

# TRABAJO FINAL DE POSGRADO

---

**Título: Palancas conductuales para el incentivo del ahorro en el plan de pensiones de la construcción desde la perspectiva de la economía del comportamiento**

**Autoría: Paola Panizo Jaime**

**Tutoría: Jesús María García Martínez**

**Curso académico: 2023-2024**



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Facultad de Economía y Empresa

Universidad de Barcelona

Trabajo Final de Posgrado

Posgrado en Economía del Comportamiento.

Experimental y Aplicada a Negocio

**Palancas conductuales para el  
incentivo del ahorro en el plan de  
pensiones de la construcción desde  
la perspectiva de la economía del  
comportamiento**

Autoría: Paola Panizo Jaime

Tutoría: Jesús María García Martínez

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

## **Resumen**

El presente documento analiza el plan de pensiones simplificado del sector de la construcción desde un punto de vista de la economía conductual y propone intervenciones conductuales para fomentar las contribuciones voluntarias de los trabajadores y mejorar los resultados de ahorro para la jubilación.

Estas intervenciones incluyen sesiones de comunicación y educación financiera, el uso de asesores financieros conductuales, igualación de aportaciones, incentivos basados en hitos de ahorro, la eliminación de límites financiero-fiscales en planes de pensiones, aumentos automáticos en las contribuciones y el uso de simuladores de pensiones conductuales entre otras.

Palabras clave: plan de pensiones de la construcción, economía del comportamiento, educación financiera, ahorro para la jubilación, ahorro finalista.

## **Summary**

The present document analyzes the simplified pension plan of the construction sector from a behavioral economics perspective and proposes behavioral interventions to encourage voluntary contributions from workers and improve retirement savings outcomes.

These interventions include communication and financial education sessions, the use of behavioral financial advisors, matching contributions, incentives based on savings milestones, the elimination of financial and tax limits on pension plans, automatic increases in contributions, and the use of behavioral pension simulators among others.

Key words: construction sector pension plan, behavioral economics, financial education, retirement savings, finalist savings.

# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. Antecedentes</b> .....	7
<b>3. Plan de la construcción</b> .....	16
<b>4. Análisis del PPSC desde un punto de vista de la economía conductual</b> .....	19
<b>5. Propuestas conductuales</b> .....	23
<b>6. Resumen de las propuestas conductuales</b> .....	32
<b>7. Limitaciones al trabajo y nuevas líneas de trabajo futuro</b> .....	33
<b>8. Conclusiones</b> .....	34
<b>9. Agradecimientos</b> .....	35
<b>10. Bibliografía y referencias</b> .....	36

# 1. Introducción

El proyecto llevado a cabo tiene como objetivo principal analizar el plan de pensiones simplificado del sector de la construcción desde un punto de vista de la economía conductual y proponer intervenciones conductuales para fomentar las contribuciones voluntarias de los trabajadores y así mejorar los resultados de ahorro para su jubilación.

Este trabajo surge de la motivación de comprender y profundizar en la toma de decisiones de los individuos de cara al ahorro a la jubilación con el fin de proporcionar recomendaciones.

Comprender a fondo cómo es la toma de decisiones relativas al ahorro de los individuos en este tipo de planes es fundamental para establecer palancas conductuales que ayuden a mejorar el ahorro finalista de los trabajadores.

La importancia de este trabajo radica en sacar conclusiones relevantes extrapolables a la realidad del plan de pensiones de la construcción y futuros planes de pensiones sectoriales que surjan.

El plan de pensiones de la construcción es un área de estudio muy reciente debido a su fecha de efecto en este año 2024 (Dirección General de Trabajo, 2023) y que ha despertado un creciente interés debido a ser el primer plan sectorial y estar marcando las tendencias que el resto de los sectores utilizarán como posición de partida para estudiar las posibilidades de implantación de planes de pensiones dadas sus propias circunstancias.

Este documento se estructura de la siguiente forma:

- Primero, se comienza repasando el contexto del sistema de pensiones actual en nuestro país y los diferentes casos de éxito llevados a la práctica respecto de sistemas de ahorro incentivados con palancas de la economía del comportamiento de donde poder trasladar ideas que se adapten a las características de nuestro entorno.
- Segundo, se avanza explicando la realidad del plan de pensiones de la construcción y analizando los aspectos conductuales de que dispone actualmente.
- Tercero, se proponen alternativas de la economía del comportamiento basadas una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema, abordando conceptos clave, teorías relevantes y estudios previos que sirvan de ejemplos.
- Cuarto, se incluye un apartado de limitaciones actuales en la investigación y que pueden suponer futuras líneas de trabajo.
- Por último, se destacan las principales conclusiones generales del proyecto.

## 2. Antecedentes

### 2.1. Sistema de pensiones de España

El contexto de la previsión en nuestro país es un punto relevante para comprender las implicaciones del plan de pensiones de la construcción.

España tiene un sistema de pensiones que se basa en 3 pilares principales:

- Primer pilar: lo constituye el sistema público contributivo y obligatorio de la seguridad social al que aportan (cotizaciones) los trabajadores y las empresas durante la vida activa. En este sistema de reparto, estas cotizaciones se utilizan para financiar las pensiones públicas de los pensionistas actuales y otros beneficios sociales. Las pensiones de este pilar se calculan en función del nivel de cotizaciones realizadas y el número de años contribuidos durante la vida laboral del trabajador.
- Segundo pilar: está formado por los sistemas complementarios, voluntarios y privados de empresa. Se basa en los planes de pensiones de empleo y otros vehículos permitidos, que son ofrecidos por algunas empresas a sus empleados. Estos planes se pueden financiar con las aportaciones del empleado y de la empresa. El segundo pilar tiene como objetivo complementar las pensiones del sistema público y proporcionar una mayor seguridad económica en la jubilación.
- Tercer pilar: que está formado por los sistemas complementarios individuales voluntarios. Este pilar está formado por los planes de pensiones privados y otros instrumentos de ahorro que los trabajadores pueden contratar de forma individual. Estos permiten a los individuos ahorrar y acumular fondos adicionales para su jubilación.

Los objetivos del sistema de pensiones son los siguientes (Mercer & CFA Institut, 2023):

- Suficiencia. La suficiencia se refiere a que las prestaciones tengan un nivel adecuado de cobertura para proporcionar ingresos suficientes a los jubilados para mantener su nivel de vida en la jubilación.
- Sostenibilidad. Este objetivo se refiere a la capacidad del sistema para mantenerse financieramente viable a largo plazo, es decir, sostenible en el tiempo con los recursos necesarios para pagar las pensiones actuales y futuras sin poner en riesgo la estabilidad económica.
- Integridad. La integridad se refiere a la confianza y la transparencia del sistema de pensiones, si el sistema es justo, equitativo y está libre de corrupción.

Según el Informe Global Pensión Index (Mercer & CFA Institut, 2023) el sistema de pensiones español obtiene buenas puntuaciones en suficiencia e integridad, pero baja en el objetivo de sostenibilidad. Esto viene provocado principalmente por la combinación de que el sistema público sea de reparto y los retos demográficos actuales:

- El incremento de esperanza de vida de la población, 83 años (INE, 2023), que provoca que las pensiones se paguen durante más años.
- La baja tasa de natalidad, 1,16 hijos por mujer, (INE, 2023) que supone una disminución de los cotizantes futuros.

Esta realidad provoca que el Estado se haya visto obligado a tomar medidas para adaptar el sistema de pensiones principalmente sobre el primer pilar con el objetivo de que el sistema sea más sostenible a largo plazo, pero también ha introducido cambios para incentivar el segundo pilar como el fomento de la creación de planes de pensiones simplificados sectoriales que analizaremos en el presente documento.

