

## Planes de pensiones de empleo: una opción que se abre camino

- El Ministerio de Seguridad Social apunta a los planes de pensiones de empleo británicos como una referencia a tener en cuenta en la reforma del sistema de pensiones.
- El sistema de pensiones de empleo en el Reino Unido se basa en un modelo de inscripción automática que, desde su implantación en 2012, ha cosechado resultados positivos al mejorar de forma sustancial la participación en dichos planes de jóvenes y de colectivos con rentas bajas.
- En España, promover estos planes de empleo puede ser una opción interesante para fomentar la utilización de mecanismos de ahorro privado para gran parte de la sociedad. Actualmente, solo 1 de cada 10 trabajadores cuenta con un plan de pensiones de este tipo.

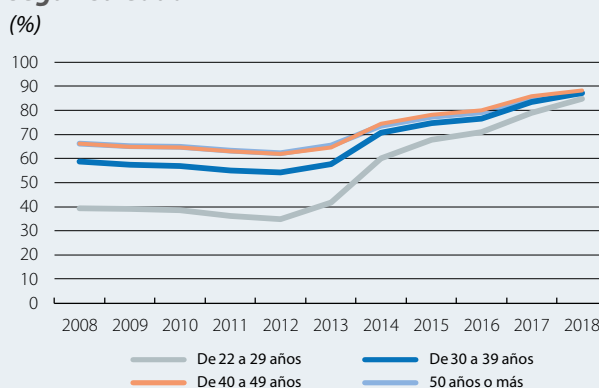
La reforma de las pensiones que se está preparando en España es un asunto candente y apremiante. Y es que el déficit estructural de la Seguridad Social (en torno a 18.000 millones de euros) y la necesidad de asegurar la sostenibilidad del sistema a largo plazo ante el envejecimiento demográfico son retos ineludibles para nuestra economía. En este contexto, el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, ha anunciado que tiene la intención de impulsar los planes de pensiones de empleo (también llamado de empresas) para fomentar el ahorro a largo plazo y que un modelo interesante en el que basarse es el británico.

¿En qué consiste dicho modelo y hasta qué punto es exportable a España? Desde 2012 las empresas británicas tienen que inscribir automáticamente a los trabajadores (siempre que cumplan ciertas condiciones: salario mayor de 10.000 libras, edad superior a 22 años...) en un plan de pensiones de la empresa, aunque los trabajadores pueden salir voluntariamente en el plazo de un mes. Se intenta, por tanto, dar el «empujón» necesario a los agentes económicos para empezar a ahorrar y que no lo dejen para más adelante. Asimismo, se requieren aportaciones mínimas anuales del 8%<sup>1</sup> del salario del trabajador<sup>2</sup> (antes de abril de 2019, era un 5% y, desde 2012, se ha ido aumentando progresivamente hasta llegar al 8%) repartidas de la siguiente forma: una contribución del 3% por parte de la empresa<sup>3</sup> y una contribución del 5% por parte del empleado (aunque en general su contribución ya de entrada es del 4% gracias a una deducción fiscal del impuesto de la renta).<sup>4</sup>

Por el momento, todo apunta a que los planes de pensiones de empleo están consiguiendo su objetivo de que un mayor número de personas ahorre para su jubilación. En

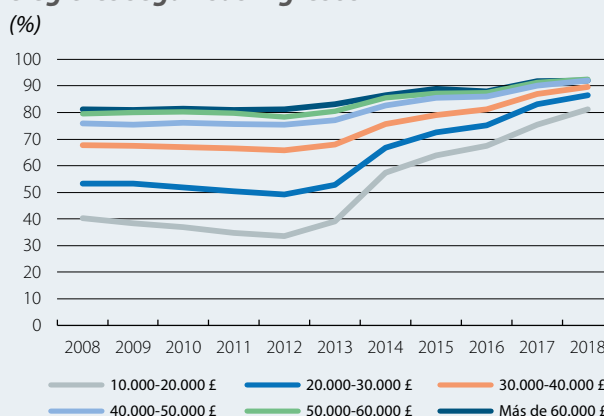
1. El 8% se fijó porque la Comisión de Pensiones que ideó la reforma en 2005 proyectó que, con esta cifra, el asalariado mediano conseguiría en el momento de jubilarse una pensión gracias al plan de pensiones de empleo que representaría el 15% de su salario frente al 30% de la pensión pública.
2. Se cogen como referencia para aplicar este 8% los llamados *qualifying earnings* en lugar del salario pensionable: el salario mayor a 6.420 libras anuales y menor a 50.000. Estas bandas se actualizan anualmente.
3. Algunos de estos planes dan la opción a la empresa de contribuir por encima del mínimo legal del 3%, en cuyo caso el empleado puede reducir su aportación siempre que se llegue al 8%.
4. Las personas con rentas elevadas (ingresos por encima de 50.000 libras anuales) pueden pedir *a posteriori* una deducción fiscal más elevada, ya que su tipo marginal está por encima del 20%. Para estos casos, la contribución del empleado puede acabar situándose por debajo del 4%.

### Planes de empleo del Reino Unido: tasa de participación de los trabajadores elegibles según su edad



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del «Automatic Enrolment Evaluation Report 2019» del Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido.

### Planes de empleo del Reino Unido: tasa de participación de los trabajadores elegibles según sus ingresos



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del «Automatic Enrolment Evaluation Report 2019» del Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido.

concreto, en 2018, el 87% de los 21,5 millones de trabajadores británicos elegibles para estos planes de empresa (de un total de 30 millones de trabajadores) participaban en ellos frente al 55% previo a la reforma de 2012. En cambio, solamente un 9% en promedio se daba de baja en el mes siguiente a la inscripción.

