

REINO UNIDO

EL IMPACTO DEL AUTOMATIC ENROLMENT EN LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑAS EMPRESAS

El pasado 26 de marzo el Instituto de Estudios Fiscales (Institute for Fiscal Studies, IFS) publicó un informe analizando el impacto del programa de pensiones ocupacionales obligatorias, *automatic enrolment*, en los trabajadores de pequeñas empresas. Este análisis es significativo debido a que más de una cuarta parte de los empleados del sector privado en Reino Unido trabaja para empresas de menos de 50 empleados. En 2012, antes de la introducción del *automatic enrolment*, solo uno de cada seis de estos trabajadores contaba con una pensión ocupacional. Además, existe un creciente interés internacional por conocer cómo está funcionando esta experiencia en Reino Unido.

El *automatic enrolment* es una de las políticas principales del Gobierno británico para ayudar a los trabajadores a ahorrar de cara a su jubilación. Desde 2016 todos los empresarios en Reino Unido están obligados a incluir a sus trabajadores en estos programas de pensiones. Tanto empresarios como trabajadores contribuyen con un porcentaje de sus ingresos a dichos planes. Todos los empleados deben ser incluidos en el *automatic enrolment* salvo que el propio trabajador decida su exclusión (una vez dentro del mismo). Políticas similares están siendo barajadas por otros países (Alemania, Irlanda o Polonia, están considerando su introducción) mientras que algunos estados americanos como California, Connecticut, Illinois, Maryland y Oregón han puesto en marcha políticas parecidas.

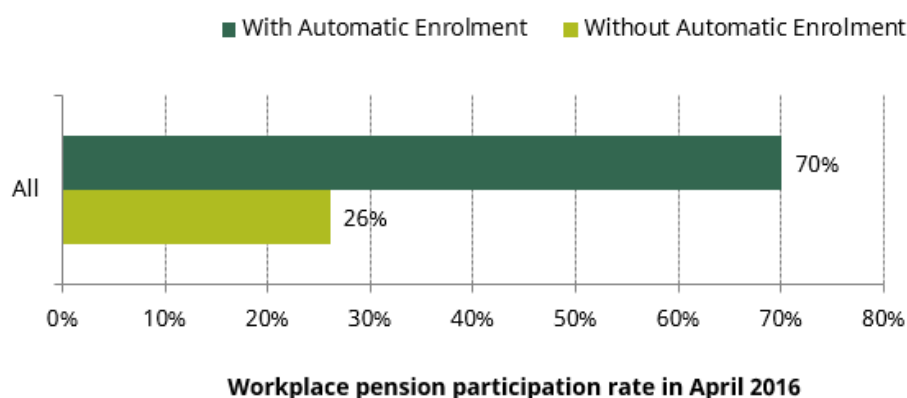
En abril de 2019 se produjo el último incremento del porcentaje mínimo de contribución a las pensiones ocupacionales, que pasaron del 5% (2% empresario y 3% trabajador) al 8% (3% empresario y 5% trabajador). Este aumento afecta a uno de cada cuatro trabajadores, no aplicándose a autónomos, a trabajadores que contribuyen con porcentajes superiores, ni a empleados que hayan optado por abandonar el programa.

Para realizar este análisis se han utilizado datos de abril de 2016, momento en el que algunos pequeños empresarios (aquellos con menos de 30 trabajadores) debían introducir el *automatic enrolment* en función de su código impositivo. Además, se centra en aquellos trabajadores que cumplen los requisitos para acceder al programa (perciben salarios de al menos 10.000 libras/año, tienen entre 22 años y la edad de jubilación y han trabajado para el empresario un mínimo de 3 meses).

Uno de los principales hallazgos del informe se refiere a la diferencia de participación en pensiones ocupacionales de los trabajadores de pequeñas empresas, antes y después de que se introdujera el *automatic enrolment*.

