

2017 - 07 - 14

Revista Española de Derecho del Trabajo

2017

Núm. 199 (Junio)

Estudios

3. El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial (EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO)

3 El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial

The promotion of workplace pensions in United Kingdom. Toward an employer duty

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III Madrid

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 199

Sumario:

- I. Introducción
- II. La evolución de la regulación de las pensiones. Hacia un acceso con más trabas (The new single-tier state pension)
 1. El requisito del período de cotización
 2. La edad legal de acceso a la jubilación: un aumento paulatino
 3. La cuantía de la pensión: la independencia de las cotizaciones
- III. Los planes de pensiones en el ámbito de la empresa
 1. Los planes de prestaciones definidas (defined benefits scheme or final salary schemes)
 2. Los planes de contribución definida (Money purchase schemes or defined contribution schemes)
- IV. El fin del sistema del contracting out o la reducción de cotizaciones por contribución a planes de pensiones
- V. El nuevo sistema de automatic enrolment
 1. La obligación empresarial de promover planes de pensiones entre sus trabajadores
 2. Los trabajadores objeto de la obligación
 3. La opción de la protección para el trabajador

4. Tipos de planes de pensiones elegibles

5. La creación de una cuenta personal para cada trabajador

VI. Bibliografía

RESUMEN:

La nueva realidad demográfica, que ha llevado al aumento del número de pensiones de jubilación, provoca graves ineficiencias en el sistema público de la Seguridad Social. En los distintos Estados se están endureciendo las condiciones de acceso a la protección, de modo que para alcanzar la tasa de sustitución entre salario y pensión es preciso que los trabajadores complementen sus aportaciones. En este contexto, en algunos países se están probando nuevos sistemas complementarios. En el Reino Unido a la vez que se reforman las pensiones de jubilación atendiendo al principio asistencial, se ha introducido un sistema de aportación obligatoria a los planes de pensiones que gestionan las empresas. El análisis de esta regulación es el objeto de este estudio con el fin de poner en evidencia posibles alternativas futuras aplicables en nuestro sistema.

PALABRAS CLAVE: planes de pensiones - sistema de pensiones Reino Unido - promoción pública planes de pensiones - reformas legales en Gran Bretaña

ABSTRACT:

New demographic patterns increase the number of retirement pensions and cause important inefficiencies in the social security system. In many countries, conditions to get benefits are harder now. Owing to this situation it is more difficult to get the substitution tax between salaries and pensions, and workers need to complement their contributions.

In some countries, new complementary systems are being proof. In United Kingdom retirement pensions have been reformed at the same time that workplace pensions have been included as compulsory for employers. The analyse of these new rules are the finality of this text. It is possible that we can learn something to put into effect on our system.

KEYWORDS: occupational pension schemes - workplace pensions - pensions in United Kingdom - automatic enrolment - contracting out - legal reforms in United Kingdom

Fecha recepción original: 23 de Marzo de 2017

Fecha aceptación: 7 de Abril de 2017

I. INTRODUCCIÓN

Como bien se conoce, los planes de pensiones buscan canalizar el ahorro mediante aportaciones periódicas a los efectos de conseguir ingresos adicionales en el momento de la jubilación. No es preciso insistir en los efectos que está causando la demografía en la suficiencia del sistema de la Seguridad Social. Cada vez hay más pensionistas y la relación con el número de cotizantes pierde su necesaria proporcionalidad. No hay que olvidar que son estos últimos quienes sostienen nuestro sistema de reparto, el cual se rige por el principio de solidaridad intergeneracional, donde los trabajadores actuales pagan con sus contribuciones las pensiones de los jubilados, esperando que las suyas sean sostenidas por los cotizantes futuros. Además, la evolución de la esperanza de vida está provocando el aumento del tiempo durante el cual se perciben las pensiones, lo que de nuevo redundará en la dificultad del mantenimiento de la viabilidad de la Seguridad Social.

En este contexto sociológico, en todos los países de nuestro entorno se están modificando los requisitos de acceso a las pensiones de jubilación. Se eleva la edad legal de ingreso o se demanda un mayor número de cotizaciones tanto para alcanzar el derecho como para

disfrutar del 100% de la cuantía de la prestación. En este proceso, se alzan voces a favor y en contra de promocionar los sistemas complementarios (públicos o privados) con el fin de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de percibir una pensión futura suficiente y lo más adecuada posible al nivel de vida que han mantenido durante su etapa activa. Es decir, lo que se busca es cumplir con la tasa de sustitución del salario hasta ese momento recibido.

No se pretende en este trabajo apoyar una u otra opción, sino mostrar alguna referencia de cómo se está haciendo este proceso en otros países. Con independencia de que sería deseable reformar en general el sistema de las pensiones públicas, siempre teniendo en cuenta la necesidad de garantizar un mínimo adecuado a todos los pensionistas, en este trabajo se quiere abordar el análisis de la modificación introducida recientemente en la legislación del Reino Unido en materia de protección complementaria. A través de este ejemplo se busca aportar opciones para los posibles cambios que se incluyan en el futuro en el desarrollo de esta importante parte del sistema de pensiones a la vista de los problemas sobre la viabilidad existentes en el sistema público de protección social.

En concreto, se trata de analizar los denominados planes de pensiones del sistema de empleo, denominados *occupational pension schemes*. Es decir, los planes cuyo promotor es el empresario de forma voluntaria o por acuerdo con los trabajadores y cuyos partícipes son los propios empleados de dicho empresario. Con independencia de que en muchas ocasiones es la negociación colectiva la que fomenta este tipo de protección complementaria, en algunos países, como Reino Unido, su puesta en marcha y abono de sus costes está pasando de ser voluntario a obligatorio en el mismo sentido que el pago de las cotizaciones sociales.

Para comprender bien este proceso, se entiende importante, en primer lugar, dibujar someramente los cambios principales infringidos al sistema de pensiones de jubilación desde abril de 2016 y su relación con el propio principio asistencial que preside todo el sistema británico de protección social. Con anterioridad, las pensiones de jubilación tenían dos partes: una principal y otra adicional estatal que dependía de si el empresario y los trabajadores habían decidido aumentar sus cotizaciones para conseguirla. Para animar a que los empresarios a pagar dichas contribuciones para causar estas segundas prestaciones, se reducía cierta parte del total de la cotización general. Se trataba de un incentivo con el fin de que desde la empresa se apoyase al sistema complementario público.

Ahora la segunda parte complementaria de naturaleza pública se ha derogado y solo se puede acceder a la pensión estatal principal. Con esta modificación el beneficio obtenido trata de garantizar un mínimo de subsistencia propio de un sistema asistencial como es el inglés, pero, asimismo, se aleja sustancialmente de la relación entre el nivel de vida del trabajador durante su etapa activa y el que mantendrá después de su jubilación, quede deberá, en su caso, garantizarse de otro modo. Además, no hay que perder de vista que, tal y como ya se ha puesto de manifiesto, las condiciones demandadas para acceder al derecho son más exigentes, con lo que será más complicado alcanzar el 100% de la pensión y, por ende, la sustitución de las rentas perdidas.

Con este panorama, el legislador se ha planteado como favorecer el sistema complementario a los efectos de asegurar rentas adecuadas en el momento del cese de la actividad laboral, por lo que también se han introducido cambios en este campo de actuación. Hasta 2016 se reducían las cotizaciones de los empresarios y sus empleados en el supuesto de que se promoviese contribuciones a planes de pensiones, tal y como ya se ha señalado. Ahora con la desaparición de la pensión secundaria, se elimina esta reducción, provocando una especie de subida de cotizaciones. No obstante, como a

continuación se verá, no significa que ya no se apueste por el apoyo al sistema complementario, sino que, se han modificado los instrumentos que tratan de proporcionar dicha protección a través de nuevos mecanismos.

