



## NOTAS DE PENSIONES

NRO. 49 - OCTUBRE 2020

### ENROLAMIENTO AUTOMÁTICO PARA COMPLEMENTAR LAS PENSIONES: EL EXITOSO CASO DEL REINO UNIDO

---

#### Resumen Ejecutivo

Una de las políticas que han aplicado algunos países para aliviar las alicaídas finanzas de sus sistemas públicos de reparto y elevar las tasas de reemplazo a las que pueden acceder los trabajadores después de una vida de trabajo, es el incentivo del ahorro para la jubilación mediante un mecanismo de enrolamiento automático en planes de pensiones privados de capitalización individual.

Este mecanismo aprovecha los descubrimientos de la economía del comportamiento, que indica que muchas personas necesitan ser “empujadas” para ahorrar, pues el comportamiento humano está basado en la inercia. El enrolamiento automático es justamente ese empujón necesario para lograr que los trabajadores ahorren, ya que evita que tengan que tomar la decisión de inscribirse y facilita que ahorren por más tiempo: si se les incluye por defecto en un sistema de ahorro, los trabajadores tienden a quedarse ahí, ya que para salirse tienen que tomar la decisión activa y meditada de dejar de ahorrar.

El caso de Reino Unido es emblemático, ya que fue el primer país que incluyó en forma masiva en su sistema de pensiones un mecanismo de este tipo con el fin de mejorar los niveles de ahorro para pensiones. Desde abril de 2019, el aporte mínimo obligatorio a este sistema es del 8% del salario total (3% a cargo del empleador, un 4% a cargo del trabajador y un 1% a cargo del Estado).

A junio de 2020 más de 10 millones de trabajadores han sido inscritos automáticamente, lo que contrasta con el

número de inscritos en forma automática en junio de 2013, que era de solo 1 millón. El sistema, además, ha generado un incremento en la participación de los trabajadores que son elegibles para ser partícipes del sistema de pensiones ocupacionales (de empresa), pasando de 10,7 millones de trabajadores en 2012 a 19,2 millones de trabajadores en 2019. A su vez, el valor gestionado de todos los aportes realizados a favor de los trabajadores elegibles para este programa ha aumentado en forma sostenida, desde GBP 73.600 millones en 2012 a un total de GBP 98.400 millones en 2019.

En forma muy destacada debe señalarse que este esquema ha logrado que el 91% de los que se inscriben en forma automática permanezcan en el sistema. Solo un 9% de los trabajadores inscritos por defecto ha optado por salir (*opt-out*).

Los resultados en el Reino Unido han sido especialmente relevantes y exitosos en el caso de los trabajadores con ingresos bajos, los trabajadores a tiempo parcial, las mujeres y los jóvenes. Hasta el año 2012, en Reino Unido tan solo estaban adheridos a sistemas de pensiones de empleo y tenían ahorro para la jubilación los trabajadores de grandes empresas y del sector público. El sistema ha conseguido que también ahorren para su jubilación los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (Pymes) y aquellos con salarios más bajos.

Parece muy relevante, a la luz de la experiencia del Reino Unido, que en América Latina y otras regiones donde la cobertura de

pensiones es baja, se adopte el mecanismo de enrolamiento automático como parte del diseño del sistema de pensiones. Ello permitiría incrementar el nivel del ahorro para el retiro de los trabajadores, fomentar a la cultura del ahorro, y crear un sistema de pensiones para los trabajadores independientes que no han invertido para su retiro de ninguna forma.

## Introducción

La evidencia muestra que los países con sistemas de reparto en distintas partes del mundo han comenzado a adoptar mecanismos que permitan aumentar el ahorro a través de planes privados de pensiones complementarios de capitalización individual, con el fin de aliviar los déficits fiscales que enfrentan los sistemas públicos y lograr que las tasas de reemplazo totales que obtienen los trabajadores sean más adecuadas. Un ejemplo de este tipo de mecanismos es el que está instaurado en el sistema de planes de empresa semiobligatorios (“*automatic enrolment*”, o “enrolamiento automático”, EA) en el Reino Unido, vigente desde el año 2012, que obliga a los empresarios a inscribir automáticamente a todos los empleados que cumplan unos requisitos en algún tipo de plan o instrumento de pensiones.