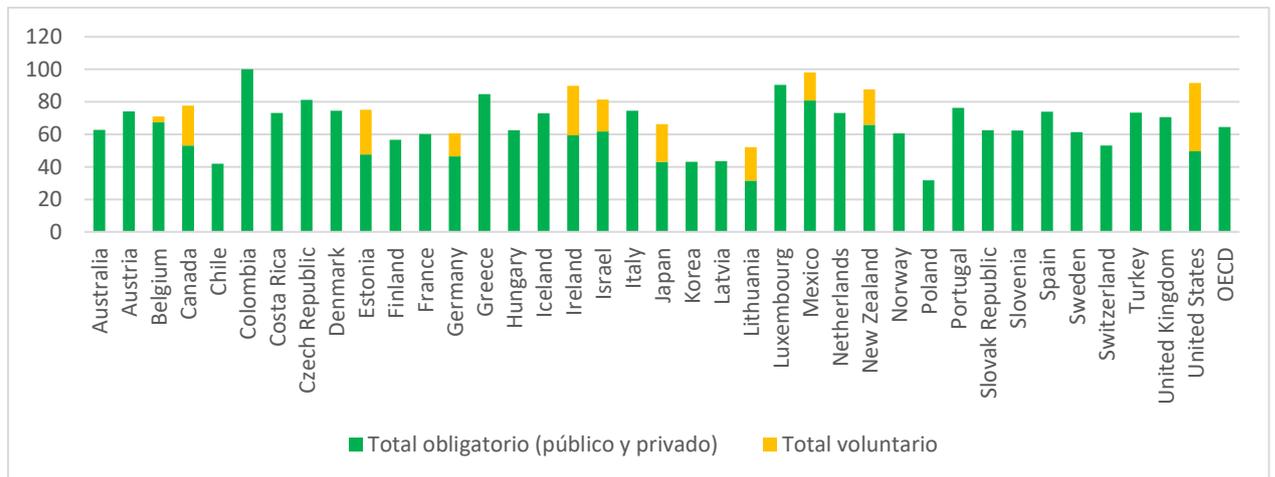
El número de pensionistas a mayo de 2024 asciende a 10.150.528, es decir un 1,31% más respecto al mismo mes del año previo. De esta cifra son 6.460.808 los pensionistas por jubilación (INSS, 2024). Por otro lado, el número total de afiliados de la seguridad social a mayo 2024 asciende a 21.135.844 cotizantes (Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, 2024)

El gasto total de pensiones del sistema de la Seguridad Social a mayo 2024 asciende a 12.732,23 millones de euros de los cuales 9.313,29 millones de euros corresponden a pensiones de jubilación. El importe medio de pensiones por jubilación asciende a 1.441,50 euros. (INSS, 2024).

La tasa de reemplazo<sup>1</sup> promedio de la pensión pública de jubilación bruta está en un 73,90% (OCDE, 2021). Esta tasa desciende considerablemente en salarios altos debido al tope máximo de prestación que tiene la seguridad social. Ese tope máximo asciende a 44.450,56 euros anuales en 2024, siendo el importe mensual 3.175,04 euros en 12 pagas (Seguridad social, 2024).

Si comparamos el caso de España con otros países podemos ver su tasa de reemplazo se encuentra entre las más altas:

**Gráfica 1. Tasas de reemplazo brutas de pensiones de los sistemas de pensiones obligatorios públicos, obligatorios privados y privados voluntarios<sup>2</sup>**



Fuente: OCDE. Pensions at a Glance 2021.

<sup>1</sup> Porcentaje resultante de dividir la pensión de jubilación entre el último salario como trabajador.

<sup>2</sup> Los trabajadores de bajos ingresos en Colombia, Nueva Zelanda, la República Eslovaca y Eslovenia representan el 66%, 60%, 53% y 55% respectivamente de los ingresos promedio, para tener en cuenta el nivel del salario mínimo.

La cobertura ideal en la jubilación varía según el país y las circunstancias individuales. Las tasas requeridas para personas de clase media se suelen establecer entre el 70 y 75% (Sánchez, 2007).

Por otro lado, si nos centramos en los pilares 2 y 3 del sistema, podemos decir que a pesar de que España tiene una tasa de ahorro inferior a la de la zona Euro, vemos como en los últimos dos años, esta tasa de ahorro tiende a converger con la media de la Eurozona. La mayor parte del ahorro ilíquido en nuestro país está invertido en vivienda, sin embargo, el ahorro líquido de los españoles está disperso en multitud de vehículos siendo el depósito el más utilizado con diferencia (Mercer & ESADE, 2024).

A continuación, se muestran datos sobre el volumen de patrimonio de los planes de pensiones en España en 2023:

**Tabla 1. Patrimonio planes de pensiones en España en 2023**

Fondos de pensiones individuales	Fondos de pensiones de empleo	Total
35 mil millones	81 mil millones	116 mil millones

Fuente: Estudio 10 años de ahorro colectivo en España. Mercer & ESADE, 2024.

El patrimonio de los fondos de pensiones en comparación con el Producto Interior Bruto (PIB) está por detrás de la media de los países de la OCDE (OCDE, 2022). Esto se debe en parte a nuestro generoso sistema público de pensiones.

A continuación, repasamos algunas aplicaciones prácticas exitosas de la economía conductual en los sistemas de ahorro:

## **2.2. Save more tomorrow – SMarT, (Thaler & Benartzi, 2004)**

Este método nace en el contexto de los planes 401(k) en Estados Unidos. Estos planes, que deben su nombre al artículo de la ley que los crea, surgen como un complemento adicional a los planes de pensiones tradicionales.

Los autores observaron que la mitad de los trabajadores del sector privado no tenían acceso a estos planes y que de aquellos que sí tenían acceso, casi un tercio no participaba y la mayoría de los que sí lo hacían no ahorran lo suficiente.

Por ello, trabajaron en los diferentes aspectos conductuales que llevaban a los trabajadores a tomar malas decisiones respecto al ahorro o directamente no enfrentarse a dicha cuestión, consiguiendo identificar los tres factores psicológicos que consideraron más relevantes:

- Aversión a la pérdida.
- Inercia.
- Miopía.

La aversión a la pérdida se refiere a que los trabajadores pueden llegar a tener miedo de perder su dinero disponible o líquido al aumentar sus aportaciones de ahorro para la jubilación. Esto implica que las personas intentan evitar pérdidas antes que obtener ganancias equivalentes, por lo que pueden ser reacias a aumentar sus aportaciones por temor a perder dinero en el corto plazo.

La inercia en este ámbito se refiere a que muchos trabajadores tienden a quedarse en la situación actual que tuvieran y no toman acción para aumentar sus ahorros para la jubilación. Es decir, que las personas tienden a mantener su statu quo y no realizan cambios activos respecto del ahorro.

Por último, la miopía se refiere a que los trabajadores tienen dificultades para proyectarse en el largo plazo, especialmente cuando se trata de planificar la jubilación. Este enfoque en el presente inmediato y la falta de visión de futuro puede llevar a los trabajadores a una inacción en el ahorro para la jubilación, ya que las personas se enfocan más en las necesidades y deseos actuales en lugar de planificar para su futuro financiero.

Una vez identificadas las principales barreras psicológicas que no permiten a los trabajadores alcanzar sus objetivos de ahorro, los autores trabajaron en las siguientes palancas conductuales para poder evitar los sesgos descritos.

El objetivo principal de este programa es, por tanto, facilitar el ahorro a la jubilación de los trabajadores.

En primer lugar, se les pide a los trabajadores que se comprometan hoy a ahorrar más en el futuro, ¿pero en qué momento? cuando tuviera lugar un incremento salarial. De esta forma se ayuda a evitar el sesgo del presente (present bias), que es la tendencia a dar más importancia a las recompensas inmediatas en lugar de las futuras.

Pero también se consigue evitar la aversión a la pérdida (lost aversion) ya que de esta forma no se produce una reducción de la nómina del trabajador, sino que se aprovechaba el momento del incremento salarial para comenzar con el descuento de las aportaciones. Además, es posible que el incremento salarial del trabajador esté por encima del porcentaje de aportaciones.

En este punto hay que puntualizar que hablamos de la nómina en términos corrientes ya que si el efecto de la inflación sí que podría darse el caso de que un trabajador tuviera un incremento salarial igual a la inflación pero que al destinar una parte a ahorro el valor neto de su nómina fuese menor ya que con el mismo importe y debido al efecto del aumento de los precios el trabajador podría acceder a menos productos y servicios.

En segundo lugar, en vez de pedir a las personas que aumenten inmediatamente sus ahorros, se les ofrece la opción de aumentar sus ahorros de forma progresiva en el futuro cuando recibieran un aumento salarial o un bono. Cada año, cuando reciban su incremento salarial aumentarían el porcentaje de aportación al plan de ahorro. Volvemos a ver cómo evitar el sesgo de la aversión a las pérdidas.

En tercer lugar, el método se basa en la automatización de las acciones de ahorro, es decir, las personas se inscriben en un programa de ahorro en el que no deben ir tomando decisiones, sino que toman una decisión inicial y el plan avanza automáticamente hasta la jubilación.

Para demostrar el éxito del programa en la vida real mostramos a continuación los resultados obtenidos en la primera aplicación del programa SMarT en 1998 en una compañía manufacturera de tamaño medio en Estados Unidos.

