

CONCLUSIONES APLICABLES A ESPAÑA SOBRE LA PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL A TRAVÉS DE ESQUEMAS DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA POR DEFECTO

Los sistemas de **inscripción o adscripción automática** por defecto de tipo semiobligatorio implican la obligación de los empresarios de inscribir automáticamente a todos aquellos empleados que cumplan con unas condiciones mínimas determinadas (de salario y edad), en algún tipo de instrumento de previsión social empresarial cualificado al efecto (plan de pensiones, etc.).

Este mecanismo se denomina en inglés **automatic enrolment** (AE) o auto-enrolment.

Se trata de un **sistema de previsión social empresarial, complementaria de las pensiones públicas**, obligatorio para el empresario, que además de está obligado a inscribir a aquellos empleados que cumplan con los requisitos mínimos, debe realizar unas aportaciones mínimas a su favor, siempre y cuando el empleado realice la aportación obligatoria que le corresponda. Por lo tanto, normalmente son sistemas de tipo contributivo (matching contribution).

En cambio, son voluntarios para el empleado que, una vez adscrito automáticamente por defecto, puede decidir salirse (opt-out) durante el plazo establecido (dependiendo del país y el esquema, suele ser de entre 2 y 8 semanas) o parar su ahorro con posterioridad a esa ventana de salida inicial (cesación).

Asimismo, en ocasiones el **Estado realiza una contribución adicional** al plan de pensiones a través de la deducción fiscal de las aportaciones del empleado (*tax relief* en Reino Unido o *tax credit* en Nueva Zelanda) que en lugar de ser devuelta al empleado es depositada en el plan como más aportación a favor del empleado. En Reino Unido, de una aportación total de un 8% sobre salario pensionable, un 3% es a cargo del empresario empleador, un 4% a cargo del empleado, y un 1% de aportación a cargo del Estado.

Además, los sistemas de automatic enrolment aspiran a construir, sobre la base de unas aportaciones mínimas obligatorias, **una cultura del ahorro y un compromiso del trabajador con la planificación de la jubilación**, y que tanto empleador como empleado tiendan a realizar **aportaciones voluntarias adicionales complementarias**.

La realidad está mostrando en muchos países con este tipo de sistema de previsión empresarial, que sin esas aportaciones voluntarias complementarias y/o sin incrementar las aportaciones obligatorias, los ingresos por jubilación no serán suficientes para las futuras generaciones de pensionistas.

Del análisis de este tipo de sistema alrededor del mundo, podríamos sacar las siguientes conclusiones extrapolables a España sobre los sistemas de inscripción automática por defecto:

LA INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA AYUDA A AHORRAR

La inscripción automática por defecto pone a las personas en la necesidad de tomar una decisión activa sobre si quieren o no ahorrar. Si bien su entrada en el esquema es voluntaria para los trabajadores, si no quieren mantenerse en el mismo han de tomar una decisión expresa

de salirse, sino son mantenidos en el sistema ya que son inscritos automáticamente por defecto. La decisión activa no es entrar sino salirse.

Esta técnica por defecto está basada en los estudios de la Economía del Comportamiento (Behavioral Economics), en concreto del programa *Save More Tomorrow*, de los profesores Richard H. Thaler (que obtuvo el Premio Nobel de Economía en 2017) y Shlomo Benartzi, que concluyeron los motivos por los que las personas no ahorran:

- Las personas, aunque sepan que tienen que ahorrar y quieren hacerlo, postponen la decisión. No tomamos decisiones racionales.
- Las personas eligen antes la satisfacción a corto plazo que la felicidad a largo plazo (sesgo del presente).
- Las personas necesitan un empujón (*nudge*) para empezar a ahorrar. La inscripción automática por defecto es este "empujón".

UN MÉTODO DE ÉXITO: RESULTADOS PROBADOS EN TODO EL MUNDO

El *auto-enrolment* es una práctica que ha sido aplicada con gran éxito en distintos países de Occidente. En **Reino Unido, Estados Unidos, Holanda** (en los sistemas de pensiones voluntarios), **Suecia, Nueva Zelanda y Canadá**. Recientemente ha sido legislado en **Polonia** y en 2022 se pondrá en marcha en **Irlanda**.