II. LA EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE LAS PENSIONES. HACIA UN ACCESO CON MÁS TRABAS (THE NEW SINGLE-TIER STATE PENSION)

Las modificaciones incluidas en el sistema de pensiones de jubilación en el Reino Unido es el punto de partida de la necesidad de replantear la necesidad de regular el sistema complementario. Hasta abril de 2016, las pensiones contributivas en el sistema de la Seguridad Social inglesa se dividían en dos categorías: La Categoría A (se obtenía una prestación causada por sus propias contribuciones) y la B (se trataba de pensiones de viudedad que se obtenían desde las contribuciones del esposo o de la pareja, siempre que se cumpliesen ciertos condicionantes). Se obtenía una pensión básica con algún elemento adicional y, además, también era posible que fuese complementada con una pensión secundaria¹. Ahora la desaparición de la segunda ha provocado, como ya se ha señalado con anterioridad, la necesidad de ampliar la protección complementaria.

1. EL REQUISITO DEL PERÍODO DE COTIZACIÓN

Como la pensión básica de categoría A se regulaba en el nivel contributivo, consecuentemente se solicitaban ciertos períodos de cotización. El importe de la prestación a determinar se relacionaba directamente con los años de contribución. Para obtener el derecho al 100% de la cuantía, se solicitaban, en principio, 44 años de cotización para los hombres y 39 para las mujeres. Desde 2010, se suavizan estos condicionantes y se unifican las condiciones aplicables tanto para hombres como mujeres, alcanzando este máximo con solo 30 años de contribución. Esta exigencia era ligeramente inferior a la española, donde hasta 2013 se exigían 35 años de cotización para alcanzar el 100% de la pensión².

No obstante, el nuevo contexto eleva las condiciones de contributividad que se exigen para obtener el 100% de la pensión. Desde abril de 2016³, se demandan treinta y cinco años de cotización para acceder a la pensión máxima, en la línea de endurecimiento de las condiciones de acceso a la pensión de jubilación que se ha impuesto en todos los países de Europa debido al aumento de los costes asociados a las pensiones causado, principalmente, por el aumento de la esperanza de vida de los pensionistas. En todo caso, hay que poner de manifiesto que como los requisitos eran de origen más suaves que en el sistema español, todavía se demandan menos años cotizados para acceder al 100% de la pensión que lo que ha supuesto nuestra reforma de pensiones después de 2013.

2. LA EDAD LEGAL DE ACCESO A LA JUBILACIÓN: UN AUMENTO PAULATINO

Asimismo, la edad legal de jubilación también ha sufrido modificaciones. En primer lugar, hay que poner de manifiesto que se partía de edad distinta para hombres y mujeres (65 para los primeros y 60 para las segundas). Obviamente de acuerdo con el principio de igualdad por razón de sexo, se modificó, unificando estos límites, que confluirán en 2018 en 65 años para todos los/as beneficiarios/as⁴. Lo que en ese momento todavía será inferior a la edad española que se establecerá en 65 años y seis meses en general en el año especificado (manteniéndose en 65 años solo para las largas carreras de cotización).

No obstante, dicho incremento en la edad legal de jubilación no ha terminado, solo se está aplicando un sistema transitorio, ya que en ambos sistemas (el español y el británico) se tiene previsto continuar con su aumento paulatino. En el Reino Unido, la primera modificación consistía en igualar la edad de jubilación para todos los pensionistas con

independencia de su sexo, pero una vez alcanzada esta meta se seguirá aumentando la edad. En concreto, está previsto que en 2020 se establezca en 66 años y en 2028 en 67 años. Esto es, se alcanzará el mismo límite que en España un año después (en nuestro sistema se alcanzarán los 67 años en 2027). Aunque parece que el aumento no se parará ahí. En la norma española ya se hace mención de que, llegado este momento, habrá que plantearse la adecuación de esta condición o la necesidad de un mayor incremento; en el Reino Unido han dado un paso más y ya está previsto que para 2046 se eleve a 68 años, aunque tampoco está aún regulado.

3. LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN: LA INDEPENDENCIA DE LAS COTIZACIONES

Respecto a la cuantía de la pensión (tanto la principal como la secundaria), hasta la modificación de 2016 dependía de los salarios anteriores de los pensionistas, con unos límites máximos y mínimos. Desde abril de ese año se garantiza un mínimo semanal a todos los pensionistas⁵⁾, y ya no se calcula de acuerdo con las rentas de trabajo obtenidas. Es decir, todos reciben el mismo importe, si han cotizado los mismos años, de forma independiente a las rentas reales que han obtenido como salario. Como se puede observar, se trata de una modificación que pone en evidencia la tendencia a garantizar pensiones mínimas y suficientes para los ciudadanos, con independencia de su nivel de vida antes de finalizar su actividad laboral y que, además, no trata de cumplir con la tasa de sustitución entre pensión y sueldo.

No hay que olvidar que este importe único se alcanzará si se han cotizado 35 años. En caso contrario, se prorratea el porcentaje de la pensión, dependiendo de los años de contribución, siempre que, por lo menos, se haya contribuido 10 años (a diferencia de los 15 que se requieren en el sistema español). Solo se eleva este importe en dos supuestos: si se tiene derecho a pensión secundaria (solo para los que accedieron a la pensión antes de abril de 2016) o si se continúa trabajando más allá de la edad pensionable. En la misma línea que el sistema español se premia, por tanto, a los que pudiendo cesar su actividad laboral por la edad alcanzada, deciden continuar y ahorrar costes al sistema de la Seguridad Social.

III. LOS PLANES DE PENSIONES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

El Reino Unido tiene una larga tradición en el ámbito de los planes de pensiones privados⁶⁾, cuyo desarrollo original se ha realizado al margen del resto de los países europeos⁷⁾. El sistema de pensiones privadas ha crecido a lo largo del siglo XX al mismo tiempo que el público. Así, por ejemplo, la *Finance Act 1921* reconoce beneficios fiscales para las pensiones públicas y crea los fondos de pensiones. Además, el importante desarrollo del sistema complementario en el ámbito de los funcionarios públicos ha influido indirectamente en su desarrollo posterior en el sector privado⁸⁾.

Pero, lo que marca su diferencia con el sistema continental es la construcción del propio sistema británico de la Seguridad Social en los años cuarenta por BEVERIDGE, basado en principios asistenciales, que estimaba que era preciso establecer un nivel mínimo de subsistencia para todos los ciudadanos, y que el resto de la protección era un asunto de elección personal que debía decidir cada uno de los beneficiarios⁹⁾. De este modo, como el sistema público solo se pretende garantizar mínimos, ha sido preciso el desarrollo de uno complementario y paralelo con el objetivo de que se garantice el nivel económico de los trabajadores más allá de su jubilación.

A diferencia de lo señalado, esta necesidad ha surgido más tarde en los países continentales, dado que sus pensiones contributivas alcanzaban la tasa de sustitución del salario, y solo cuando se ha planteado la necesidad de garantizar la sostenibilidad

económica del sistema, se ha empezado a regular de forma más tardía la inclusión de beneficios en materia de prestaciones complementarias.

La importancia de este nivel complementario en la Seguridad Social británica es tan grande que en el ámbito público se han creado una serie de organismos institucionales con el fin de gestionar esta protección. Así, en primer lugar, el DWP (*Department for Work and Pensions*) es el responsable de la gestión de las políticas públicas sobre los planes de pensiones. Además, el HMRC (*HM Revenue & Customs*) supervisa el cumplimiento en materia fiscal de los planes de pensiones. Desde 2005, el PPF (*Pension Protection Fund*) asume las obligaciones empresariales en la materia prestacional cuando las empresas son declaradas en concurso. Por último, el TPR (*Supervisory Authority is the Pension Regulator*) controla todo el sistema de los planes de pensiones.