A continuación, se muestra una tabla resumen de las tasas promedios (%) en los momentos consecutivos de crecimiento salarial:

**Tabla 2. Tasa promedio (%) en la primera implantación del programa SMarT.**

	Participantes que no contactaron con el asesor financiero	Participantes que aceptaron el % de ahorro recomendado por el asesor financiero	Participantes que se unieron al programa SMarT	Participantes que no se unieron al programa SMarT	Todos
Participantes iniciales para cada opción (*)	29	79	162	45	315
Antes del asesoramiento	6,6%	4,4%	3,5%	6,1%	4,4%
Primer incremento salarial	6,5%	9,1%	6,5%	6,3%	7,1%
Segundo incremento salarial	6,8%	8,9%	9,4%	6,2%	8,6%
Tercer incremento salarial	6,6%	8,7%	11,6%	6,1%	9,8%
Cuarto incremento salarial	6,2%	8,8%	13,6%	5,9%	10,6%

(\*) Hay bajas en cada grupo con el paso del tiempo. El número de empleados que quedan en el cuarto aumento de sueldo es 229.

Fuente: Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving (Thaler & Benartzi, 2004).

Como se observa en la tabla anterior el aumento a partir del segundo aumento salarial los resultados promedio del programa SMarT son mejores que los que ofrece el asesoramiento financiero observado.

### 2.3. Sistema NEST

NEST (National Employment Saving Trust) no es el nombre del sistema como tal pero es como popularmente se conoce. NEST es el organismo público que gestiona el sistema de pensiones de empleo en Reino Unido. Las principales características del sistema son las siguientes:

- Fue establecido por el gobierno para ayudar a las empresas a cumplir con sus obligaciones de proporcionar una pensión privada a sus trabajadores para aquellas empresas que no deseaban establecer su propio esquema de pensiones.
- La empresa debe llevar a cabo un proceso de consultas con los sindicatos o sus propios trabajadores.
- Elegibilidad: empleados mayores de 22 años y con salario superior a 10.000 libras anuales.
- Las aportaciones se realizan por parte del empleado principalmente y de la empresa como un porcentaje del salario. A partir de abril de 2019, la aportación mínima obligatoria asciende a un 8% salario pensionable. Esta aportación total se distribuye como sigue:
  - o Empresa: 3%.
  - o Empleado: 4%.
  - o Estado: 1%.
- El empleado puede decidir no aceptar participar en el plan (opt-out).
- Puede existir un periodo de carencia de hasta 3 meses coincidiendo con el periodo de prueba.

Algunos datos sobre NEST:

**Tabla 3. NEST en cifras 2023**

Empleadores adheridos	Empleadores nuevos (netos) cada mes	Número de trabajadores participantes	Número de partícipes activos	Número de partícipes inactivos (*)
1,1 millones	6.900	12 millones	4,8 millones	7,2 millones

(\*) Partícipes inactivos: aquellos que, no habiéndose jubilado ni fallecido, han dejado su empleo o han parado sus aportaciones

Total de activos netos gestionados	Aportación anual	Aportación nueva cada mes
£29.600 millones	£6.5000 millones	£543 millones

Fuente: Corporation annual report and accounts 2022/23 (NEST Corporation, 2023).

Según se observa en la tabla anterior el sistema gestiona un volumen de ahorro a la jubilación relevante y creciente cada año.

## 2.4. Modelo de ahorro SIDECAR

Este modelo de ahorro que se analizó realizando un experimento en 2016 en Reino Unido. Combina los fondos de emergencia líquidos en el corto plazo con el ahorro a largo plazo para la jubilación a través de la empresa.

Las principales características del sistema son:

- Si la empresa ofrece esta forma de ahorro, los empleados pueden apuntarse para ahorrar a través de su nómina. Estas contribuciones que se detraen de la nómina del trabajador se ingresan en unas cuentas llamadas Jars.
- El sistema permite a los trabajadores acumular un fondo de ahorro líquido en el corto plazo, lo que significa que, si surge un gasto inesperado o de importe más alto del previsto, el trabajador tendrá dinero disponible para ayudar a cubrirlo. El dinero está disponible en todo momento.
- El empleado elige cuánto quiere ahorrar de cada nómina y establece su objetivo de ahorro en la Jar. Esta decisión puede modificarse en cualquier momento.
- Las cuentas o Jars tienen acceso inmediato y se conectan a los fondos de pensiones ya existentes.
- Si un trabajador ha alcanzado su nivel objetivo de ahorro a corto plazo en la Jar las aportaciones siguientes se dirigirán al plan de pensiones que haya establecido en la empresa. Esta forma de transferencia inmediata evita que el trabajador tenga que decidir qué hacer con los fondos en cada momento. No obstante, si el trabajador hace uso de los fondos a corto plazo las nuevas aportaciones se destinarán a volver a llenar la cuenta Jar.

Este sistema permite salvar ciertas barreras o sesgos conductuales:

- Gastar ahora y ahorrar mañana tiene mejor acogida entre los individuos (sesgo del presente).
- Facilitar el acceso al ahorro sistemático ayuda que los individuos tomen acción y se decidan a participar (evitar la sobrecarga cognitiva de elegir un producto de ahorro y también la inercia de no ahorrar).
- Una vez que están dentro del sistema la inercia juega a su favor y los individuos prefieren no cambiar la situación, es decir, que prefieren mantener el status quo.
- Autoconfianza para que se sumen al sistema ya que trabajadores que nunca hayan ahorrado podrán pensar que no van a ser capaces.

Las conclusiones del ensayo son las siguientes (Nest Insight,2023):

- Intención de ahorrar: aproximadamente el 46% de los empleados expresaron que el programa de ahorro en Jars les sería útil. Sin embargo, solo 14 de ellos manifestaron su intención de inscribirse en el programa, y finalmente solo el 1% siguió adelante y se inscribió.
- Estas cifras indican que aunque existe un interés y una intención de ahorrar a través del programa de ahorro en Jars, hay una brecha significativa entre la intención y la acción real de inscribirse y participar en el programa.
- Por todo lo anterior, se necesita más apoyo para ayudar a las personas a superar las barreras y comenzar a ahorrar, y que el ahorro a través del lugar de trabajo puede ser una forma efectiva de fomentar el ahorro a corto plazo y mejorar el bienestar financiero en general.

Este modelo consigue lo siguiente (Kuipers et al., 2023):

- Los empleados ahorraron para gestionar sus finanzas a corto plazo lo que consigue que se sientan más seguros y con menos estrés financiero.
- Los empleados ahorraron de forma automática para el corto/medio plazo, pero también para el largo plazo, la jubilación.
- Los empleados ahorraron de forma adicional a las aportaciones a planes específicos para la jubilación.
- Los empleados ahorraron en cuentas diferenciadas para proteger los ahorros.
- Los empleados ahorraron de forma flexible y accesible para todos ya que las Jars atraen a personas de diferentes edad, género e ingresos.
- A lo largo del tiempo, la participación en las Jars aumenta, aunque sigue siendo menor que la intención de ahorrar por lo que aún hay espacio para mejorar la participación.
- Después de 20 meses, más del 70% de los usuarios activos de las Jars siguen realizando contribuciones. Esto muestra que las Jars fomentan la continuidad en el ahorro a largo plazo.

## **2. 5. Programa Ahorra +**

Una aplicación práctica del programa SMarT en nuestro país es el “Programa Ahorra +” (García & Vila, 2020) que se implantó en VidaCaixa en 2016.

Este programa adapta al contexto nacional los logros obtenidos con el programa Save More Tomorrow. Sus principales características son las siguientes:

- El sistema de previsión de la empresa es un plan de pensiones de empleo de aportación definida con aportaciones de la empresa y del empleado.
- Los trabajadores objetos de estudio tienen de media 41 años, poseen un título universitario en su mayoría y trabajan en una de las compañías de seguros líder en previsión social, pero con un rango de salarios variado.
- Para aquellos empleados que obtienen un crecimiento salarial superior al 1% pasan automáticamente a formar parte del programa. Previo al inicio del programa se realizó una comunicación a través de medios digitales y verbales por parte de sus responsables.
- Las aportaciones adicionales objeto de análisis consisten en ese momento en un 50% del crecimiento salarial con un mínimo del 0,25% y un máximo del 1,50% del salario anual, aunque un año después este tope máximo aumentó al 3%. Las aportaciones crecen anualmente un 10%.
- Los empleados pueden elegir parar las aportaciones del programa en cualquier momento pasado el tercer mes de funcionamiento. Este ajuste podría ser parcial o total.