En esta nota de pensiones se explican las razones que dieron origen a este esquema en el Reino Unido, sus principales características de funcionamiento y los hechos que demuestran su éxito.

## Razones que dieron origen al esquema de EA y objetivos del mismo

El sistema de EA en el Reino Unido está basado en las propuestas que hizo la Comisión de Pensiones nombrada por el gobierno en el año 2002. La Comisión de Pensiones materializó su trabajo en dos informes, uno del año 2004<sup>1</sup> centrado en el diagnóstico de la situación del Sistema de

Pensiones del Reino Unido, y otro del año 2005 (Informe Turner<sup>2</sup>) que presentó las propuestas de soluciones y las recomendaciones.

El primer informe de la Comisión identificó tres tendencias importantes en el sistema de pensiones de Reino Unido.

- (i) El porcentaje de la población activa del sector privado que en 1995 dependía enteramente de la pensión pública del Estado era de un 46%. Este porcentaje de trabajadores se había incrementado hasta el 54% en 2004. Lo anterior ilustraba poderosamente la caída de las pensiones privadas y el grado de responsabilidad bajo el cual la pensión pública debía operar.
- (ii) Solo un 0,5% de la población activa tomaba activamente decisiones de ahorro de una manera racional, tomado en consideración aspectos tales como la rentabilidad/riesgo, los gastos de gestión, el servicio entregado y el valor de sus activos para pensiones: los trabajadores entraban en sistemas de pensiones sólo si eran inscritos obligatoriamente por las administraciones públicas o por las empresas para las que trabajaban en algún sistema de pensiones de empleo o si un proveedor de productos de pensiones (por ejemplo, compañía de seguros) se dirigía a ellos a venderles un instrumento de pensiones.
- (iii) No era posible para pequeñas y medianas empresas ofrecer un plan de pensiones ocupacional a sus empleados, sin evitar unos gastos de gestión y administración tan altos que acabasen reduciendo el fondo final de jubilación del trabajador.

Las conclusiones del segundo informe (Informe Turner) sobre la situación del

---

<sup>1</sup> “Pensions: Challenges and Choices”.

<sup>2</sup> “A New Pension Settlement for the Twenty-First Century”.

sistema de pensiones de Reino Unido indicaban que los beneficios de los sistemas de pensiones público y de los sistemas privados de capitalización, iban a resultar cada vez más inadecuados y desiguales. Se consideraba que los problemas no eran solucionables con cambios únicamente en el Sistema Público de Pensiones, y tampoco incrementando las medidas para incentivar el ahorro voluntario. En ese contexto, el ahorro a través de la compra de casas y de la herencia de activos inmobiliarios, serían una contribución adicional adecuada de los ingresos durante la jubilación, pero no se podía considerar respuesta suficiente. La política de pensiones a largo plazo necesitaba robustez para afrontar el incremento de la esperanza de vida y de una mayor incertidumbre acerca del ritmo de ese incremento.

Fue así como surgió la propuesta de aplicar un modelo de EA a los sistemas de ahorro para la jubilación a nivel nacional y también a nivel de planes de pensiones ocupacionales promovidos individualmente por el empleador. El Gobierno se comprometió con las principales propuestas de la Comisión de Pensiones, y fue así como la Ley de Pensiones de 2008 (*The 2008 Pensions Act*) introdujo las medidas para implementar el sistema de EA, a fin de que sea un complemento necesario a la pensión pública, con el objetivo de conseguir que la pensión total que recibe el trabajador cuando se jubila sea adecuada y contribuya a la sostenibilidad del sistema de pensiones público británico.

Según los cálculos de la Comisión de Pensiones, para tener un retiro adecuado, la tasa de reemplazo objetivo para personas con salario medio, debía estar entre un 60% y un 66% del último salario previo a la jubilación. De esa tasa de reemplazo objetivo, entre un 15% a un 18% procedería de los aportes mínimos obligatorios (de empleador, trabajador y Estado) al esquema de EA. Otro 15% a 18% se lograría con los aportes voluntarios adicionales que trabajadores y/o empleadores realizasen a este mismo esquema. Por lo tanto, en total, sumando los

aportes mínimos obligatorios y voluntarios, entre un 30% a 36% de la tasa de reemplazo de pensión sobre el último salario provendría del ahorro generado por el sistema de EA (es decir, ello supone un 50% o más de la tasa de reemplazo total objetivo).