Enmarcada la importancia histórica y actual del sistema complementario en el Reino Unido, hay que poner en evidencia dónde se regula este asunto. Los planes de pensiones del sistema de empleo (*Occupational pension schemes*) se recogen en la actualidad principalmente por la *Occupational Pensions Schemes Regulations 2005* ¹⁰⁾, donde se definen como beneficios que se obtienen en el momento de jubilación, por haber alcanzado cierta edad o por el cese de una actividad. En este marco, se determina que el empresario es quien promueve el plan (*Pensions Schemes Act 1993*), pudiendo realizar aportaciones dirigidas a un trabajador, a varios o a todos. Las contribuciones las realizan tanto los trabajadores como los empresarios. Por otro lado, ya en este momento se indica que el sistema se basa en el principio de capitalización¹¹⁾, lo que evita los problemas que está provocando la evolución de la población en los sistemas públicos que se basan en el principio de reparto. Las contribuciones de los trabajadores y de los empresarios van a beneficiar a un empleado concreto en el momento del cese de su actividad, de modo que parece que garantiza la tasa de sustitución del salario perdido con independencia del resto de los pensionistas¹²⁾.

Hay dos tipos fundamentales de planes en este ámbito: los denominados como *defined benefits scheme* (planes de prestaciones definidas) y los *money purchase schemes* (planes de contribución definida), además de los híbridos que mezclan elementos de ambos tipos. En ambos casos, se accede al derecho el día de la jubilación de los beneficiarios, percibiendo en el primer caso una renta, cuya cuantía es determinada a priori; mientras que en el segundo supuesto lo que se conoce es el importe que se ha ingresado periódicamente para obtener la renta en el momento del cese de la actividad, de modo que no se conoce que cuantía se va a percibir cuando se alcance la fecha del hecho causante.

El empresario también puede participar en un plan de pensiones personales de sus trabajadores en bancos, compañías de seguros o similares a través de pagos directos. En algunas ocasiones los propios empresarios ofrecen a sus empleados planes de pensiones personales para grupos que son ofrecidos por un solo proveedor¹³⁾.

1. LOS PLANES DE PRESTACIONES DEFINIDAS (DEFINED BENEFITS SCHEME OR FINAL SALARY SCHEMES)

Uno de los tipos principales de planes regulados en el sistema inglés son los denominados como *defined benefits scheme o final salary schemes* , que son aquellos donde se realizan aportaciones con el fin de que los beneficiarios perciban una renta concreta desde el momento en que se alcanza la edad legal de jubilación hasta su fallecimiento. La cuantía del plan de pensiones depende directamente del salario percibido y de los años que se trabajen para el empresario promotor.

Se trata de una promesa de pensión, por tanto, donde se trata de asegurar un cierto nivel de prestación en el momento en que el pago se haga efectivo. Para ello se determinan los

elementos de cálculo en el futuro. Pero, no se trata de una promesa absoluta, dado que el importe final va a depender de las inversiones que se hagan con las aportaciones, que depende de su acierto o evolución del mercado, alcanzarán un importe superior o inferior.

Las aportaciones en estos planes se hacen reduciendo al salario de los trabajadores en un porcentaje prefijado. Los empresarios pueden asumir un papel de intermediarios, como ocurre cuando reducen el sueldo recibido por los trabajadores con las cotizaciones a la Seguridad Social. Es decir, reducen del sueldo de sus empleados el porcentaje establecido, y lo ingresan en el plan de pensiones. Pero, también pueden realizar aportaciones adicionales propias para todos ellos, o incluso respecto a un trabajador concreto¹⁴).

En cualquier caso, el coste total de las aportaciones y gastos provocados por los planes de pensiones no se conocen hasta el momento en que se termina el período de las aportaciones y se recibe el beneficio por parte del trabajador que alcanza la edad adecuada para acceder al derecho o se encuentra en las circunstancias excepcionales mencionadas en la norma.

Dichas aportaciones de los empresarios deben ser certificadas por el actuario del plan, de acuerdo con las contribuciones realizadas a partir de los cinco años posteriores a la certificación del plan. Además, tendrán que quedar separados los importes que estén destinados a los gastos generados por dicho plan. Si el empresario no realiza las aportaciones, a las que se ha comprometido, a tiempo, debe justificar una causa razonable para no hacerlo de acuerdo con las reglas preestablecidas. Tanto en el primer supuesto (recepción de las contribuciones) como en segundo (incumplimiento) el empresario deberá seguir un procedimiento reglado con el fin de que queden reflejadas las incidencias. Si no lo sigue, tendrá que presentar un informe en el plazo de 10 días, donde queden recogidas las causas de su proceder.

Con independencias de esta cuestión formal, la cuantía a la que tendrá derecho el pensionista será calculada de acuerdo con la remuneración que está percibiendo o que ha percibido antes de retirarse o cesar en el trabajo. Los elementos salariales incluidos a los efectos del cálculo dependerán del contenido del propio plan. Así, el cálculo suele basarse en un porcentaje detráido de las ganancias percibidas en el último año y se debe determinar asimismo si para la fijación de la cuantía solo se valora el salario base o también se tienen en cuenta *bonus* u otros complementos. No obstante, la forma de determinar dicho importe es totalmente libre, es decir, puede establecerse de cualquier modo que se estime conveniente.

Aunque se percibe en forma de renta, también es posible incluir la posibilidad de recibir parte en un pago en el momento de la jubilación. En ocasiones, se determina que en ese momento se percibirá el 25% del capital consolidado en un solo abono y el resto en forma de renta. En este supuesto, se trata de una prestación de carácter mixto, donde prevalece la naturaleza periódica de pago.

Igualmente se incluyen reglas especiales para circunstancias especiales de incapacidad, de jubilaciones anticipadas o de jubilaciones más allá de la edad legal de jubilación. Por otro lado, suele tener anexo un seguro de vida para los supuestos en los que fallezca el participe antes de llegar a cobrar el beneficio. En este caso, el beneficiario será el cónyuge o pareja de hecho, que podrá acceder al derecho, el cual podrá determinarse como una suma establecida con anterioridad al óbito, o de acuerdo con el salario del fallecido (por ejemplo, puede percibirse la retribución multiplicada de una forma concreta).

2. LOS PLANES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA (MONEY PURCHASE SCHEMES OR DEFINED CONTRIBUTION SCHEMES)

En este tipo de planes no existe una promesa de renta a percibir, sino que se basan en la existencia de una cuenta individual, donde se recogen las contribuciones tanto del empresario (promotor) como del trabajador (participe). Cuando los miembros del plan se jubilan, acceden al derecho. La cuantía a la que tienen derecho depende concretamente de las contribuciones que se han realizado y de los beneficios de las inversiones¹⁵⁾. Cada participe tiene su cuenta personal, donde se van acumulando sus contribuciones individualizadas.

En general, se asegura que el promotor va a abonar la contribución periódica a la que se ha obligado mediante un fideicomisario¹⁶⁾, aunque existen algunas excepciones de acuerdo con el número de miembros del plan. Así, por ejemplo, no es preciso si se unen un grupo importante de promotores, que pueden responder de las obligaciones del pago de todos los futuros beneficiarios. Volviendo a los promotores, en el supuesto en el que no se cumpla con las obligaciones sobre su contribución, será preciso presentar un informe en el plazo de diez días, igual que ya se ha mencionado en el plan de prestaciones definidas, donde se justifique el incumplimiento.

Generalmente, la cuantía del beneficio se percibe como una renta de pago anual durante todo el tiempo que transcurre desde su jubilación hasta su fallecimiento. No obstante, también es posible recibirla en un solo pago en forma de capital en el momento de alcanzar la edad legal de jubilación. Asimismo, el derecho se puede completar con una prestación que se abone a sus beneficiarios en caso de fallecimiento en la línea que ya se comentó para la anterior tipología de planes.