Está ayudando a ahorrar y a mejorar los ingresos de jubilación de millones de personas en el mundo. En Reino Unido un 91% de los trabajadores inscritos se han mantenido en el sistema, sin abandonar su plan de Pensiones.

ES UN EXCELENTE INSTRUMENTO PARA CUALQUIER MODELO DE SISTEMA DE PENSIONES

Automatic enrolment, como la medicina, es y puede ser una solución universal.

Casi todos los sistemas de pensiones en el mundo pueden utilizar el automatic enrolment para responder a los retos de la financiación (la suficiencia) y de la sostenibilidad y de las pensiones.

Cada uno deberá hacerlo adaptándolo a su idiosincrasia, a su realidad legislativa, política, social y económica, y especialmente a la realidad actual y a los retos futuros de su Sistema de Pensiones.

Por supuesto, el esquema de inscripción automática es un magnífico mecanismo de ahorro para los **sistemas mixtos, que combinan reparto y capitalización**, y para aquellos sistemas de pensiones que son **predominantemente de capitalización**, donde la pensión del sistema de empleo (Segundo Pilar) juega un papel muy relevante en la generación de las prestaciones por jubilación.

Pero **también puede de ser una solución muy efectiva** en países con **Sistemas Públicos de reparto** generosos, donde la pensión del sistema de empleo actualmente es solo voluntaria y tiene un papel residual o inexistente en la financiación de la jubilación. Es el caso de **España**.

Como respuesta a las tensiones demográficas, la mayor esperanza de vida (y en concreto, la esperanza de vida de los que llegan con vida a los 65 años) y las diferencias de número de miembros entre generaciones que producirán un incremento exponencial de la tasa de dependencia (*), la inscripción automática por defecto puede ser una excelente solución para compensar la más que probable necesidad de ajustar las pensiones públicas de los futuros pensionistas.

No se trata de copiar o replicar íntegramente otros modelos de sistemas pensiones, en muchos casos muy diferentes al nuestro y que por lo tanto no tendrían fácilmente una aceptación social, pero sí que existe una oportunidad de **utilizar mecanismos complementarios al sistema público, que están ampliamente testados el mundo, y adaptarlos a la realidad e idiosincrasia del sistema de Pensiones de España.**

En España, teniendo en cuenta la profunda sensibilidad político-social de garantizar, como cuestión de Estado, unas pensiones públicas de reparto generosas y equitativas entre generaciones, el mecanismo de autoenrolment más la semi-obligatoriedad jugarían un papel complementario para compensar los puntos porcentuales de caída de la tasa de sustitución de la pensión pública (sobre el salario medio) que probablemente se produzcan como consecuencia de las medidas de respuesta a los retos futuros en la demografía y la longevidad, como el factor de sostenibilidad (equidad intergeneracional-FEI) u otras medidas alternativas, que compensen la parte del gap que los retrasos en la edad de jubilación (edad legal y edad real) no logren compensar.

(*) en España la relación de mayores de 65 años sobre población activa pasará de un 31% en 2017 a un 78% en 2050. Fuente OCDE Pensions at a Glance

AUTOMATIC ENROLMENT TAMBIÉN SIRVE PARA SISTEMAS VOLUNTARIOS DE PREVISIÓN EMPRESARIAL

La inscripción automática, si bien normalmente va vinculada a sistemas de pensiones de empleo de carácter semiobligatorio, en los que existe una obligación de los empleadores de adscribir a sus trabajadores a instrumentos de pensiones y realizar aportaciones a su favor, también puede estructurarse en sistemas de previsión social empresarial voluntarios.

Por ejemplo, en aquellos casos en los que el empleador promueve voluntariamente el Plan de Pensiones, sin que haya una ley que obligue a ello, y en lugar de aplicar un modelo de adhesión expresamente solicitada por los empleados (a través de boletines de adhesión), recurre a la inscripción automática por defecto. Asimismo, en aquellos casos basados en la negociación colectiva empresarial o supraempresarial (sectorial o territorial) y recogido en convenio colectivo.