La implantación de este sistema consiguió los siguientes resultados:

**Tabla 4. Datos de participantes por grupo salarial, sexo y edad.**

Grupo Salarial	<i>Participantes de Ahorra+ desde 2016</i>			<i>Participantes que se unieron a Ahorra+ en 2017</i>		
	No. de empleados 2016	Contribución media 2016	Incremento	No. de empleados 2017	Contribución media 2017	Incremento
Todos los empleados	240	€ 1.994	19,1%	95	€ 1.252	31,4%
Salario bajo	36	€ 1.223	18,2%	11	€ 927	36,9%
Salario intermedio-bajo	134	€ 1.403	15,6%	22	€ 1.091	22,1%
Salario intermedio-alto	60	€ 1.821	15,9%	32	€ 1.223	31,5%
Salario alto	10	€ 2.554	24,4%	30	€ 1.628	26,1%
Hombres	93	€ 2.148	29,2%	41	€ 1.224	41,0%
Mujeres	147	€ 1.726	23,6%	54	€ 1.273	24,5%
Menos de 35 años	39	€ 1.360	19,3%	15	€ 756	10,7%
De 36 a 45 años	51	€ 1.692	31,9%	46	€ 1.165	32,0%
De 46 a 55 años	67	€ 2.348	19,6%	28	€ 1.641	11,9%
Más de 55 años	83	€ 3.564	-7,9%	6	€ 1.821	3,0%

Fuente: Financial literacy is not enough: The role of nudging toward adequate long-term saving behavior (García & Vila, 2020).

Como se observa en la tabla anterior el incremento produce un aumento generalizado de las aportaciones voluntarias de los partícipes del plan.

### 3. Plan de la construcción

En el VII Convenio de la Construcción (VII CGSC) se incluyó, en el libro tercero artículo 240, el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del propio sector, en adelante PPSC o el Plan (Dirección General de Trabajo, 2023). Sus principales características son las siguientes:

Se obliga a las empresas (entidades promotoras o promotores) del sector a adherirse a este nuevo sistema de previsión (excepto aquellas empresas que hayan optado por instrumentos propios de previsión social) y realizar una serie de aportaciones a los partícipes.

Los nombrados partícipes son las personas trabajadoras empleadas por la empresa a las que sea de aplicación el VII CGSC y se encuentren dadas de alta en la Seguridad Social y en activo a la fecha de entrada en vigor del PPSC, con algunas excepciones.

El Plan actuará como complemento de las prestaciones del sistema público de pensiones (jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento), a través de las contribuciones obligatorias de la empresa y, en su caso, voluntarias por parte de los/las empleados/as.

El plan entró en vigor en febrero 2024 pero con efectos económicos retroactivos desde 2022. Se establece que las aportaciones mensuales que realicen los promotores sean las cantidades establecidas en el convenio colectivo provincial que sea de aplicación a cada partícipe y deberán efectuarse en la misma fecha en la que deben ingresarse las cotizaciones a la Seguridad Social.

Estas aportaciones se realizarán hasta que se extinga la relación laboral del empleado con la empresa y consisten en lo siguiente:

- Aportación para los años 2022 y 2023: 1% (por cada año) del importe de los conceptos salariales fijos de las tablas de 2021.
- Aportación para el año 2024: 1% del importe de los conceptos salariales fijos de las tablas de 2021, más un 0,25% de las tablas de 2023.
- Para los años siguientes se establece que se tendrán que volver a negociar las condiciones de la aportación.

Las tablas salariales sobre las que aplicar los anteriores porcentajes se recogen en los convenios provinciales. A modo de ejemplo se incluye una tabla con la aportación más alta y la más baja correspondiente al año 2023 según el puesto del trabajador para 3 provincias:

**Tabla 5. Ejemplo aportaciones anuales 2023 según categoría y provincia.**

<b>Puesto</b>	<b>Barcelona</b>	<b>Málaga</b>	<b>Valencia</b>
Peón ordinario	220,66	191,25	132,36
Ingeniero superior	338,69	263,57	285,94

Fuente: elaboración propia

Respecto de las aportaciones de los partícipes se indica en el reglamento que estas serán voluntarias e independientes de las aportaciones que haga el promotor y dentro de los límites legales de aportaciones a planes de pensiones que se establece en la normativa vigente.

Estas aportaciones voluntarias tendrán el importe y la periodicidad que decida el partícipe (mensuales, trimestrales, semestrales o anuales) y las tendrá que realizar él/la directamente con la entidad gestora del fondo de pensiones, pero se permitirá la mediación de pago de un tercero, por ejemplo, el propio promotor, siempre que el partícipe lo haya autorizado de forma expresa. Adicionalmente, el partícipe podrá realizar aportaciones extraordinarias a las que venga realizando periódicamente.

Es en este apartado de aportaciones voluntarias donde podremos aplicar diferentes palancas conductuales para que los trabajadores se decidan por realizar contribuciones al sistema.

Trimestralmente, la gestora informará a la Comisión de Control de la cuantía individualizada de aportaciones y movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente por los Partícipes en el Plan, distinguiéndose las aportaciones periódicas de las extraordinarias. Dicho informe trimestral incluirá, también, datos relativos a la evolución de tales aportaciones y derechos, así como todos aquellos que oportunamente se acuerden.

El fondo de pensiones donde se ha integrado el PPSC es un fondo de pensiones de promoción privada gestionado por la entidad aseguradora VidaCaixa y el elegido ha sido el Fondo de Pensiones Pensions Caixa 112, F.P.

A continuación, se muestran datos generales del sector que ayudan a contextualizar el alcance del plan sectorial:

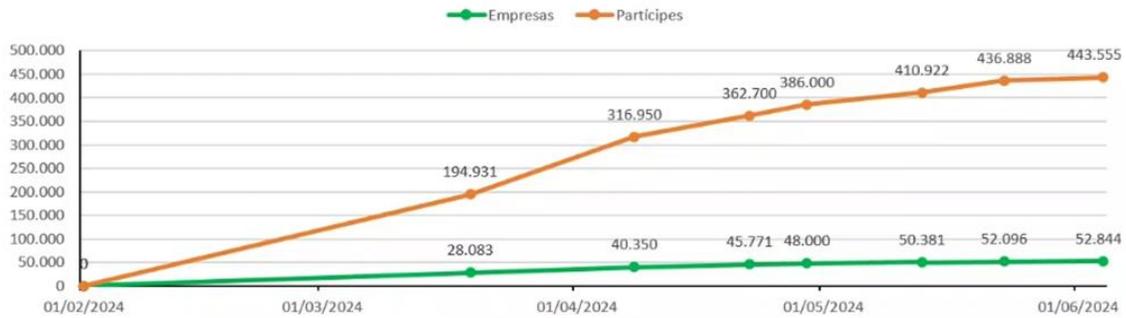
**Tabla 6. Datos sector de la construcción 2024.**

Empresas del sector	Empleados en el sector	Número de nuevos afiliados a la Seguridad Social
140.000	1,4 millones	50.000

Fuente: Página web Confederación Nacional de la Construcción (CNC, 2024).

A continuación, se muestra una gráfica con el nivel de adhesión de empresas y empleados desde su entrada en vigor.

**Gráfica 2. Evolución adhesión PPSC.**



Fuente: Conferencia: “Reforma en el sistema complementario de pensiones” (Calvo de Miguel, 2024):

A fecha del presente documento no se ha encontrado información pública sobre el nivel de aportaciones obligatorias de empresa y voluntarias del trabajador o patrimonio actual del fondo de pensiones.

## **4. Análisis del PPSC desde un punto de vista de la economía conductual**

El objetivo de esta sección es el análisis del PPSC desde un punto de vista de la economía conductual:

### **4.1. Aportaciones**

Puede parecer que el diseño de las aportaciones del PPSC se ha inspirado en la economía del comportamiento y en concreto en Save More Tomorrow (Thaler & Benartzi, 2004).

Como se analizaba en una sección anterior el programa SMarT anima a los trabajadores de las organizaciones analizadas a iniciar el esfuerzo de ahorro en el momento en el que tuvieran un crecimiento salarial para evitar los sesgos que los empujan a finalmente no ahorrar.

Sin embargo, existe una diferencia significativa. El modelo SMarT se refería a aportaciones voluntarias de los individuos a planes de pensiones, en cambio en el plan de la construcción nos encontramos que son las aportaciones del promotor las que se han definido de esta forma y se insta a los trabajadores a realizar aportaciones voluntarias adicionales.

Además, en el PPSC se permite a los partícipes realizar aportaciones voluntarias ya sean periódicas o extraordinarias. Quizás con este aspecto se quiere invitar a los trabajadores a realizar un mayor esfuerzo de ahorro, por ejemplo, cuando se cobre un bono, prima por productividad o gratificación extraordinaria.