## **Las claves del funcionamiento del sistema de enrolamiento automático (EA)**

El caso de Reino Unido es un referente de éxito, pues está ayudando a ahorrar y mejorar los ingresos para la jubilación de millones de personas en ese país. Siguiendo a Martínez-Cue (2019), las claves del funcionamiento del sistema de EA son principalmente las siguientes:

1. **El modelo está basado en estudios de la economía del comportamiento.** El modelo de EA está basado en las investigaciones de la economía del comportamiento del profesor Richard H. Thaler (Premio Nobel de Economía 2017), donde se concluye que la mayor parte de los ciudadanos tiene la voluntad de ahorrar, pero no da el paso para hacerlo. No obstante, si se les incluye por defecto en un sistema de ahorro, tienden a quedarse, ya que para salirse tienen que tomar la decisión activa y meditada de dejar de ahorrar. La economía del comportamiento descubrió que las personas en muchas ocasiones no toman decisiones racionales cuando se trata de decidir cómo gastar o ahorrar dinero. Ello es debido a que:
  - Les cuesta imaginarse a sí mismas en un largo plazo de tiempo: no visualizan reflexivamente su futuro.
  - Prefieren y eligen las gratificaciones a corto plazo antes que a mediano y largo plazo.

A pesar de que los trabajadores saben que lo más conveniente para su bienestar futuro es inscribirse y

participar en los sistemas de jubilación de sus empleadores, muchos no lo hacen. Las personas, por lo tanto, necesitan ser “empujadas” (*nudged*) para tomar decisiones beneficiosas para sus intereses. Los EA dan este “empujón”, ya que inscriben automáticamente a los trabajadores y facilitan que ahorren por más tiempo.

2. **Contribución paralela o “matching contribution”**. Otra característica del modelo de EA en Reino Unido que ha propiciado su éxito, ha sido la inclusión de un mecanismo de contribución paralela o de “subvención condicionada”, en el que para tener derecho al aporte que realiza el empleador, el trabajador debe realizar obligatoriamente su contribución. El hecho de que el trabajador perciba que el empleador hace un esfuerzo económico y le retribuye con una aportación al instrumento de pensiones que supone un beneficio adicional a su salario, facilita el compromiso del trabajador con mantenerse inscrito en el sistema de pensiones y con realizar su propia aportación. Se consigue que el trabajador valore más el beneficio que supone ser partícipe de un esquema de pensiones y se facilita su compromiso con el ahorro para su jubilación.
3. **Opción para gestión del dinero a través de tutela pública**. En el Reino Unido existe un organismo de tutela pública (denominado NEST, *National Employment Saving Trust*)<sup>3</sup> que centraliza los ahorros y subcontrata la gestión del dinero entre varias firmas internacionales. NEST funciona como un fideicomiso de planes de pensiones para empresas constituido por el gobierno para apoyar al sistema de EA, ofreciendo: (i) servicios gratuitos para las empresas; (ii) servicios de inversión de alta calidad; y (iii) bajo costo para los miembros.

---

<sup>3</sup> Fue regulado por la ley de Pensiones de 2008 para dar soporte a la aplicación del EA. Fue establecido en 2010,

4. **Obligatorio para el empresario y voluntario para el trabajador**. El empleador está obligado a inscribir a todos sus trabajadores (si cumplen unos requisitos mínimos) en un instrumento de pensiones de empleo, y a realizar unas aportaciones mínimas a su favor, siempre que el trabajador aporte el porcentaje que le corresponda. De esta forma, se distingue a dos grupos de trabajadores:
  - **Trabajadores con derecho a EA**. Para poder ser “trabajadores elegibles”, los empleados deben tener entre 22 años y la edad legal mínima de jubilación (66 años para hombres y mujeres desde octubre 2020). Además, han de recibir “ingresos cualificados” por encima de un límite mínimo, establecido en GBP 10.000 anuales (aprox. USD 12.776) para el periodo 2019-2020.
  - **Trabajadores no elegibles**. Aunque no tienen derecho al EA en los planes de la empresa, pueden pedir ser inscritos y recibir la aportación obligatoria del empresario. En estos casos se hallan los empleados entre los 16 y 21 años, o quienes estén entre la edad legal de jubilación y los 74 años y los que poseen ingresos iguales o menores al límite legal citado de GBP 10.000 anuales (aprox. USD 12.776).
5. **Derecho a salirse (opt-out) y obligación de reinscripción (re-enrolment)**. Los trabajadores que hayan sido inscritos automáticamente, pueden optar por salirse solo durante el plazo de un mes, desde el día en que oficialmente están registrados en un plan de pensiones de empresa. Si un