Este es el caso de **Estados Unidos**, el mayor mercado de pensiones de empleo del mundo, con más de un 63% de los activos totales bajo gestión en el mundo, donde el sistema de pensiones de empleo es **voluntario, aunque está muy generalizado. Un 90% de los trabajadores norteamericanos inscritos automáticamente y casi un 90% de aquellos incluidos en planes por defecto de incremento de aportaciones (escalation plan)** se han mantenido en los instrumentos de previsión social (*) sin optar por salirse o sin renunciar expresamente al plan de incremento de aportaciones.

(*) por ejemplo, el 401 (k) y el 403 (b).

En el caso de España, si no prosperase en el futuro un modelo cuasi-obligatorio, podría regularse un sistema voluntario con inscripción automática, para incentivar los acuerdos sectoriales en los que se pacten la realización de aportaciones a instrumentos de Pensiones (por ejemplo, a cambio de ajustes en los incrementos salariales futuros o a través de la reconversión de beneficios en aportaciones), apoyándose con incentivos fiscales como sería la realización de aportaciones del Estado al plan en un importe proporcional a cuál sea la aportación de los trabajadores.

COMBINAR SISTEMAS DE REPARTO CON UNA PARTE DE CAPITALIZACIÓN TRAE GRANDES VENTAJAS

Utilizar un sistema de automatic enrolment como catalizador de un ahorro basado en las relaciones laborales, aligerará la presión sobre los Estados con sistemas de reparto de prestación definida respecto a la financiación de las pensiones y el nivel de prestaciones públicas, las edades de jubilación y su necesario retraso, y sobre otras medidas poco populares que deban de abordarse.

En la **lucha contra la economía sumergida, el fraude fiscal y el fraude en cotizaciones** a la seguridad social, la inscripción automática, en opinión del autor, trae consigo elementos que facilitan el cumplimiento o que ayudan a persuadir del incumplimiento.

Las cotizaciones a la seguridad social hoy son vistas como un impuesto por muchas personas, y existen dudas en muchos grupos sociales (por ejemplo, los jóvenes) sobre si el sistema continuará siendo generoso en las próximas décadas, o si en cambio estarán cotizando inútilmente ya que percibirán prestaciones significativamente inferiores a los jubilados de hoy.

Está claro que tomar medidas de transparencia como, por ejemplo, **informar sobre la pensión pública estimada** aporta certidumbre y por lo tanto una **confianza en el sistema** que facilita el cumplimiento, debido a que ayuda a reforzar el valor que los trabajadores (especialmente jóvenes) dan *el a las cotizaciones a su favor*, y por lo tanto el valor de los trabajos en los que son dados de alta y se cotiza por ellos, frente a los trabajos "*irregulares*".

Pero, además, **introducir elementos de capitalización individual**, por ejemplo, a través de instrumentos de pensiones del sistema de empleo, refuerza el convencimiento por parte de los trabajadores de que **se está generando un derecho de pensión cierto y tangible**, ya que el empleado es el propietario de ese fondo y va siendo informado permanentemente sobre sus ahorros (sus aportaciones, su fondo acumulado y las rentabilidades obtenidas).

LOS SISTEMAS DE AUTOMATIC ENROLMENT SUPONEN UN COSTE ADICIONAL PARA LAS EMPRESAS Y LOS EMPLEADOS. PERO, ¿TANTO COMO PARECE?

El **coste para los empleados**, por sus aportaciones obligatorias y voluntarias, es realmente **inexistente** porque:

- Se está sustituyendo rentas presentes por rentas futuras, pero no "perdiendo" esas rentas. Son salario diferido.

- El empleado ahorra y aporta para su “yo del futuro”, cuando ya no pueda o no quiera generar rentas del trabajo: **se está produciendo una redistribución de los ingresos entre su vida, enviándose algunos al futuro.**
- No existe coste real para el empleado porque este es el beneficiario de ese ahorro, y además recibe lo que aporta la empresa.

Para las empresas puede suponer, en el caso de que no existan compromisos por pensiones previos que cumplan con las nuevas obligaciones que se introdujeran, un nuevo coste extra que puede afectar a su competitividad.