En la Ley de Presupuestos de 2014, se recogía que desde abril de 2015 se flexibilizaba el momento desde el cual se puede beneficiar el trabajador del plan de pensiones. Se le permite su acceso desde los 55 años, de dos formas, sin que sea preciso que se recoja esta opción en el diseño del plan de pensiones. La primera posibilidad es recibir una cuantía que se reduce del total que posteriormente se percibirá. La otra posibilidad es percibir en un solo pago el abono del derecho. En este último supuesto un 25% del total percibido está libre de imposición fiscal, de forma que puede ser más beneficioso que la primera opción.

Como conclusión comparativa, se puede señalar que en general este tipo de planes de pensiones tienen más éxito entre los empresarios que los analizados en el epígrafe anterior, ya que ellos pueden ofrecer estos beneficios a sus trabajadores, pero su responsabilidad se limita a la promoción y contribución, sin que exista ninguna responsabilidad legal sobre la cuantía final que se perciba en el momento de la jubilación. Es decir, no tienen que responder de la pérdida de valor del plan en los supuestos en los que las inversiones del capital hayan producido su reducción¹⁷⁾. A diferencia de los planes de prestación definida, donde existe una promesa de renta. Es por esto que los empresarios prefieren promover los planes de contribución definida, que les compromete menos con sus trabajadores y su futura protección.

IV. EL FIN DEL SISTEMA DEL CONTRACTING OUT O LA REDUCCIÓN DE COTIZACIONES POR CONTRIBUCIÓN A PLANES DE PENSIONES

Como ya se conoce, el sistema británico de Seguridad Social regula pensiones mínimas dentro de su contexto asistencial, entendiéndose que es preciso complementar el importe percibido a través de los sistemas privados. De acuerdo con estos principios, se ha promovido este tipo de beneficios complementarios de distintas formas. Además, de las clásicas ventajas fiscales que vienen anejas a este tipo de instrumentos, también se han impulsado otras medidas de fomento en el ámbito de las empresas.

Así, diversos son los instrumentos públicos que se han empleado para fomentar los planes de pensiones en el sector privado. Se han reconocido ventajas fiscales para los

trabajadores con salarios más altos a los efectos de que invirtiesen en el ahorro para su jubilación, el trato privilegiado de una parte del capital adquirido en el momento de la adquisición del beneficio y el control de los derechos de los protegidos en dichos planes¹⁸⁾. Pero, es la reducción de cotizaciones sociales de los empresarios el medio que más ha promocionado la protección complementaria en los últimos años.

Ya en la *Act 1975* se busca la promoción de los planes privados a través de las empresas, pero es en 2002 cuando el sistema se modifica completamente a los efectos de conseguir este objetivo. Como ya se ha señalado en el primer epígrafe, hasta tiempos recientes, la pensión de jubilación pública tenía dos partes, una de ellas denominada como *state second pension*. Se trataba de una parte complementaria a la que se accedía en muchas ocasiones como resultado de las cotizaciones a los sistemas de planes de pensiones por parte de los empresarios a favor de sus trabajadores. Era posible contratar diversos tipos de planes de pensiones, no solo del sistema de empleo, sino también personal.

Si el empresario optaba por las aportaciones al sistema complementario, se estaba reduciendo el importe de la cuantía futura de la pensión secundaria, que era sustituida por la cuantía que se percibía como parte del plan de pensiones. A cambio se permitía al empresario beneficiarse de la reducción de sus cotizaciones¹⁹⁾. Este derecho también se reconocía en relación a las cotizaciones abonadas por los trabajadores beneficiarios. De esta forma, el ahorro futuro, se compensaba con una aminoración de la carga social que el empresario soportaba²⁰⁾. Además, se conseguía una pensión secundaria más adecuada para el trabajador²¹⁾. En definitiva, se traspasaba al sistema privado parte de las obligaciones del sistema público y como «premio» se reducía la contribución de las cotizaciones sociales que debía abonar el empresario²²⁾.

Desde abril de 2016, como se ha explicado, se ha sustituido el sistema de pensiones dual (primaria y secundaria) por una prestación simple. Esto ha llevado a que ya no se pueda sustituir parte de la pensión estatal por un plan de pensiones y, por tanto, ya no se tienen en cuenta las cotizaciones a estos por parte del empresario y el trabajador en el ámbito de la empresa. Esta modificación ha eliminado el beneficio que se reconocía hasta tiempos recientes en las cuotas de la Seguridad Social, provocando el incremento de las cuotas a pagar por el empresario y también por el trabajador. No obstante, como a continuación se va a analizar, no significa que no se haya continuado con la promoción pública del sistema complementario privado.

V. EL NUEVO SISTEMA DE AUTOMATIC ENROLMENT

De lo explicado anteriormente sobre la subida de las cotizaciones sociales a partir de abril de 2016 podría equivocadamente concluirse que el gobierno británico ha dejado de apoyar a los planes privados de pensiones. Sin embargo, no es así. Se sigue manteniendo el mismo iter de promoción del sistema complementario de las pensiones a través de la colaboración empresarial.

A la vez que se ha establecido una única pensión de jubilación básica en el ámbito público de acuerdo con los principios asistenciales promovidos desde las ideas de BEVERIDGE, se ha introducido una nueva obligación empresarial. Ahora, los empresarios deben encuadrar automáticamente a sus trabajadores en planes de pensiones privados, cuando no estén aún incluidos en ellos por decisión propia.

Con el tiempo en el Reino Unido se ha entendido que es importante la concesión de pensiones como remedio de la pobreza de acuerdo con el principio asistencial que preside su sistema de Seguridad Social, pero también que dichas prestaciones sirvan para reemplazar las rentas que se pierden cuando el trabajador deja su actividad laboral y, por tanto, ya no recibe su salario. Dicho en otras palabras, se ha promovido la tasa de

sustitución entre remuneración laboral y pensiones posteriores.

Desde este escenario, dado que era muy complicado, de acuerdo con el incremento demográfico de los pensionistas, el reforzamiento de las pensiones públicas y, además, su sistema no aplica los principios contributivos en su sentido más amplio con lo que es más complicado la consecución de la total sustitución de rentas perdidas en el momento del cese de actividad, se ha optado por incentivar su complementariedad a través de la imposición de los planes de pensiones de forma universal y obligatoria²³⁾, apostando en concreto por los planes de pensiones del sistema de empleo del tipo de contribución definida.

En relación a esta opción legislativa, se ha criticado por parte de la doctrina que se trata de una forma paternalista de obligar a que los trabajadores se incluyan en los planes de pensiones complementarios con independencia de su voluntad individual²⁴⁾. Se presume que la cuantía de la pensión pública no va a ser suficiente y se obliga al empresario a que promueva el sistema complementario que pasa de ser una opción absolutamente voluntaria a una imposición, en cierto modo, similar a la cotización social al sistema público. En definitiva, se busca la protección del trabajador en el momento del cese de su actividad a través del sistema privado mediante la imposición al empresario de un deber de promover este tipo de protección. No obstante, como se verá después, no se trata de una verdadera imposición legal, dado que en última instancia es el trabajador quien debe aceptar la atención complementaria, pues son ellos los que soportan principalmente los costes de las contribuciones con parte de sus salarios.

En todo caso, esta nueva obligación lleva consigo una reestructuración de todo el sistema de planes de pensiones existente en el Reino Unido. Todas las entidades que hasta ahora han ofrecido este tipo de beneficios complementarios deberán incluir modificaciones en sus productos con el fin de que puedan atender a las necesidades creadas por este nuevo sistema. Así, la reforma no solo afecta a las empresas y a los trabajadores, sino que envuelve a numerosas organizaciones, por ejemplo, las entidades bancarias que deben adaptarse a este nuevo panorama, si quieren continuar siendo competitivas en este contexto²⁵⁾.

1. LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE PROMOVER PLANES DE PENSIONES ENTRE SUS TRABAJADORES

Desde octubre del 2012, los empresarios tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en planes de pensiones privados de acuerdo con lo establecido en la *Pensions Act 2008*, la cual fue luego modificada por la *Pensions Act 2014*. El sistema ha sido implementado por un período de seis años. Este plazo ha finalizado recientemente en septiembre de 2016. No obstante, durante el año 2017 se va a valorar la primera aplicación de esta nueva institución a los efectos de concluir si es preciso modificar alguno de sus aspectos con el fin de adaptar la medida a las necesidades de protección futura de los trabajadores²⁶⁾. Con esta primera aproximación, se continuará su implementación, dado que está previsto que en 2018 esté aplicado de forma absoluta a todas las empresas del Reino Unido²⁷⁾. Dicho en otros términos, se trata de un modelo que se está aplicando de forma transitoria y se valora continuamente con el objeto de adaptarlo según se vaya comprobando su eficacia o, en su caso, sus ineficacias.

Se establece la inscripción de los trabajadores no como una opción, sino como un deber de la empresa, en la misma línea que el abono de las contribuciones sociales al sistema público. Esto es, el empresario tiene obligación de asegurar a sus trabajadores tanto en el ámbito público como en el privado con el fin de que estos accedan a rentas adecuadas en el momento en que cesen su actividad laboral que consigan sustituir suficientemente sus

rentas y les permita mantener su nivel de vida.

De este modo, con la desaparición del anterior sistema de fomento de los sistemas complementarios a través de la reducción de las cotizaciones y la aminoración de las pensiones públicas a las ahora que puede acceder, no se ha provocado la desprotección del trabajador, sino que se ha trasladado parte de la protección desde el sistema público al privado. Con esta opción se ha tratado seguramente de salvar los problemas de viabilidad económica de la Seguridad Social debido a las nuevas variables demográficas trasladando los costes de la protección de los trabajadores. En este nuevo escenario, asimismo, se le ha asignado al empresario un papel fundamental.

Después de poner en evidencia la obligación general del empresario de participar en el sistema complementario, a continuación, se van a describir sus deberes concretos que debe realizar a los efectos de poner en funcionamiento el sistema automático de registro de sus trabajadores en dicha protección social complementaria.

En primer lugar, a cada empresario se le ha adjudicado un número de referencia (denominado PAYE), algo similar al número de inscripción de empresa en el ámbito de la Seguridad Social pública. Con este sistema se quiere conseguir su identificación en el nuevo sistema. Para promocionar esta obligación, se han establecido ciertos beneficios condicionados al cumplimiento de este deber. Así, solo se pueden disfrutar de las ventajas fiscales adscritas a los planes de pensiones, cuando los empresarios se encuentren inscritos correctamente.

Por otra parte, para poner en marcha el sistema, el empresario debe llevar a cabo un proceso de consultas con los representantes de la empresa y sindicales, si existiesen o, en su caso, directamente con sus empleados. Pero, no solo debe verificar este procedimiento en este momento, sino también tendrá que abrir el diálogo cuando se vayan a realizar cambios tales como la elección de un nuevo plan para los nuevos empleados o cuando se vayan a reducir las contribuciones de los empresarios o de los trabajadores al sistema complementario que, en todo caso, debe mantenerse, al menos durante seis años con los mismos elementos. Igualmente habrá que informar de estas modificaciones a los controladores y fideicomisarios del plan, así como a los trabajadores incluidos, siempre y cuando sea necesario por haber desarrollado la consulta directamente con los representantes.

El empresario, además de administrar el plan de pensiones donde debe registrar a sus trabajadores, también asume un porcentaje de las contribuciones a dicho plan, aunque es el trabajador quien realiza principalmente las aportaciones detrayendo un porcentaje prefijado de su salario. De hecho, en ocasiones, el empresario ofrece a sus empleados, dentro del paquete de remuneración, un aporte de ciertas cantidades al plan a los efectos de atraer o retener el talento²⁸⁾.

Si el empresario no cumple con todas las obligaciones relacionadas con su deber de registro de sus trabajadores en planes de pensiones, estos podrán reclamar judicialmente dicha inobservancia. Es posible que el empresario incluso pueda ser enviado a prisión por comisión de un delito, cuando no obedece las normas sobre la obligación del registro de los planes o no ofrece la opción a sus trabajadores de ser incluidos en esta inscripción.

Es fácilmente objetable que la implantación de este sistema para las grandes empresas puede ser más o menos adecuado, pero para las medianas y pequeñas pueden provocar importantes disfunciones. Es por esto que, con el ánimo de buscar la aplicación adecuada del sistema, se van a promocionar la creación de grupos entre estas empresas con el fin de gestionar fácilmente sus obligaciones²⁹⁾. No obstante, quizás hubiese sido más adecuado haber adaptado la reforma a los distintos tipos de empresas, puesto que la obligación

asumida puede ser un gran lastre para las más pequeñas, incluso a los efectos de impedirles la atracción del talento a sus compañías.

2. LOS TRABAJADORES OBJETO DE LA OBLIGACIÓN

En concreto, el empresario debe registrar en un plan de pensiones a todos sus trabajadores, siempre que no tengan ya uno. Es decir, debe incluir en el sistema complementario a todos aquellos con los que tiene una relación contractual por cuenta ajena. Esta obligación se extiende también a los empleados de las Empresas de Trabajos Temporales, con independencia de que sus servicios los presten a una empresa usuaria. Además, en caso de trabajar para varios empresarios, la obligación será de cada uno de ellos por separado. Así, se duplicará su protección en el ámbito privado, al igual que se cotiza en el público.

Por otro lado, igualmente existe la obligación empresarial en relación al personal de limpieza o cuidado que se contrate para trabajar en una casa particular. Hay razones para criticar esta última opción, puesto que, si ya puede ser un lastre para las empresas más pequeñas la asunción de las nuevas obligaciones, más aún puede ser para un particular, lo cual puede incidir en el incumplimiento de la normativa o, lo que es peor, en el mantenimiento de este tipo de relaciones en el mercado negro o en la no contratación de este tipo de empleados.

No es necesario registrar en el plan de pensiones al trabajador desde el momento en que se le contrata, dado que la ley permite un tiempo de espera de tres meses, coincidiendo con el período de prueba. No obstante, esta dilatación del plazo no significa que se aplique ninguna regla especial para los trabajadores temporales. Estos tienen los mismos derechos de acuerdo con el principio de la prevención del tratamiento menos favorable en relación a los empleados con contratos indefinidos, que se incluye en la regulación. Es decir, se debe conceder la misma protección a los trabajadores temporales que a los indefinidos, aunque de forma proporcional a su tiempo de trabajo.

Sin embargo, al contrario, sí quedan excluidos del ámbito de la protección, aunque son trabajadores por cuenta ajena, aquellos que prestan sus servicios como militares en la Armada, Marina o Fuerza aérea, así como en los Cuerpos Reales. Asimismo, tampoco se incluyen los que realizan trabajos voluntarios.

Por último, tienen un trato diferente ciertos trabajadores con un estatus especial de protección fiscal para ahorros dirigidos a la pensión, dado que ya tiene reconducida su forma de conseguir rentas complementarias después de su jubilación³⁰.

Además, de ser trabajadores por cuenta ajena en los términos ya indicados, al colectivo mencionado se les exigen ciertas condiciones añadidas como son: tener una edad comprendida entre los 22 años y la edad legal de jubilación³¹; que trabajen en el Reino Unido; y que perciban una retribución superior a 10.000 libras al año (aproximadamente 18.000 euros). Respecto a la determinación del cumplimiento de esta última condición, se valoran todos los elementos retributivos, tales como salarios bases, bonus, comisiones, pero también los importes de las prestaciones de maternidad o enfermedad, cuando el contrato está en suspenso. Dado que la obligación empresarial la marca la edad y el salario del trabajador, es preciso que el empresario lleve un registro fehaciente de estas circunstancias a los efectos de evitar incumplimientos en sus obligaciones.

El empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre su obligación y sobre el contenido del plan³², donde actúa como promotor, en un plazo de seis semanas a contar desde que se produce el registro del empleado como beneficiario del sistema complementario. Dicha comunicación podrá realizarse vía mail (directa o incluida en un

pdf), correo postal, o mediante la entrega de la documentación en mano. Pero, debe ser directa, dirigida al empleado concreto. No se entiende cumplida la obligación cuando se incluye simplemente en internet o en intranet y no se dirige expresamente al trabajador. En definitiva, se busca que se informe fehacientemente al trabajador de su situación individualizada.

Fuera de estas circunstancias, aunque no existe obligación por parte del empresario de incluirles en un plan de pensiones, puede hacerlo, si así lo estima conveniente, en relación a los trabajadores menores de 21 años o mayores de 74, así como a los que perciben unos ingresos inferiores a los señalados legalmente. Si decide extenderles el beneficio, en la misma línea antes mencionada, debe informar al trabajador que va a ser registrado en un plan, aun no es obligatorio hacerlo por razones de edad o del salario percibido.

3. LA OPCIÓN DE LA PROTECCIÓN PARA EL TRABAJADOR

Aunque esta protección complementaria es una obligación para el empresario, no es un deber para los trabajadores. Así, se concede a los trabajadores incluidos en la protección la posibilidad de no aceptar dicho beneficio, con independencia de que, si lo aceptan, los empresarios deberán cumplir con sus obligaciones de inscripción.

No hay que olvidar que las contribuciones a los planes de pensiones las abonan los trabajadores a través de la detracción de un porcentaje de su salario por parte de las empresas previamente al abono mensual de las retribuciones. Todo lo señalado es aplicable, con independencia de que los empresarios puedan aportar igualmente cantidades a ese plan y asuman los costes de la administración de la puesta en marcha del sistema. De esta manera, parece adecuado que el empleado puede preferir no asumir estos costes y percibir sus remuneraciones de forma íntegra. El empresario promueve y fomenta el plan, e incluso afronta los costes de la administración y contribuye con ciertas cantidades, pero luego es el trabajador quien hace las aportaciones principales a través de la reducción de su sueldo.

Si bien al igual que la inscripción en el sistema público, los empresarios tienen una obligación de registrar a sus trabajadores en los planes de pensiones, sin embargo, a diferencia del pago de las cotizaciones sociales, el trabajador puede optar por no aceptar la protección ofrecida que conlleva una reducción de su salario. En definitiva, como esta obligación conlleva un sacrificio salarial extraordinario por parte del trabajador, la regulación hace caer en su decisión la puesta en marcha de este mecanismo complementario.

El trabajador deberá tomar su opción al inicio de su relación laboral. El empresario debe informarle de su obligación de inscribirle en un plan complementario y el trabajador puede en este momento decidir no aceptarlo. No obstante, la decisión personal en sentido negativo conlleva la exclusión de la protección social pública en el momento de la jubilación. Es decir, el trabajador puede decidir su salida del sistema complementario, pero esto comporta que en el futuro pierda asimismo sus derechos sobre la protección pública en el momento de la llegada a la edad inactiva.

Parece que esta opción solo puede ser adecuada para los empleados con más altos salarios que busquen sus propios medios de ahorro alternativos al sistema de la Seguridad Social, pero no para el resto. De este modo, hay que concluir que, aunque se reconoce la opción de aceptar la protección complementaria a los trabajadores, al estar condicionada a la pérdida también de la pensión pública futura, es de esperar que ningún trabajador decida no aceptar la atención. En definitiva, hay razones para defender que la elección concedida no es tal, y que sí existe un deber de aceptar el sistema complementario que tiene que

ofrecer el empresario, ya que, en caso contrario, quedarán absolutamente al margen a la protección cuando lleguen a la edad de la jubilación.

Pero, en cualquier caso, esta opción, directa o indirectamente condicionada, no es definitiva. Cada tres años el trabajador tiene de nuevo la posibilidad de aceptar o rechazar el registro en un plan complementario. O, al contrario, una vez inscrito en el plan, en el mismo plazo, puede optar por salirse de dicha atención. Cada tres años se abre un plazo de seis meses para que el empleado comunique su decisión de volver a incluirse o de salirse de la protección. La norma prevé que siempre deberán comunicar su decisión al empresario de forma escrita para que quede constancia de su decisión personal, cuando cambia su opción respecto a la anterior elegida.

En todo caso, su decisión debe ser totalmente libre. Es una opción personal a la que debe llegar el trabajador sin ninguna coacción. En ningún caso, se admite que el empresario trate de buscar que el empleado opte por la desprotección al inicio de su relación laboral o que cese en ella una vez la eligió y trascurrió el plazo previsto para volver a optar por continuar en los mismos términos o modificarlos. Así, por ejemplo, se han entendido como elecciones inducidas el ofrecimiento empresarial de salarios más altos o el pago de bonus en el supuesto de que el trabajador decida no aceptar su inclusión en el plan complementario³³). Todo esto con independencia de que la propia regulación les obliga, en cierto modo, a aceptar la protección complementaria a los efectos de no perder la atención pública en el momento del cese de su actividad laboral por razón de edad.

4. TIPOS DE PLANES DE PENSIONES ELEGIBLES

A partir del momento en que el sistema descrito entró a ser obligatorio para el empresario, este tiene la opción de adherirse a un plan ya existente o crear uno con este objetivo concreto. De este modo, no se ha obligado a la sustitución de los planes de pensiones que ya se promovían empresarialmente con anterioridad a la entrada en vigor de dicho deber, sino que se pueden mantener en la misma línea y con idénticos elementos que ya se hacía. Asimismo, no solo se puede continuar con los planes de empleo promovidos por el empresario con anterioridad, sino igualmente haciendo aportaciones a un plan personal del trabajador.

En este sentido, se permite tanto la continuidad de los planes de pensiones de prestaciones definidas, los cuales no tienen que ser certificados; como de los planes de beneficio definido, los cuales sí precisan ser certificados, ya que deben ser controlados por un actuario o por el propio empresario, en los supuestos que no es preciso realizar un cálculo actuarial. Respecto a los planes de pensiones personales, no se admiten todos los tipos, ya que se exige certificación y ciertas condiciones.

Por último, hay que poner en evidencia que en el caso de continuar con los planes de pensiones que ya existían y a los que contribuía el empresario, se le reconoce la posibilidad de adaptar sus contribuciones al nuevo sistema. Es decir, es posible aminorar sus contribuciones a la aportación obligatoria actuales: 3% aplicable a las remuneraciones del trabajador.

No se ha establecido ningún procedimiento para dirimir la posible oposición de los trabajadores, que pueden ver reducidos sus derechos, si el empresario así lo estima, en el caso de que se estuviesen realizando aportaciones superiores al porcentaje señalado. Es decir, se permite la adaptación de un plan de pensiones anterior a las nuevas exigencias, y si las aportaciones eran superiores al 3%, se consiente su reducción de acuerdo con los nuevos límites contributivos. Es por esto que parece que hubiese sido adecuado que se estableciese algún tipo de cautela en estos supuestos, puesto que puede promover muchas

controversias por desacuerdo de los afectados, que vean reducidos sus derechos. En todo caso, parece que debe admitirse la vía judicial a los efectos de analizar la adecuación de las nuevas condiciones que reduzcan los derechos adquiridos de los empleados.

Con independencia de esta línea de continuidad, se ha ofrecido a los empresarios la promoción de varios tipos de planes de pensiones a los efectos de cumplir las nuevas obligaciones descritas. Dos son las posibilidades principales. La primera la promoción de planes de empleo o personales con ánimo de cumplir la nueva obligación, o bien adherirse al sistema promovido por el propio Estado, que a continuación se va a examinar. Asimismo, es posible la utilización de varios sistemas al mismo tiempo de forma complementaria.