y en 2011 empezó a operar para acuerdos de pensiones voluntarios, a la espera del inicio de la implementación de la obligación de EA a partir de 2012.

empleado que ha optado por el *opt-out*, posteriormente desea volver, puede hacerlo: al menos una vez cada 12 meses el empleador tendrá que aceptar su solicitud de adscripción posterior y contribuir a su favor si sigue cumpliendo los requisitos.

Si el trabajador opta por salirse una segunda vez (o parar sus contribuciones) y posteriormente vuelve a solicitar adherirse tras otros 12 meses, el empleador no tendrá en este caso la obligación de aceptarlo, pero podrá hacerlo.

Cada tres años los empresarios deben reinscribir automáticamente a todos los trabajadores que cumplan los

requisitos y que no estén inscritos. Esta práctica es llamada “*re-enrolment*”, e incluye a los trabajadores que han optado por salirse en más de una oportunidad.

6. **Aportaciones mínimas.** Desde abril de 2019 la aportación mínima obligatoria asciende al 8% del salario en total, distribuido de la siguiente forma: un 3% a cargo del empresario, un 4% a cargo del trabajador, y un 1% a cargo del Estado (a través de la deducción fiscal de impuestos a cargo del Gobierno, aportada directamente al Sistema de Pensiones). Previamente a esta fecha, la contribución total era más baja, como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

#### Evolución de los aportes al sistema de EA en Reino Unido

Fecha	Empresario	Trabajador	Estado	Total
1 Oct. 2012 – Mar. 2018	1%	0,8%	0,2%	2%
1 Abr. 2018 – 31 Mar. 2019	2%	2,4%	0,6%	5%
Desde 1 Abr. 2019	3%	4%	1%	8%

Fuente: Martínez-Cue (2019).

7. **Libertad de elección por parte del trabajador de la opción de inversión de sus aportaciones.** El esquema de EA permite al empleado elegir la opción de inversión de sus aportaciones, y de las que su empresa y el Estado realiza a su favor, pudiendo optar por:

- Elegir entre una gama de opciones de inversión, algunas de las cuales son de “bajo costo” (normalmente de gestión pasiva, que replican índices).
- En caso de que no tome ninguna decisión respecto de la opción de inversión, se le incluye por defecto en un fondo predeterminado (“*default fund*”).

Generalmente los fondos y carteras por defecto tienen una estrategia de inversión conservadora o moderada (con una alta exposición a activos de renta fija), aunque muy pocas veces son garantizados.

Un número significativo de los fondos y carteras por defecto son fondos de ciclo de vida (generacionales), conocidos como “fondos basados en la fecha de jubilación” (*Target Date Funds*, TDFs). En estas estrategias de inversión, al inicio de la carrera profesional del trabajador se da una mayor ponderación de la inversión en activos de renta variable (con mayores expectativas de rentabilidad, pero con mayor riesgo). A medida que el trabajador se acerca a la edad de jubilación, progresivamente se va reduciendo la

asignación a activos riesgosos y se va incrementando la inversión en activos de renta fija u otros de menor riesgo.

8. **Gastos de gestión limitados.**

Cualquier producto que la empresa contrate para el sistema de EA tiene un límite de gastos de gestión (incluye dos conceptos: gestión del instrumento y manejo de inversiones) fijado por ley, que es de 0,75% anual sobre los activos gestionados<sup>4</sup> (previo a la reforma basada en el EA, los gastos de gestión de un plan de pensiones para pequeñas empresas ascendían a entre un 1,5% y 2% anual, lo que según estimaciones del Ministerio de Trabajo y Pensiones británico podría reducir más de un 30% el monto de la pensión del trabajador).