Por ello, en un proceso de implantación de la inscripción automática en un país, el Gobierno ha de hacer un **exhaustivo seguimiento de los impactos que esa implantación tiene**, aplicando **medidas atenuadoras, especialmente para las microempresas y pymes**, como por ejemplo planificar periodos de implantación progresivos o faseados, que les permitan adaptarse a la nueva situación.

LA ADSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA DEBE SER UNA PRACTICA PARA HACER LLEGAR EL AHORRO JUBILACIÓN A LOS TRABAJADORES DE TODOS LOS ESTRATOS SOCIALES Y NIVELES SALARIALES

No ha de ser un vehículo únicamente para el ahorro por parte de personas con ingresos altos y para trabajadores de grandes empresas.

Se ha de garantizar el establecimiento de un sistema de ahorro que **combine bajo coste y calidad**, asegurando que personas con rentas bajas y los trabajadores de PYMES puedan ahorrar a jubilación sin que los costes consuman una parte importante de su capital.

Para ello es conveniente regular **gastos máximos de gestión** en los instrumentos de previsión utilizados para inscripción automática.

En España, parece probable que las dinámicas del mercado y la competencia garantizarían a gran parte de los trabajadores esos competitivos gastos de gestión cobrados en los instrumentos de previsión empresarial, sin necesidad de regular unos topes máximos. No obstante, conviene regularlos para proteger a quienes menos “economías de escala” tienen: las pequeñas empresas y las microempresas.

Además, en un sistema nacional de previsión social, bien semi-obligatorio o bien voluntario pero ampliamente generalizado, se ha de asegurar que todos los trabajadores tengan garantizado el **acceso a productos de previsión empresarial de calidad**, y en concreto que haya en el mercado como mínimo uno o varios instrumentos de calidad **a disposición de todos los trabajadores españoles** (con obligación de aceptarlos como partícipes), independientemente del tamaño de su empleador y del importe anual de la aportación que este último realiza.

Asimismo, buscando esa optimización de costes y la garantía de la calidad de los instrumentos, unido a buscar un mayor sentido de propiedad por parte de trabajadores y empresarios, se debería estudiar sí, como alternativa a la industria de proveedores (aseguradoras y entidades

gestoras de pensiones), es conveniente dar la **opción de establecer instrumentos o entidades de gestión de pensiones alternativos, promovidas y constituidas por empleadores y sindicatos** (a nivel de un empleador, sectorialmente o geográficamente), como por ejemplo fundaciones de pensiones. Estarían sujetas a la misma legislación nacional y europea en materia de planes y fondos de pensiones (IORP II) y, en los casos de los instrumentos aseguradores, a la legislación de seguros (entre ellas la de solvencia II).

La EPSV GEROA en Guipúzcoa es un gran ejemplo en España de instrumento de gestión territorial y multisectorial en manos de trabajadores y empresarios.

UN SISTEMA NACIONAL DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA POR DEFECTO HA DE SER UN COMPROMISO DE ESTADO

Es decir, un compromiso de todos: Gobierno, grupos políticos, agentes sociales (empresarios y sindicatos), industria de proveedores de previsión empresarial.

Se ha de ser capaz de llegar a acuerdos y que todos cedan por el bien del país, por encima de intereses partidistas. Asimismo, se han de priorizar de las necesidades de largo plazo por encima del coste político del corto plazo.

En este sentido, hay que remarcar que la aplicación de medidas de impacto sobre una cuestión tan relevante como las pensiones, a través de un consenso generalizado, trae consigo el mantenimiento de las mismas a medio y largo plazo, independientemente del signo político de los Gobiernos que van alternándose.

Es conveniente apuntar que automatic enrolment no es una práctica que normalmente promuevan y legislen solo Gobiernos de una tendencia política determinada. Por ejemplo, en Reino Unido se promovió y legislo (ley de Pensiones de 2008) durante una época de Gobierno laboralista, y se implantó y desarrollo en época posterior por parte de un Gobierno de coalición de conservadores y liberales, y posteriormente con un Gobierno conservador en solitario.

[Véase a este respecto el caso de Reino Unido, Informe automatic enrolment británico. UNESPA y Fernando Martínez-Cue.](#)