De esta forma volverían a aplicar los principios del programa SMarT en cuanto a decidir hoy sobre una aportación voluntaria futura que se llevará a cabo cuando haya un incremento de la retribución para evitar el impacto en la nómina ordinaria del trabajador y que su sensación sea que está ahorrando, aunque su disponible esté creciendo.

Como vimos en el apartado de antecedentes, esto es en realidad una percepción del trabajador porque siempre y cuando el crecimiento salarial que realmente obtenga el trabajador en su nómina sea inferior a la inflación el trabajador está perdiendo poder adquisitivo. Sin embargo, la aversión a la pérdida no se activa porque la pérdida en términos reales, para la mayoría de las personas, es invisible (Benartzi, 2012).

### **4.2. Adhesión por defecto o autoenrollment (AE)**

Según el artículo 13 del reglamento del Plan toda persona empleada se entenderá adherida directamente al Plan y sin período de carencia alguno.

Las personas trabajadoras cumplimentarán y firmarán el Boletín de Datos Personales de forma simultánea a la suscripción de su contrato de trabajo, sin que la no suscripción de este documento impida su incorporación como Partícipe al Plan de Pensiones.

Quizás a simple vista podría considerarse que esta adhesión por defecto al PPSC sería comparable con las de los programas Save More Tomorrow, NEST o Ahorra + que consiste en facilitar la toma de decisión del empleado.

En los casos mencionados el desafío conductual era la inercia frente a decisiones complejas. La solución conductual fue eliminar esta complejidad mediante la implementación de la inscripción automática. La decisión a la que se enfrentan los trabajadores bajo esta nueva arquitectura de elección es ahora muy fácil: si permanecer inscritos u optar por salir. La mayoría no hace nada y así están en el camino de acumular suficiente dinero para su jubilación (Benartzi, 2012).

En estos casos la adhesión por defecto al plan de ahorro elimina la necesidad de decisión inicial del trabajador y lo empuja a iniciarse en el ahorro sin que tenga que reflexionar profundamente sobre la materia y elimina así los sesgos cognitivos que podrían llevar al trabajador a decidir no ahorrar finalmente.

En el caso de NEST se ha logrado que un 80% de los trabajadores de Reino Unido hayan empezado a ahorrar para su jubilación en un plan de pensiones y que, pasado un tiempo, solo un 7% de ellos ha decidido abandonar el programa de forma voluntaria (Alonso et al., 2022)

Pero en el caso del plan de la construcción, vemos que en realidad la aportación principal u obligatoria viene por parte del promotor sin necesidad de que el empleado realice aportación alguna. Esto nos lleva a pensar que no se realizarán muchas ejecuciones de salida del Plan (opt-out) ya que permanecer en él no supone un esfuerzo para el trabajador.

### **4.3. Fondo de pensiones**

Como se ha comentado en la sección anterior el fondo de pensiones donde se va a integrar el PPSC ya está seleccionado y todas las empresas que se adhieran al plan irán al mismo. Aunque esto podría entenderse como una imposición que deja sin elección al trabajador o a la empresa y como una posición paternalista del regulador podemos analizarlo de otra forma, como una simplificación de las opciones.

Así se evita la sobrecarga cognitiva a la hora de seleccionar el fondo de pensiones con la estrategia de inversión para el plan de empresa. En lugar de ofrecer una amplia gama de opciones de inversión en el plan de pensiones, se simplifican las opciones y se ofrece una única opción. Esto ayuda a superar la parálisis por análisis y facilita la toma de decisiones para las empresas/los empleados.

Por un lado, la empresa ha tenido la opción hasta 2024 de implantar un sistema de previsión complementario con un diseño a su gusto. Pero, la realidad es que en 2024 con la entrada en vigor del plan el sector de la construcción no tenía importantes ahorros destinados a sistemas de previsión para la jubilación.

Considerando que es un sector con grandes empresas pero que también abundan las medianas y pequeñas empresas podemos interpretar la creación del plan de pensiones simplificado como una palanca para ayudar a las empresas a que realmente ahorren en la jubilación de sus empleados.

La realidad es que la mayoría de las personas no quieren estar activamente involucradas en la gestión de sus propias inversiones (Benartzi, 2012) y podemos pensar que a las empresas (de gran variedad de tamaño en el sector) les puede pasar lo mismo por lo que podría ser interpretado como un punto positivo que facilite la implantación de sistemas de previsión y que pueda considerarse una palanca conductual.

Además, se puede utilizar como argumento para quitarle relevancia a no tener opción de seleccionar el fondo de pensiones que se ha demostrado que el ahorro sistemático mantenido en el tiempo tiene mejores resultados en los fondos acumulados a la jubilación que la búsqueda de un vehículo con una alta rentabilidad (NEST Corporation, 2023).

Por lo que el simple hecho de tener un sistema de previsión en el que se realicen aportaciones periódicas de forma automática tendrá mejores resultados generales que confiar en sistemas de aportación totalmente libre pero que den altas rentabilidades.

#### 4.4. Información disponible

Según el reglamento del PPSC el trabajador tendrá a su disposición el Reglamento de Especificaciones del Plan y sus correspondientes Anexos.

Pero, además, la Entidad Gestora deberá de informar a los partícipes de forma trimestral sobre la evolución y situación de los derechos consolidados, modificaciones normativas, cambios en la política de inversiones, resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, entre otras.

Es significativamente importante proporcionar información periódica y recordatorios a los participantes para mantener su compromiso con el ahorro (Thaler & Benartzi, 2004).

Siguiendo con esta idea la información sobre los planes de ahorro para la jubilación debería ser clara, accesible y fácil de entender para los empleados.

A continuación, se muestra un extracto de los certificados trimestrales que emite y envía la entidad gestora del fondo de pensiones de la construcción:

#### Imagen 1. Ejemplo de certificado trimestral

Apreciada LAURA

Ser previsora y hacer planes ayuda a cumplir propósitos tan importantes como mantener en el futuro el nivel de vida actual.

Y tan importante es hacer planes como seguir su evolución. Con el fin de facilitárselo, le presentamos la evolución de su plan de ahorro en este último trimestre. Estaremos encantados de resolverle cualquier consulta al respecto.

Nº CONTRATO	PERIODO	SALDO ACTUAL
	01.01.2024 - 31.03.2024	290,06

Fuente: VidaCaixa

Podemos observar que los certificados individuales además de suponer una buena fuente de información contienen mensajes que apelan a la planificación a largo plazo que puede considerarse una palanca para la continuidad del empleado en el sistema.

Más allá, lo ideal sería que la información del certificado sea personalizada y adaptada a las necesidades y circunstancias individuales de cada empleado. Porque ¿cómo puede un

partícipe saber si el ahorro acumulado en el plan de pensiones es suficiente para su jubilación?

Es por ello que recientemente se ha traspuesto una Directiva Europea<sup>3</sup> que obliga, a partir de 2025 (con datos de 2024), a las entidades gestoras a emitir con periodicidad al menos anual un documento denominado «declaración de las prestaciones de pensión» o DPP por sus siglas, con información relevante, exacta y actualizada, para cada partícipe, teniendo en cuenta la legislación aplicable y con un contenido mínimo.

Estas DPP afectan a los planes de pensiones de empleo de aportación definida como es el caso del plan de la construcción y la información más destacada que deberá contener es la proyección del saldo acumulado a la edad de jubilación con tres escenarios estimados (central, favorable y desfavorable). Además, para los mayores de 52 años deberá informarse de una previsión de prestación de pensión consistente en una renta actuarial vitalicia constante mensual de doce pagas y sin reversión, siempre que el importe de la renta sea superior a 100 euros mensuales, indicando en caso contrario que no se informa de dicha previsión.

Esta nueva forma de informar a los partícipes busca mejorar la arquitectura de la información que se refiere a cómo se presenta la información a las personas para que sea inmediatamente comprensible y atractiva (Benartzi, 2012). La DPP probablemente les ayudará comprender la importancia de seguir ahorrando para la jubilación. Sin embargo, conocer cuánto va a obtener el partícipe del sistema público sería lo óptimo para su planificación a largo plazo.

En el futuro habrá que ver qué resultados se consiguen con las DPP respecto al nivel de ahorro en los planes de pensiones de empleo.

---

<sup>3</sup> El 23 de diciembre de 2016 se publicó en el «Diario Oficial de la Unión Europea» la Directiva (UE) 2016/2341, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

## **5. Propuestas conductuales**

El objetivo de esta sección es analizar posibles palancas conductuales que ayuden a los partícipes del plan de pensiones de la construcción a animarse y realizar aportaciones voluntarias al sistema para mejorar así los resultados de saldo acumulado en la jubilación de los empleados.