En el siguiente cuadro se muestra la media de los gastos de gestión realmente aplicados después de la reforma de EA (año 2017), según el instrumento de pensiones utilizado. En todos los casos este gasto es menor al límite máximo establecido, lo que puede explicarse por las economías de escala que logra el sistema de EA. Esto es una ayuda importante para facilitar el ahorro a trabajadores de rentas bajas y de Pymes, evitando que los gastos de gestión consuman una parte importante de la rentabilidad y del patrimonio acumulado para la jubilación.

**Media de gastos de gestión según tipo de instrumento de EA usado en Reino Unido  
año 2017 (% anual sobre activos gestionados)**

Plan de Pensiones de Empleo Propio (Empleador Único) (1)	Plan de Pensiones Personal de Grupo ofrecido por Compañía de Seguros (2)	Plan de Pensiones de Empleo (Multi-empleador) (3)	Plan de pensiones ofrecido por NEST (4)
0,38%	0,54%	0,48%	0,3%

Fuente: Martínez-Cue (2019) en el caso de (1), (2) y (3). En el caso de (4), el plan de pensiones ofrecido por NEST, la fuente de información es: <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/next/aboutnext/next-charges.html>. En este último caso, se debe agregar, además, que existe un costo de 1,8% de las nuevas contribuciones, más costos de transacción que se descuentan de los retornos de las inversiones.

9. **Ventajas fiscales.** Las aportaciones a los fondos de pensiones están exentas de impuestos. Los rendimientos generados también están exentos durante el periodo de acumulación. En cambio, existe obligación de tributar por la mayor parte de las prestaciones pagadas.

asociados al valor de realización de los activos en los que están invertidos los derechos consolidados de los trabajadores participantes).

<sup>4</sup> Están excluidos de este límite los llamados costos de transacción: aquellos costos de terceras partes que se generan cuando las inversiones son vendidas o compradas en los mercados organizados (costos

## ¿Por qué se considera que el programa de EA ha sido exitoso?

El programa de EA en el Reino Unido ha tenido un éxito rotundo, lo que se explica por los siguientes hechos:

1. **El modelo contó con un compromiso de Estado y con el acuerdo de todos los actores involucrados: gobierno, parlamento, empresarios y sindicatos de trabajadores.**

Todos los grupos de interés tuvieron que negociar y ceder en sus posiciones, para lograr un bien común mayor:

- Las asociaciones empresariales tuvieron que aceptar que los aportes fueran obligatorios, y, por tanto, aceptar un incremento de sus costos. Este incremento de costos se hubiera producido igualmente si, en lugar de aprobar la implementación del EA por defecto, las decisiones de reforma del sistema de pensiones británico hubieran ido por otras vías que alternativamente se planteaban para lograr el necesario incremento de los ingresos del sistema (tales como el incremento de las cotizaciones de cargo del empleador al sistema público de pensiones o la creación de nuevos impuestos para las empresas).
- Los sindicatos de trabajadores tuvieron que aceptar que los trabajadores tuvieran que aportar también una parte de su salario para que la empresa también aportase su contribución. Asimismo, aceptaron el aumento en la edad legal de jubilación.

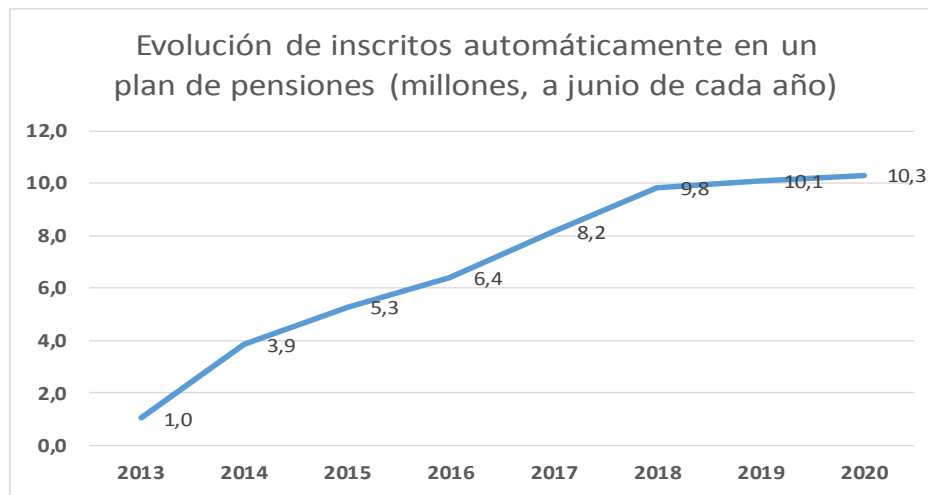
- El Gobierno también apoyó la medida con incentivos (deducción fiscal de impuestos y *matching contribution* estatal) que también suponen una contribución al sistema. Además, renunció a una subida de los impuestos.