Si miramos los datos de participación con más detalle, también obtenemos resultados esperanzadores. Por un

lado, tal y como se puede observar en el primer gráfico, el aumento de la tasa de participación ha sido especialmente relevante para los trabajadores de menos de 30 años, un colectivo para el que ahorrar es especialmente beneficioso a largo plazo, pero al que hay que proveer de buenos incentivos para que lo haga. En concreto, la tasa de participación de los trabajadores entre 22 y 29 años elegibles para los planes de empresa (casi 700.000 en 2018) pasó del 35% en 2012 al 85% en 2018. Por otro lado, también ha servido para incentivar el ahorro entre las rentas bajas: la tasa de participación de los trabajadores británicos con ingresos entre 10.000 y 20.000 libras elegibles para los planes de empresa (más de 1 millón de trabajadores en 2018) pasó del 34% en 2012 al 81% en 2018 (véase el segundo gráfico).

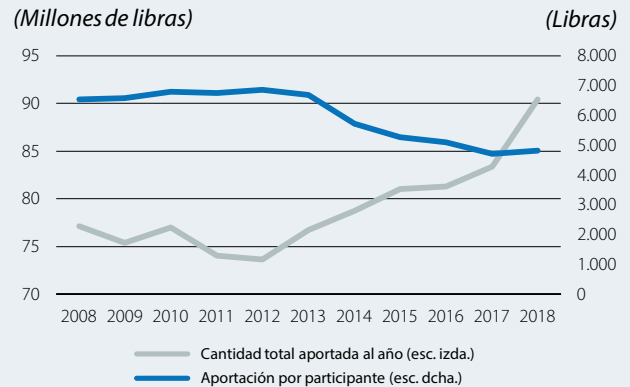
En cuanto al volumen de las aportaciones, la cantidad total aportada en 2018 a estos planes fue de 90.000 millones de libras (el 4,2% del PIB británico), lo que representaba en promedio una aportación por participante de 4.800 libras. Como referencia, la pensión pública anual que recibe un asalariado británico que se jubile ahora tras 35 años contribuyendo es de unas 9.000 libras al año. Con todo, se está revelando complicado que los trabajadores hagan aportaciones sustanciales a estos planes: el 64% de este ahorro fueron aportaciones de las empresas frente a un 26% de los empleados (y es que solamente un 27% de los trabajadores participantes del sector privado hace aportaciones superiores al 5% de su salario pensionable).

¿Hasta qué punto es exportable el modelo británico de pensiones privadas de empleo a España? Este tipo de comparaciones siempre es complejo dadas las diferencias institucionales y las particularidades de los dos sistemas de pensiones. Pero la introducción de mecanismos que complementen el sistema público de pensiones podría ser de gran ayuda ante la previsible caída de la tasa de reemplazo –la ratio entre la pensión media y el salario medio– de las pensiones públicas, que actualmente es del 73%, una cifra que será difícil de sostener ante las presiones demográficas (en el promedio de la OCDE la tasa de reemplazo de las pensiones públicas es del 40%).

Los planes de pensiones de empleo son prácticamente testimoniales en España, de modo que un modelo de inscripción automático similar al británico podría aumentar de forma relevante el ahorro privado. Como referencia, solamente 1 de cada 10 trabajadores en España tenía un plan de estas características en 2018, de los cuales un 66% no realizó aportaciones. En cuanto a los planes de pensiones individuales, hay unos 7,5 millones, una cifra también baja si la comparamos con el número de trabajadores existente (véase el cuarto gráfico).

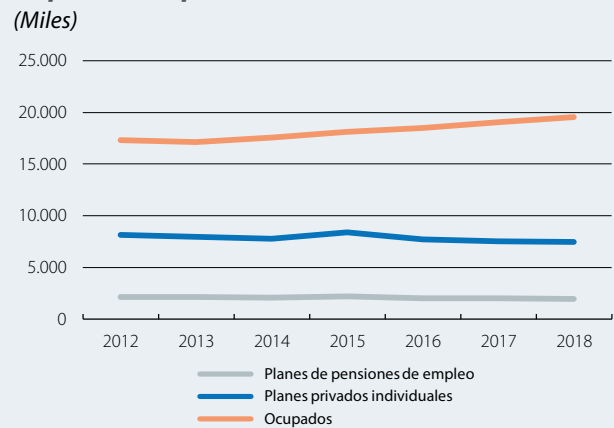
Sin embargo, implementar un sistema de estas características en España se enfrentaría a retos muy importantes. Uno es cómo diseñarlo para lograr que no aumente de forma significativa el coste laboral para las empresas y para que sea lo suficientemente atractivo para los trabajadores (lo que seguramente requerirá de deducciones fiscales).

**Planes de empleo del Reino Unido: aportaciones anuales**



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del «Official statistics on workplace pension participation and saving trends of eligible employees: 2008-2018», elaborado por el Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido.

**España: número de cuentas participes de planes de pensiones privados**



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria de 2018, elaborado por la Dirección General de Seguros y Pensiones.

Otro es cómo lograr que llegue al máximo de personas posible y que refuerce la equidad: en el Reino Unido, por ejemplo, una laguna es que hay más de 8 millones de trabajadores que no son elegibles para estos planes, entre ellos las personas que cobran menos de 10.000 libras al año y los autónomos. Una diferencia clave con el Reino Unido es que, incluso antes de la reforma de 2012, estos planes de pensiones ya estaban bastante extendidos en tierras británicas. En parte, todo hay que decirlo, porque la tasa de reemplazo de las pensiones públicas en el Reino Unido ha sido históricamente muy inferior a la de la mayoría de economías avanzadas.

Javier Garcia-Arenas