Los objetivos de las propuestas que se detallan a continuación son simplificar las opciones, ayudar a entender las preferencias de las personas y fomentar la toma de decisiones basada en atributos en lugar de basarse únicamente en la intuición o en preferencias personales y conseguir externalizar la decisión en la elección de la opción por defecto.

Por ello, el reto es buscar ese “empujoncito” que permita a cada empleado marcarse sus propios objetivos de cara a la jubilación.

El ingrediente clave para que las herramientas conductuales sean exitosas es facilitar que las personas superen estos desafíos (errores sistemáticos y predecibles) y logren los resultados que dicen querer y que más les conviene (Benartzi, 2012).

### **5.1. Comunicación y Educación Financiera**

Sin profundizar en la realidad de las empresas en cuanto a su población, observamos en el mercado en general que es cada vez más una plantilla variada respecto a edad o generación de pertenencia, etnia, género, etc.

Es natural que los trabajadores valoren más los planes de ahorro que ofrece la empresa si se encuentran en edades más cercanas al momento de la jubilación. Aun así, las empresas deberían ser capaces de transmitir la importancia del ahorro a largo plazo y la planificación financiera de la jubilación a toda su plantilla independientemente de la edad.

En nuestra sociedad nos encontramos con muchos individuos que no son conscientes de la importancia de planificar para la jubilación o subestiman la cantidad de dinero que necesitarán para mantener su nivel de vida deseado durante esta. Esto puede deberse a una falta de educación financiera o a una falta de información sobre los riesgos y costes asociados a la jubilación ya que se ha demostrado que la educación financiera es un factor importante para la planificación de la jubilación (Lusardi, 2011).

Por ello, esta propuesta consiste en realizar sesiones de comunicación grupales en las que conseguir que los trabajadores conozcan el sistema de pensiones público, los retos a los que se enfrenta y el nivel de cobertura a la jubilación que pueden esperar. Todo esto acompañado de una correcta explicación del plan de pensiones de la construcción para mejorar la predisposición de los empleados para realizar aportaciones adicionales a los sistemas de ahorro.

En las sesiones será necesario incluir información sobre como los aspectos emocionales y psicológicos del comportamiento de los individuos afectan a sus decisiones financieras.

Tras estas sesiones los empleados podrán tener acceso a la web a través de la cual podrán seleccionar las aportaciones voluntarias que desean realizar y que serán invertidas en el mismo plan de pensiones que las aportaciones que realiza la empresa de forma obligatoria.

Deberá diseñarse un programa completo de materias a tratar y calendario anual con fechas de interés en las que se refuercen los mensajes clave para cada colectivo al que se dirijan las sesiones. Segmentar los colectivos puede permitir adaptar los mensajes que sirvan de refuerzo y que los influencien para tomar decisiones adecuadas hacia el ahorro.

Utilizar la educación financiera como una herramienta para mejorar la salud financiera en general y el ahorro para la jubilación en particular se ha puesto en marcha en numerosas ocasiones. Por ejemplo, en Chile, un taller de corta duración sobre educación financiera y ahorro a la jubilación para estudiantes de distintos institutos mostró impactos positivos y significativos tanto en el conocimiento como en la confianza de los jóvenes en el sistema de pensiones (Alonso et al., 2022).

Otros autores, sin embargo, consideran que la educación financiera por sí sola no es suficiente para promover comportamientos de ahorro adecuados para la jubilación. Aunque se ha demostrado que la educación financiera puede aumentar el conocimiento y la comprensión de los conceptos financieros, no necesariamente se traduce en cambios de comportamiento (García y Vila, 2020).

## **5.2. Coaching financiero o asesores financieros desde una perspectiva conductual.**

Los asesores conductuales (Valero, 2024) van más allá de la clasificación de los clientes en perfil conservador, moderado o agresivo y buscan comprender los objetivos financieros del cliente y sus características con especial foco en las psicológicas, mantienen una relación continua con el cliente y generan confianza.

A diferencia de la figura tradicional del asesor financiero, con este tipo de asesores el trabajador tendrá un acompañamiento según un análisis exhaustivo de sus necesidades, ciclo vital, características y expectativas. Con base en este análisis, el asesor deberá orientar al trabajador en el establecimiento de sus objetivos financieros en el largo plazo, es decir en la jubilación.

Este coach financiero conductual deberá ayudar al trabajador a fijar su objetivo de ahorro a la jubilación adicional a las aportaciones que esté realizando la empresa. El coach financiero sabe que la situación particular del trabajador cambia con el paso del tiempo al igual que los sesgos del trabajador por lo que deberá mantener una comunicación periódica para ser capaces de ajustar el nivel de ahorro a cada situación.

## **5.3. Matcheo o igualación de aportaciones**

Las aportaciones definidas del promotor según el reglamento de las especificaciones del PPSC dependen de las tablas salariales que publique cada provincia. Según se ha analizado las aportaciones para el nivel salarial más alto (titulado superior) las aportaciones para 2024 rondarán los 250-350 euros anuales. Según baja el salario en la tabla publicada las aportaciones disminuyen en consecuencia<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Recordamos que las aportaciones se definen como porcentajes sobre salarios de convenio.

Este nivel de aportaciones podríamos considerarse insuficiente<sup>5</sup> y que es necesario mejorarlo.

Parece necesario que los empleados realicen aportaciones voluntarias adicionales tal como se permiten en el artículo 28 del reglamento. Para que estas aportaciones voluntarias de los trabajadores tengan lugar proponemos que tengan una recompensa por parte de la empresa y/o por parte del Estado como en el caso de NEST que al sistema aportan la empresa, el empleado y el Estado.

Por ejemplo, las aportaciones que realice el empleado mensualmente de forma voluntaria serán igualadas por parte de la empresa (matcheo de aportaciones) hasta un tope máximo que podrá determinar la propia empresa.

#### **5.4. Incentivos basados en hitos**

Otra medida relacionada directamente con el nivel de aportaciones de los trabajadores es la de establecer incentivos económicos basados en hitos de ahorro para motivar a los empleados a alcanzarlos. Por ejemplo, se podría ofrecer una bonificación o un aumento en la contribución de la empresa cuando un empleado alcanza cierta cantidad de ahorro acumulado en su cuenta de jubilación. Esto fomenta un mayor compromiso con el ahorro y recompensa los esfuerzos de los empleados.

Este incentivo podría venir también por parte del Estado no solo por parte de la empresa. Como se indica en el apartado de antecedentes, en el caso del modelo NEST la aportación al sistema es compartida por la empresa, el empleado y el Estado.

Se podría establecer un escalado de nivel de ahorro vinculado a la edad del trabajador para incentivar a los más jóvenes en esta tarea. La mayoría de las personas no están ahorrando lo suficiente y necesitan ahorrar más. Está muy claro que el consejo más valioso que cualquier persona que acceda al mundo laboral puede recibir es este: comienza a ahorrar para tu jubilación lo más temprano posible (Benartzi, 2012).

Por ejemplo, supongamos dos individuos que se enfrentan al ahorro de forma diferente:

- El individuo A decide aportar al plan de pensiones de su empresa 1.500 euros anuales desde los 25 años hasta su edad de jubilación a los 65 años.
- El individuo B decide aportar al plan de pensiones de su empresa los últimos 10 años antes de la jubilación, es decir desde los 55 años hasta los 65 años un importe anual de 6.000 euros.

---

<sup>5</sup> Se ha estimado que el saldo a la jubilación de una persona que con 45 años en 2024 como edad media del sector de la construcción (BBVA Research, 2024) que comienza a recibir aportaciones de 300 euros anuales sería de 9.737 euros considerando un crecimiento de las aportaciones del 2% anual y una rentabilidad futura de las aportaciones del 3%.

A continuación, podemos ver los resultados<sup>6</sup> del saldo a la jubilación:

**Tabla 7. Estimación saldo acumulado a la jubilación**

<b>Individuo</b>	<b>Total aportaciones nominales</b>	<b>Importe acumulado a la jubilación</b>
<b>A</b>	60.000 euros	114.659 euros
<b>B</b>	60.000 euros	69.730 euros

Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, aunque el esfuerzo en términos de aportaciones nominales en ambos casos es el mismo los resultados en el saldo acumulado son diferentes. El interés compuesto y el horizonte temporal juegan a favor del individuo A que obtiene más de 40.000 euros adicionales que el individuo B.