En este resultado fue clave la labor de la Comisión de Pensiones que, mediante una gran rigurosidad técnica y de análisis, puso sobre la mesa los hechos, los datos y el diagnóstico sobre el sistema de pensiones del Reino Unido, junto con una rigurosa propuesta de recomendaciones de reformas, pero el mismo tiempo abierta para el debate. Y, en segundo lugar, esta Comisión tuvo una notable capacidad para promover el acuerdo, despolitizar la cuestión de las pensiones, e involucrar a todos los grupos de interés.

Lo anterior es muy importante ya que cuando se analizan las reformas de los sistemas de pensiones en otros países, la capacidad de negociar y ceder para llegar a acuerdos (por el bien común) es una característica común en las reformas de sistemas de pensiones que han resultado exitosas.

2. **Hubo un fuerte crecimiento en el número de inscritos automáticamente.**

Como se aprecia en el siguiente gráfico, a junio de 2020 más de 10 millones de trabajadores fueron inscritos automáticamente, lo que representa un significativo incremento respecto al millón que había en junio de 2013.



Fuente: Elaboración FIAP con base a datos del Supervisor de Pensiones de Reino Unido (The Pension Regulator, TPR). Información disponible en: <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/research-and-analysis/automatic-enrolment-declaration-of-compliance-report>

3. **Ha generado un incremento en la participación de trabajadores elegibles que pertenecen al sistema de pensiones ocupacionales (de empresa).** Entre 2006 y 2012, previo a la implementación del EA, hubo una importante caída en la participación de estos trabajadores elegibles, pasando desde un 62% del total de elegibles (12 millones de trabajadores) en 2006, a un 55% (10,7 millones de trabajadores) en 2012. Esta tendencia se revirtió como consecuencia de la reforma basada en el EA a partir de 2012. De acuerdo a la última información publicada por el Ministerio de Trabajo y Pensiones británico (DWP<sup>5</sup>), desde entonces ha habido un incremento significativo de trabajadores elegibles que participan

en el sistema de pensiones ocupacional, incrementándose hasta un 88% en 2019 (19,2 millones de trabajadores), lo que supone 33 puntos porcentuales más que en 2012.

4. **Ha implicado un incremento importante en el valor gestionado de los aportes totales realizados en favor de los trabajadores elegibles**<sup>6</sup>. Como se aprecia en el siguiente gráfico, en el 2019 la aportación anual a favor de trabajadores elegibles para EA ascendió a un total de GBP 98.400 millones, lo que implica un aumento de GBP 21.300 millones con respecto al año 2012.

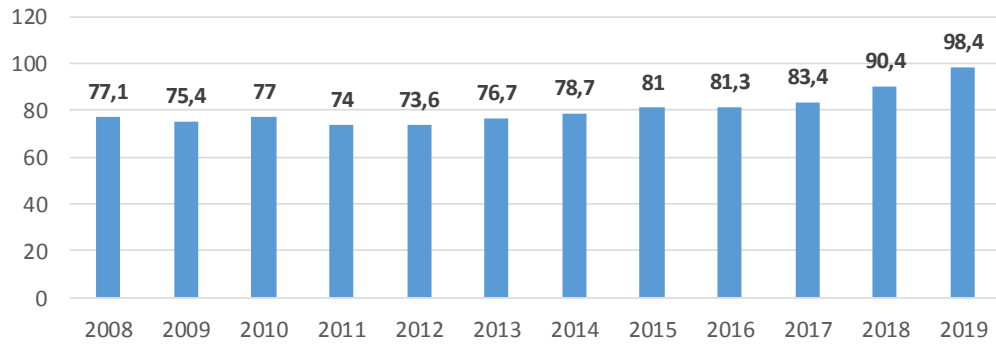
<sup>5</sup> Fuente: <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pensions-participation-and-savings-trends-2009-to-2019>

<sup>6</sup> Se trata del valor total gestionado de todos los flujos de aportes hechos en favor de los trabajadores elegibles a EA (es decir, considera el valor de los aportes de trabajadores, empleadores y el Estado).