Como se ha anunciado, se reconoce la posibilidad de adherirse a una fórmula que está siendo promovida por el propio Estado. Así, dirige a través de una comisión pública denominada NEST (*National Employment Saving Trust*) que se encarga de planes de pensiones de contribución definida. En estos momentos, está aplicándose un sistema transitorio en relación a las aportaciones posibles que va ampliando la cuantía con la que se puede contribuir, dado que hasta ahora se limitaba al 3% obligatorio aplicable a las remuneraciones del trabajador. Se trata, por tanto, de un modelo de sistema complementario dentro del ámbito público.

Hasta ahora la elección de este sistema complementario público había tenido menos beneficios para los trabajadores, sobre todo para los que perciben salarios más altos, debido a la limitación de los importes de las aportaciones³⁴. No obstante, como ahora desde abril 2017 se han eliminado los topes, en este sentido ya resulta igual de atractivo para los empleados que cualquier otro tipo de opción protectora.

Es más, la elección de este sistema por parte de los empresarios tiene muchas ventajas, dado que no tiene que preocuparse más que de afiliar a sus trabajadores y hacer las contribuciones pertinentes. Sobre todo, es especialmente adecuado para facilitar la gestión a los pequeños y medianos empresarios, incluso a los cabezas de familia respecto al personal de limpieza de sus hogares, así como para reducir los costes asociados, tal y como ya se mencionó con anterioridad.

Por otra parte, asimismo es muy adecuado para los trabajadores con gran movilidad laboral o con varias actividades laborales simultaneas, dado que, si cambian de empresa o desarrollan sus labores en más de una, no precisan realizar ningún traslado en sus planes de pensiones.

Dadas todas estas ventajas, parece que el modelo público es uno de los más adecuados para cumplir la obligación empresarial de la contribución a un sistema complementario. Con lo que es esperable el aumento de su utilización, ahora que se ha eliminado la limitación de las aportaciones.

5. LA CREACIÓN DE UNA CUENTA PERSONAL PARA CADA TRABAJADOR

Como ya se ha señalado, aunque el empresario es quien administra el plan de pensiones y puede realizar contribuciones voluntarias, es el trabajador quien aporta con parte de sus retribuciones el caudal del plan, que luego percibirá cuando lleve a la edad de jubilación.

Igual que ocurre en el sistema de Seguridad Social contributivo, se obliga a realizar una contribución mínima de acuerdo con el nivel de retribuciones de cada trabajador. Así, se exige, al menos, como ya se ha señalado, una contribución de un 3% de las ganancias salariales del trabajador al plan de pensiones que se elija. Así, además, de retrotraer la cuantía de cotización señalada legalmente para acceder a la pensión de jubilación en el

futuro, también se reducirá el importe de su salario con las aportaciones destinadas al sistema complementario. En definitiva, las retribuciones que percibe el empleado se han visto reducidas, aunque se verán compensadas con las pensiones que se percibirán cuando cese su actividad laboral en el futuro.

Pero, a diferencia de la contribución al sistema general de cotizaciones a la Seguridad Social, sí se admite la posibilidad de realizar aportaciones superiores con ciertas reglas especiales aplicables según el modelo elegido. Así, siempre se podrá aumentar el importe de las contribuciones, que redundará en una mayor renta futura. Esta última cuestión es una ventaja para los trabajadores con mayor nivel salarial, que podrán obtener pensiones futuras más adecuadas a sus retribuciones en su etapa activa, lo cual no puede hacer directamente en relación a la prestación pública de jubilación.

De acuerdo con el nuevo sistema, cada trabajador tendrá una cuenta personal, donde quedará reflejado el importe de sus contribuciones con el fin de ir acumulando el capital que podrá obtener cuando llegue el momento de dejar la vida laboral por razón de edad o, en su caso, con anterioridad en los supuestos excepcionales que permite la norma.

La creación de esta cuenta personal es especialmente valorable para los trabajadores que cambian de trabajo. Como todos los empresarios están obligados a inscribir a sus trabajadores en un plan de pensiones, el hecho de que los empleados cambien de empresa, no les afecta, dado que su derecho se consolida en su cuenta personal respecto a la empresa anterior y continúa nutriéndose de las aportaciones que se realicen en el nuevo trabajo, sea cual sea el sistema que se elija para complementar sus prestaciones futuras.

De este modo, cuando el trabajador alcance la edad de jubilación, obtendrá dos tipos de beneficios. En primer lugar, uno contributivo que depende de sus cotizaciones al sistema general, limitadas siempre por el porcentaje aplicable a sus remuneraciones, decidido por la legislación y, en el cual los cotizantes de ese momento sostienen las pensiones de los que ya no desarrollan actividad laborales, esto es, basado en un sistema de reparto; y otro, que se basará de forma absoluta en las aportaciones concretas que se hayan realizado a su cuenta personal desde la aplicación del sistema obligatorio de inscribir a cada trabajador a un plan de pensiones, que tendrá su base en el principio puro de la capitalización (cada uno recibe, dependiendo de sus concretas aportaciones, que no quedan limitadas por la legislación más que en relación al mínimo aplicable).

En definitiva, se logrará evitar los efectos perniciosos que puede provocar la evolución demográfica y del mercado laboral en las pensiones públicas futuras de los trabajadores. Como no es posible, el paso de un sistema de reparto a uno de capitalización, sin cargar a una generación con una doble contribución, se ha impuesto una fórmula que evita las consecuencias del sistema de reparto en el futuro, sin sacrificar a ninguna de las generaciones de trabajadores.

Así, se mantiene el sistema de pensiones públicas, que tiende a garantizar pensiones mínimas, y se crea (o se modifica, más bien) uno complementario que busca que cada trabajador pueda tener un futuro adecuado en el momento de la jubilación de acuerdo con sus retribuciones laborales y sus propias decisiones.

VI. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Pensions Law Handbook*, 12ª edición, Nabarro Pensions Team, 2015.

ASHCROFT J./ YELMO, J./STEWART, F., «Regulatory and supervisory context for occupational pension provision» en AA.VV., *Good Governance for pensions schemes*,

Cambridge University Press, 2011.

BEVERIDGE, W., *Social Insurance and Allied Services* , Report, 1942.

BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom* , Oxford University Press, 2ª edición, 2003.

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., «Desde los derechos derivados a los derechos propios: hacia las pensiones propias de las mujeres (Editorial)» en *Revista Femeris* , núm. 1 y 2/2016.

DERBYSHIRE, W./ HARDY, S., *Pensions and employment law: issues at the surface* , Sweet & Maxwell, 2008.

DERBYSHIRE, W./ HARDY, S., WILMAN, D., «The pension scheme in the employment package» en AA.VV., *Good Governance for pensions schemes* , Cambridge University Press, 2011.

DERBYSHIRE, W./STEPHEN, H., *Employment law: issues at the surfaces* , Sweet & Maxwell, 2008.

DISNEY, R./ WHITEHOUSE, ¿E, «What are occupational pension plan entitlements worth in Britain?» en *Economica*, núm. 63/1996.

DWP, *Better workplace pensions* , March 2014.

PARTINGTON, M. *Social Security Law in the United Kingdom* , Wolters Kluwer, 2012.

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

1

Junto a estas, se regulaban dos categorías más de pensiones (etiquetadas como de categoría C y D) que se regulaban en el nivel no contributivo.

2

Desde 2016 solo queda la pensión de Categoría A, puesto que la de Categoría B (similar a una pensión de viudedad) desaparece. Se ha apostado por la idea de sustituir los derechos derivados por los propios. Los beneficiarios que antes accedían a las pensiones causadas por sus cónyuges o parejas, ahora van a beneficiarse de derechos propios que se regulan en el nivel asistencial. Sobre la conveniencia de acceder a derechos propios en vez de derivados, Vid. BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., «Desde los derechos derivados a los derechos propios: hacia las pensiones propias de las mujeres (Editorial)» en *Revista Femeris* , núm. 1 y 2/2016 y «Más allá de la flexibilización del reconocimiento de la pensión de viudedad. La necesidad de sustituir los derechos derivados por derechos propios» en AA.VV., *Prestaciones de Seguridad Social y Género* , OISS, 2017.