### **5.5. Eliminación de límites financiero - fiscales a las aportaciones de los empleados al plan de pensiones de la construcción**

En la actualidad las aportaciones a planes de pensiones tienen un tope máximo de aportación anual permitida. Este tope máximo afecta tanto a las empresas promotoras de planes como a los propios partícipes.

El límite legal conjunto de contribuciones de promotor y partícipe es de 10.000 euros al año, que se distribuyen de la siguiente forma: 1.500 euros, que se podrá incrementar en hasta otros 8.500 euros anuales, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a las cantidades que resulten del siguiente cuadro en función del importe anual de la contribución empresarial:

**Tabla 8. Límites de aportaciones a planes de pensiones**

<b>IMPORTE ANUAL DE LA APORTACIÓN</b>	<b>APORTACIÓN MÁXIMA DEL PARTÍCIPE</b>
Igual o inferior a 500 euros.	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5.
Entre 500,01 y 1.500 euros.	1.250 euros, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros.
Más de 1.500 euros.	El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1.

Fuente: Art. 51.6 y disposición adicional decimosexta Ley IRPF

<sup>6</sup> Considerando una rentabilidad anual del 3%.

No obstante, en todo caso se aplicará el multiplicador 1 cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución.

Adicionalmente, hay que tener presente que las aportaciones a planes de pensiones tienen ventajas fiscales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de los individuos:

- Las aportaciones de la empresa se imputan fiscalmente a los empleados, pero se consideran gasto deducible por lo que el efecto en la declaración de la renta es neutro.
- Las aportaciones que realicen los partícipes a planes de pensiones se consideran fiscalmente deducibles por lo que consiguen bajar el tipo marginal de retención en el IRPF.

La eliminación de estos límites de aportaciones puede tener dos objetivos de mejora:

Por un lado, los límites son complicados de comprender y aplicar por los partícipes por lo que en muchas ocasiones esto puede suponer una barrera a la hora de tomar la decisión de realizar aportaciones voluntarias o no. Eliminando el límite facilitamos la toma de decisión del individuo ya que puede seguir aportando al mismo sistema las cantidades que considere.

Por otro lado, podría suponer la eliminación de una barrera para aquellas personas que quieran realizar aportaciones por encima de su límite individual. Estos partícipes tienen que buscar otro tipo de vehículo de ahorro para continuar con las aportaciones que superen los límites establecidos. Esto puede suponer una sobrecarga cognitiva a la hora de elegir qué tipo de vehículo, con qué entidad contratarlo y luchar contra la inercia de dejar de aportar cuando ya se llega al límite máximo.

Además, no limitar las aportaciones y extender su fiscalidad podría verse como una ventaja o al menos no como una penalización, aunque la evidencia indica que los descuentos fiscales no tienen un impacto especialmente relevante como palanca para que los trabajadores aumenten su nivel de ahorro (Chetty et al., 2014).

Por otro lado, puede que algunos puedan llegar a pensar que llevar a la práctica esta medida no aumente el ahorro real de los individuos, sino que lo canalice de otros vehículos. Para argumentar a favor de la medida se destaca un debate similar que tuvo lugar en Estados Unidos con la aparición de las Cuentas Individuales de Jubilación o IRA por sus siglas en inglés.

Diversos autores debatieron sobre la efectividad en el aumento del ahorro individual gracias a las cuentas IRA. Se concluyó que las IRA incrementaban el ahorro porque animaban a las personas que no estaban ahorrando para su jubilación a empezar a hacerlo, pero un incremento en las aportaciones por encima del límite máximo tan solo afectaría a los más pudientes que ya estuvieran ahorrando por encima y que por tanto se limitarían a trasladar dinero de una cuenta o vehículo sujeta/o a impuestos a otra con ventaja fiscal (Thaler, 2018).

## **5.6. Devoluciones del IRPF**

En este apartado se propone que los reembolsos fiscales provenientes de la declaración del IRPF del trabajador (si hubiera) fuesen ingresados de forma automática y por defecto al plan de pensiones sectorial del individuo como una aportación extraordinaria (Thaler, 2018). Esto se haría de forma predeterminada, a menos que el contribuyente opte por cambiarlo (opción por defecto).

Esta medida tiene varios beneficios potenciales. En primer lugar, simplifica el proceso de ahorro para la jubilación al automatizar las contribuciones. Los contribuyentes no tendrían que tomar decisiones activas para ahorrar, ya que el dinero se destinaría automáticamente al plan de pensiones. Esto supondría un empujón para superar la inercia y la procrastinación que a menudo dificultan el ahorro para la jubilación.

Además, al destinar directamente el reembolso de la declaración de la renta al plan de pensiones, se aprovecha el efecto mental de "dinero encontrado" o "caído del cielo" (Thaler, 2018). La evidencia indica que los individuos que reciben este tipo de ingresos pueden percibir este dinero como un ingreso adicional y ahorrar una cantidad mayor a que si fuesen ingresos ordinarios, especialmente si la cantidad es significativa.

## **5.7. Incrementos automáticos o autoclimbing**

La aplicación del concepto autoclimbing o incrementos automáticos a las aportaciones voluntarias de los trabajadores en el plan de pensiones de la construcción, basado en el programa Save More Tomorrow (Thaler & Benartzi, 2004), podría ser una buena estrategia para fomentar el ahorro para la jubilación de los empleados.

Se les podría proponer a los partícipes la opción de aumentar automáticamente un 10% sus contribuciones al plan de pensiones respecto a las del año anterior cada vez que reciban un aumento salarial (García & Vila, 2020). De esta manera, el ahorro para la jubilación se incrementaría gradualmente a medida que los ingresos del participante aumenten.

No obstante, dado que las aportaciones que realiza la empresa al Plan ya es parte del incremento salarial del partícipe podría darse el caso de que, en lugar de vincular el aumento paulatino de las contribuciones al aumento salarial, este incremento se podría diseñar como un programa predefinido en el que las aportaciones al plan de pensiones aumenten automáticamente en ciertos intervalos de tiempo, por ejemplo, cada dos años.

Esto permitiría a los participantes planificar y anticipar los aumentos en sus ahorros para la jubilación de una forma que no impactara significativamente en la pérdida de poder adquisitivo de la nómina del trabajador.

Por otro lado, es relevante que la estrategia de incremento de las aportaciones se revise cada cierto tiempo para conseguir cumplir los objetivos de prestación en la jubilación. Esta revisión podría llevarse a cabo con

- Los certificados periódicos que el partícipe reciba de la gestora del fondo de pensiones que debe incluir la información de cobertura que otorga el sistema en el momento de la jubilación transformado en una renta vitalicia comparable con el último salario del trabajador y con la pensión pública estimada.

- El simulador de pensiones que permitirá obtener una estimación de la cobertura pública que sumada a la pensión del PPSC dará una cobertura más completa a la jubilación.
- La ayuda del asesor financiero que conocerá la situación particular del trabajador le ayudará a comprender la información disponible sobre el Plan y le podrá orientar para que ajuste el nivel de aportaciones y su crecimiento futuro si fuera necesario.

Cierto es que revisar la pauta de autoclimbing conlleva el riesgo de que el trabajador decida bajar las aportaciones que realiza o su crecimiento futuro. Pero si, por otro lado, el programa o asesor financiero establece un nivel de ahorro como referencia (anclaje) que por cambios en la situación del trabajador resulta demasiado bajo podrían estar no ahorrando lo suficiente para su jubilación, lo que, a la larga, podría llevar a situaciones de vulnerabilidad irremediable (Alonso et al., 2022).

### **5.8. Ciclo de vida.**

Las estrategias de inversión de ciclo de vida son una forma de inversión que se basa en el principio de ajustar automáticamente la asignación de activos a medida que el trabajador se acerca a su fecha objetivo de jubilación. Esta asignación conocida como rebalanceo está vinculada a la edad del trabajador.

La aplicación de esta estrategia de inversión en planes de pensiones consiste habitualmente en la existencia de dos fondos de pensiones uno más conservador y otro más arriesgado y a medida que el trabajador se va acercando a la edad de jubilación, su saldo acumulado se va canalizando hacia el fondo más conservador para proteger los activos acumulados. Esto ayuda a suavizar el impacto de las fluctuaciones del mercado y reduce la posibilidad de grandes pérdidas cerca de la jubilación.

Estas estrategias son relevantes desde una perspectiva de la economía conductual debido a su enfoque en la simplificación y automatización de las decisiones de inversión, teniendo en cuenta los sesgos y comportamientos predecibles de las personas.

Este mecanismo automático reduce la gestión de las emociones de los trabajadores a una única vez, el momento de la adhesión al plan ya que el rebalanceo del saldo se produce de forma automática e independiente del estado de los mercados financieros.

