre los miembros del plan, ofreciendo individualmente a cada participante un elemento de protección de la longevidad sin el coste de tener que acceder al mercado de seguros.
- Pueden lograr mayor dimensión que los planes no agrupados y, en consecuencia, invertir a menor precio. El reciente surgimiento de los fondos de pensiones en el ámbito de las contribuciones definidas ya ha mostrado algunos de los beneficios de las inversiones a mayor escala.
- Permiten a los gestores realizar inversiones dirigidas a obtener mayores beneficios a lo largo de la vida del miembro que los planes de Contribución Definida. No obstante, con el tiempo una recesión del mercado podría provocar una tendencia similar en los planes de contribución definida.

¿Qué va a hacer el Gobierno?

El Gobierno ha anunciado que va a legislar para crear el marco regulatorio que permita los planes CDC en el RU. También intentará establecer mecanismos que permitan modificar y adaptar la legislación mediante normas reglamentarias a medida que se analice la experiencia de planes CDCs de empresas pioneras como Royal Mail.

LA EVALUACIÓN EN LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD (ESA) Y EL SUBSIDIO PARA DISCAPACITADOS EN SU VIDA COTIDIANA (PIP)

El pasado 10 de mayo la Biblioteca de la Cámara de los Comunes del parlamento británico publicó un informe sobre los cambios recientes en las evaluaciones de los perceptores de la Prestación por incapacidad (*Employment Support Allowance, ESA*) y el Subsidio para discapacitados en su vida cotidiana (*Personal Independence Payment, PIP*).

Desde el 29 de septiembre de 2017, algunos perceptores de las Prestaciones por Discapacidad y Crédito Universal con pésimas condiciones de salud y discapacidades severas han sido **eximidos de futuras evaluaciones** sobre su condición. Conforme a esta modificación, los demandantes que cumplen el "criterio de condición severa" no tienen que someterse a una nueva evaluación. En dicha situación se encuentran quienes han sido calificados como **personas con capacidad limitada para realizar actividades relacionadas con el trabajo**, esto es, quienes tienen una enfermedad, condición de salud o discapacidad grave de por vida, y resulta improbable que puedan incorporarse al trabajo.

En agosto de 2018, el Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP) también publicó la actualización de una guía interna para asegurar que a las personas que reciben el **nivel más alto de ayuda** del Subsidio para Discapacitados en su vida cotidiana (PIP) -así como aquellas cuyas necesidades probablemente **no tengan visos de cambiar o puedan empeorar**- se les compensará con una **prolongación de la prestación y una revisión fácil y sencilla a los 10 años** (aunque esta posibilidad se contempla en el PIP desde su introducción en 2013). El Ministerio de Trabajo y pensiones (DWP) está llevando a cabo un trámite de consulta a los interesados para poner en marcha este proceso de revisión sencilla.

El 5 de marzo de 2019 el DWP también anunció su compromiso de **eliminar las revisiones periódicas de los perceptores del PIP para quienes superen la edad de jubilación estatal**, a menos que ellos informen de un cambio en sus necesidades. El Departamento espera esta política quede implementada a finales de la primavera de 2019.