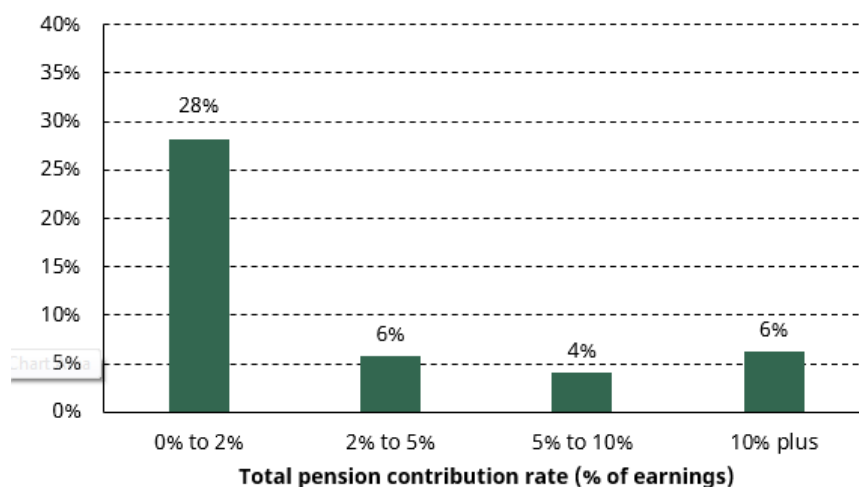
En ausencia de obligación de participar en el programa, solo el 26% de los empleados realizaba contribuciones para pensiones ocupacionales, mientras que, una vez introducido el programa, ese porcentaje ascendió al 70%. Esto implica que la participación ha crecido un 44%. Este aumento es superior al incremento observado en las medianas y grandes empresas, que es del 37%.

Porcentaje de participación de trabajadores de pequeñas empresas (2-29 empleados) en pensiones ocupacionales, con o sin automatic enrolment.



No obstante, el factor primordial para garantizar los recursos financieros de cara a la jubilación no es si se el trabajador está o no ahorrando, sino la cantidad que destina a este fin. En 2016 el porcentaje mínimo de contribuciones a la pensión era el 2% de los ingresos, subiendo escalonadamente hasta el 8% en 2019. En el siguiente gráfico, se muestra cuánto del 44% del incremento de la participación en pensiones ocupacionales ha afectado a las diferentes tasas de contribución. La mayor parte de este aumento (28%) corresponde a trabajadores con un menor porcentaje de contribuciones, observándose también un incremento significativo en personas con mayores contribuciones. El automatic enrolment ha causado un aumento del 6% en la proporción de aquellos con contribuciones de al menos el 10% de su salario.

Impacto del automatic enrolment en las tasas de contribución a la pensión en trabajadores de pequeñas empresas (en %)



El automatic enrolment también ha reducido la brecha en la participación en pensiones ocupacionales de aquellos que trabajan para grandes empresas y aquellos que lo hacen para empresas más pequeñas, teniendo un menor impacto en los primeros que en los segundos. Sin embargo, la diferencia entre ellos aún se mantiene: con el automatic enrolment, el 88% de aquellos que trabajan para medianas o grandes empresas participa en planes de pensiones ocupacionales, frente al 70% de los que trabajan para empresas con menos de 30 trabajadores.

Esta diferencia, según el IFS, no se explica ni por las diferencias entre los tipos de empleados que trabajan para empresas pequeñas (salarios, ocupaciones, género o edad), ni por las diferencias en la generosidad de las contribuciones de los empresarios.

Por tanto, sigue siendo una incógnita por qué la tasa de participación en pensiones ocupacionales entre pequeños empresarios es más baja. Una posible explicación podría ser que los trabajadores que no se preocupen por su jubilación trabajen más para empresas pequeñas, o que estas animen a los trabajadores a solicitar la baja en los planes de pensiones con objeto de ahorrar en los costes para sufragar dichos planes. Otra opción sería que las pequeñas empresas sean menos efectivas a la hora de comunicar los beneficios del ahorro a través de pensiones, particularmente si es la primera vez que proporcionan dicha información.

Según el IFS, descifrar este enigma es importante, siendo una cuestión clave para el automatic enrolment saber hasta qué punto el programa consigue que, tanto los trabajadores que suscriban pensiones ocupacionales como los que rechazan participar en las mismas, sean los

adecuados a cada situación. Esto está siendo objeto de análisis por parte del IFS.

No obstante, hasta el momento, la evidencia general obtenida sobre el automatic enrolment es positiva: un gran número de trabajadores están participando en pensiones ocupacionales. Mientras que la mayoría están incluidos en planes en los que se aportan los niveles mínimos de contribuciones, algunos cuentan con contribuciones más altas.