3

La nueva regulación de la pensión de jubilación en el Reino Unido, aplicable desde abril de 2016, se encuentra recogida en la *Pension Act 2014* .

4

En abril de 2016, se accede a la jubilación a los 65 años si se nació después del 6 de abril de 1953 para las mujeres, mientras que para los hombres se requerirá haber nacido después del 6 de abril de 1951.

5

La cuantía desde abril de 2016 es 119,30 libras a la semana para todos los pensionistas. Cada año debe incrementarse de acuerdo con tres opciones (se debe elegir la más beneficiosa para el pensionista): el 2,5%, la media de incremento de los salarios en Gran Bretaña o del índice de precios al consumo. Por lo tanto, el mínimo de subida siempre será, al menos, un 2,5% frente al establecido en el sistema español de revalorizaciones que es de 0,25%.

6

Ya en 1671 (*HM Customs and Excise*) se requería el pago de una pensión privada por el trabajador que sustituía al que se retiraba y en 1686 se solicitaba a los trabajadores que provisionarían económicamente su propio retiro mediante un fondo privado de ahorro. Vid. AA.VV., *Pensions Law Handbook* , 12ª edición, Nabarro Pensions Team, 2015.

7

BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom* , Oxford University Press, 2ª edición, 2003. pág. 35.

8

BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom* , Oxford University Press, op. cit. pág. 37.

9

BEVERIDGE, W., *Social Insurance and Allied Services* , Report, 1942.

10

Los planes de pensiones en el Reino Unido han seguido los estándares mínimos recogidos en la [Directiva 2003/41/EC](#), del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo. Así, existe una separación legal entre el empresario que promueve el plan de pensiones y las compañías proveedoras; se exigen unos requisitos mínimos para inscribir el plan de pensiones; es preciso realizar un informe anual sobre su contabilidad; y se exige la información a los partícipes sobre estas cuestiones, las cuales son supervisados por la autoridad pública. Sobre estas cuestiones, se puede consultar ASHCROFT J./ YELMO, J./ STEWART, F., «Regulatory and supervisory context for occupational pension provision» en AA.VV., *Good Governance for pensions schemes*, Cambridge University Press, 2011.

11

Los derechos económicos de los planes de pensiones se reaseguran a través del *Pension Trust Fund*. Mediante un Fondo se invierten las contribuciones realizadas en los planes, tanto de los empresarios como de los trabajadores, con el fin de que las rentas obtenidas sean adecuadas para financiar las pensiones de los trabajadores cuando se retiren y no sufran mermas económicas. Vid. BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom*, Oxford University op. cit. pág. 377.

12

Se sugiere que los problemas demográficos pueden resolverse con el cambio del sistema público desde una organización de reparto a la capitalización. No obstante, esta opción provocaría que una de las generaciones contribuyese doblemente: para pagar las pensiones de los pensionistas actuales y las suyas propias. Así, parece que la única opción es fomentar la capitalización a través de los planes de pensiones. En este sentido, Vid. BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom*, op. cit. pág. 602.

13

DERBYSHIRE, W./ HARDY, S., *Pensions and employment law: issues at the surface*, Sweet & Maxwell, 2008. págs. 9 y ss.

14

No obstante, la doctrina ha señalado la dificultad que conlleva esta medida en este tipo de planes de pensiones cuando el contrato laboral finaliza. Al respecto, Vid. DERBYSHIRE, W./STEPHEN, H., *Employment law: issues at the surfaces*, Sweet & Maxwell, 2008. págs. 16 y ss.

15

Algunos autores ponen en evidencia que estos planes obtienen mejores resultados que los de prestaciones definidas. Vid. DISNEY, R./ WHITEHOUSE, ¿E, «What are occupational pension plan entitlements worth in Britain?» en *Economica*, núm. 63/1996. págs. 213 y ss.

16

El fideicomisario de los planes de pensiones tiene como funciones principales la búsqueda de los mejores resultados para los beneficiarios de los planes, la mediación entre las partes y la información de los trabajadores cuando son despedidos o cesan en su actividad. Además, otra de sus actuaciones debe ser la información a las partes sobre los cambios legislativos (Vid . *Re Courage Group Pension Schemes* [1987] 1 All ER 528).

17

DERBYSHIRE, W./ HARDY, S., *Pensions and employment law: issues at the surface* , op. cit. pág. 3.

18

BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom* , op. cit. págs. 37 y ss.

19

En general, se reducía un 3,7% la cuota empresarial, descuento que se podía elevar un 1,4% adicional para los planes de pensiones de contribución definida, y un 1,6% al trabajador.

20

La Secretaría del Estado pagaba la diferencia entre la contribución que debería abonarse y la que queda después de reducirla de acuerdo con las aportaciones a los sistemas de planes de pensiones. Vid. *Pensions Schemes Act 1993* .

21

BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom* , op. cit. pág. 604.

22

PARTINGTON, M. *Social Security Law in the United Kingdom* , Wolters Kluwer, 2012. pág. 46.

23

BLAKE, D., *Pensions schemes and pensions funds in the United Kingdom* , op. cit. pág. 36.

24

AA.VV., *Pensions Law Handbook* , 12ª edición, Nabarro Pensions Team, 2015. pág. 14.

25

DWP, *Better workplace pensions* , March 2014. pág. 8.

26

A fecha de 16 de diciembre de 2016, se habían inscrito un total de 7 millones de trabajadores a través de 300.000 empresarios, no obstante, se espera que en 2018 el número de trabajadores incluidos en el sistema sean 10 millones. FUENTE. DWP, diciembre 16.

27

DWP, *Better workplace pensions* , March 2014. pág. 7.

28

Sobre esta cuestión se puede consultar, DERBYSHIRE, W./ HARDY, S., WILMAN, D., «The pension scheme in the employment package» en AA.VV., *Good Governance for pensions schemes* , Cambridge University Press, 2011. págs. 107 y ss.

29

De esta forma, se fomenta la creación de grupos entre las empresas. Son los denominados *Group Personal Pensions* (GPPs). En similar dirección, se promueve la elección del sistema de pensiones complementario público, llamado *NEST* . Vid. DWP, *Better workplace pensions* , March 2014. pág. 23.

30

Consultation Department for Work and Pensions (February 2014). Luego, fue incluido en la legislación.

31

Se sigue el principio de igualdad también en el ámbito de la edad, aunque se excluye a los más jóvenes y los más mayores. Se ha señalado que la razón de la exclusión es que los más jóvenes cambian más frecuentemente de trabajo y que los mayores tienen asociados unos costes muy altos en la protección complementaria. Vid. AA.VV., *Pensions Law Handbook*, op. cit. pág. 33.

32

En el derecho laboral inglés, no es obligatorio que los contratos de trabajo sean por escrito, sin embargo, sí que es preciso dentro de los dos primeros meses poner a disposición sus elementos principales por escrito, entre los cuales se incluyen los beneficios relativos a los planes de pensiones. No obstante, excepto en los contratos de alta dirección, en el resto no se incluyen numerosos detalles, solo que los trabajadores pueden ser beneficiarios de dichos planes. DERBYSHIRE, W./ HARDY, S., *Pensions and employment law: issues at the surface*, op. cit. pág. 15.

33

La guía gubernamental *Safeguarding individuals* presenta ejemplos de coacción empresarial, tales como ofrecer paquetes retributivos flexibles con la intención de fomentar la opción de la desprotección complementaria. En todo caso, avisa de la necesidad de diferenciar en este ámbito el asesoramiento legal en la materia y la inducción a que no acepten tal beneficio. Vid . <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/pensions-reform-safeguarding-individuals-v4.pdf>.

34

AA.VV., *Pensions Law Handbook*, op. cit. pág. 588.