**Evolución de los aportes anuales de todos los trabajadores a instrumentos de pensiones ocupacionales: 2008-2019  
(miles de millones GBP)**

**2019 vs 2012: aumento de GBP 21.300 millones**



Fuente: Elaboración FIAP en base a Martínez-Cue (2019) y datos del Ministerio de Trabajo y Pensiones británico (DWP) para el año 2019. Datos disponibles en: "[Workplace pensions participation and savings trends: 2009 to 2019](#)".

5. **Solo un 9% de los que han sido inscritos automáticamente han optado por salirse del programa.** Ello supone, por tanto, que el 91% de los trabajadores afiliados por defecto se ha mantenido en el sistema de EA. Esto viene a demostrar que cuando los trabajadores son "empujados" a ahorrar, y el diseño del esquema contiene los incentivos adecuados (como en el caso del Reino Unido), aunque los trabajadores pueden tomar la decisión de dejar de ahorrar y darse de baja, no lo hacen. Muy destacable es también que las encuestas muestran que un 5% de todos los trabajadores no elegibles para inscribirse en forma automática, pero que pueden adherirse en forma voluntaria (*opt-in*), lo hacen.
6. **Ha mejorado especialmente la tasa de participación en los programas de pensiones ocupacionales de los más jóvenes, las mujeres y trabajadores de menores ingresos.** Hasta el año

2012, en el Reino Unido tan solo estaban adheridos a sistemas de pensiones ocupacionales y tenían ahorro para la jubilación, los trabajadores de grandes empresas y del sector público. El sistema de EA ha conseguido que también ahorren para su jubilación los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (Pymes) y aquellos con salarios bajos. Como se aprecia en el siguiente cuadro, el programa de EA ha incrementado en 60 puntos porcentuales (pp) la participación de los jóvenes entre 22 a 29 años. A su vez, la tasa de participación entre mujeres ha aumentado en 45 pp, igualándose así a la tasa de participación de hombres (85%). Asimismo, el programa ha incidido particularmente en el ahorro de los trabajadores con rentas más bajas, muchos de los cuales han empezado a ahorrar para la jubilación por primera vez.

**Datos comparativos de tasas de participación  
en sistemas de pensiones ocupacionales por grupos:  
2012 (antes de inicio de EA) versus 2018**

Por edad	2012	2018	Aumento en puntos porcentuales
Jóvenes 22-29 años	24%	84%	60 pp
Más de 50 años	50%	85%	35 pp
<b>Por sexo</b>			
Mujeres	40%	85%	45 pp
<b>Por nivel salarial</b>			
Entre GBP 10.000 y GBP 19.999	20%	88%	59 pp
Mayor a GBP 50.000	n.d.	93%	n.d.

Fuente: Martínez-Cue (2019).

7. **El programa más grande creado para apoyar el EA, NEST (ver punto 3 de la sección anterior), ha tenido unos resultados muy positivos en el tiempo.** A fines de octubre de 2012 tenía solo unos 2 mil trabajadores afiliados, inscritos por 175 empleadores, con unos activos bajo

administración mínimos. En tanto, a junio de 2020 contaba ya con un total de 9,2 millones de trabajadores afiliados, inscritos por más de 800 mil empleadores, y un total de activos bajo gestión de aproximadamente GBP 11.700 millones (aprox. USD 14.948 millones)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Fuente: [Nest Quarterly Investment Report, Junio 2020](#)

## Referencias

- Martínez-Cue, Fernando. *“Automatic Enrolment Británico. Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación”*. Octubre 2019.
- The Pensions Regulator. *“Automatic enrolment declaration of compliance report”*. Disponible en : <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/en/document-library/research-and-analysis/automatic-enrolment-declaration-of-compliance-report>
- Department for Work and Pensions (DWP). *“Workplace pensions participation and savings trends: 2009 to 2019”*. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pensions-participation-and-savings-trends-2009-to-2019>