### **5.9. Certificados con una perspectiva conductual**

Los certificados que se proponen contendrán información relevante respecto al nivel de aportaciones del año, saldo acumulado en la actualidad, pero también deberá contener proyecciones a la jubilación tanto del saldo como de la pensión vitalicia equivalente desde la jubilación.

En los certificados anuales se deberá incluir información sobre lo que hacen otros en el PPSC: nivel medio de porcentaje de aportaciones voluntarias de los partícipes según el nivel de convenio o incluso por edad.

Este punto se podría vincular con el apartado de autoclimbing para incentivar a los partícipes a mejorar el nivel de sus aportaciones voluntarias o iniciarse en ellas. Por ejemplo, el 38% de los partícipes de tu rango de edad realizan aportaciones voluntarias al Plan.

Buscando una aplicación práctica que nos llevara a pensar que efectivamente incluir información en los certificados sobre el comportamiento del resto del grupo al que un trabajador puede pertenecer traigo la siguiente referencia como paralelismo:

Se trata de un experimento llevado a cabo por la BIT (Behavioural Insights Team) de Reino Unido dirigido a aumentar la recaudación de deuda tributaria. En este experimento consiguieron identificar la frase a incluir en las cartas de comunicación de pago de impuestos que consiguió los mejores resultados: “Nueve de cada diez personas en Reino Unido pagan sus impuestos a tiempo. Actualmente, usted es de las pocas personas que no nos ha pagado aún” (Grande, P., 2021).

Apelar a la norma social puede suponer un empujón para que el empleado se inicie en el ahorro voluntario en el Plan.

Además, un estudio reciente sugiere que los incentivos financieros pueden ser efectivos para motivar a las personas a que consulten su información de jubilación personal (Bauer et al., 2022). Podría ser esta una alternativa más a valorar para incorporar en los certificados y que consultasen el simulador de pensiones que se describe en el siguiente apartado.

### **5.10. Simuladores de pensiones y ahorro conductuales**

El diseño de simuladores de pensiones y ahorro con enfoque en la economía conductual puede ayudar a los individuos a comprender mejor las implicaciones de sus decisiones financieras a largo plazo y fomentar comportamientos de ahorro más saludables.

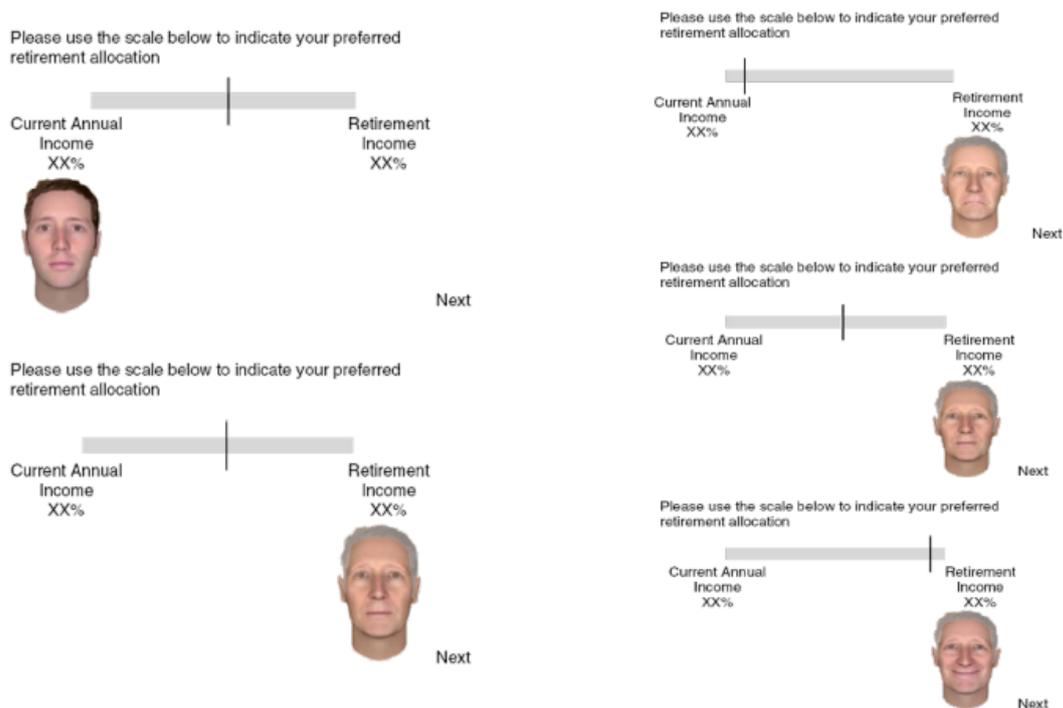
Gracias a los simuladores conductuales se busca frenar los sesgos o gaps emocionales, los cuales dificultan el ahorro a largo plazo (Valero, 2019):

- Gap de Identidad: no nos identificamos con nuestro yo futuro
- Gap de Empatía: nos pesan más las emociones presentes que las que nuestro yo futuro experimentará.
- Gap de Tangibilidad: no alcanzamos a comparar nuestro estilo de vida presente con el que podemos tener en el futuro

La desconexión psicológica entre el yo presente y el yo futuro contribuye a la reticencia que muchos jóvenes sienten al sacrificar gastos placenteros hoy en día y en su lugar poner dinero en una cuenta de jubilación para el mañana (Benartzi, 2012).

Permitir a las personas interactuar con representaciones de sí mismas envejecidas los llevará a asignar más recursos hacia el futuro (jubilación):

### **Imagen 2. Ejemplo de simulador facial de ingresos a la jubilación.**



Fuente: Increasing saving behavior through age-progressed renderings of the future self (Hershfield et al., 2011).

Este simulador facial conecta nuestro yo presente con nuestro yo futuro. Envejeciendo una imagen real nuestra a través de realidad virtual nos ayuda a imaginarnos como jubilados con el fin de combatir el descuento temporal y como de felices pareceremos si ahorramos más o menos para ese momento.

Es importante destacar que el simulador de pensión/ahorro con enfoque de economía conductual debe ser diseñado de manera accesible y fácil de usar para que los trabajadores puedan aprovechar al máximo la experiencia.

Además, los resultados y las proyecciones tienen que ser realistas y basados en datos fiables para brindar una representación precisa de las situaciones financieras individuales.

## 6. Resumen de las propuestas conductuales

<b>Medida propuesta</b>	<b>Resumen</b>
<b>Comunicación y educación financiera</b>	Promover la educación financiera entre los participantes del PPSC para mejorar su comprensión sobre el funcionamiento del sistema y la importancia de la planificación financiera para la jubilación.
<b>Asesores financieros conductuales</b>	Ofrecer servicios de asesoramiento financiero que tengan en cuenta los aspectos conductuales y emocionales de la toma de decisiones financieras y tengan en cuenta los proyectos personales o momento del ciclo vital, ayudando a los participantes a tomar decisiones más informadas y adecuadas para su situación individual.
<b>Matcheo o igualación de aportaciones</b>	Establecer un sistema en el que las empresas igualen las contribuciones de los empleados al sistema de pensiones, lo que incentiva a los trabajadores a ahorrar más para su jubilación.
<b>Incentivos basados en hitos</b>	Ofrecer incentivos adicionales a los participantes del sistema de pensiones cuando alcanzan ciertos hitos, como alcanzar un determinado nivel de ahorro. Estos hitos pueden estar vinculado también a la edad del partícipe.
<b>Eliminación de límites financiero-fiscales</b>	Eliminar los límites actuales en las aportaciones a planes de pensiones, lo que permitiría a los participantes ahorrar más en el mismo vehículo.
<b>Devoluciones del IRP</b>	Facilitar que las devoluciones del IRPF vayan directamente y por defecto al plan de pensiones de la construcción como incentivo facilitador del ahorrar para la jubilación.
<b>Incrementos automáticos o autoclimbing</b>	Implementar aumentos automáticos en las contribuciones voluntarias de los partícipes del PPSC a medida que los ingresos de los participantes aumentan.
<b>Inversiones ciclo de vida</b>	Ofrecer opciones de inversión que se ajusten automáticamente a medida que los participantes se acercan a la jubilación, reduciendo el riesgo y maximizando los rendimientos en función de su horizonte temporal.
<b>Certificados con información extra</b>	Proporcionar certificados a los participantes del sistema de pensiones que contengan proyecciones de prestación esperadas, lo que les permite tomar decisiones más informadas sobre su jubilación. Además, los certificados también podrán contener información sobre el nivel de ahorro voluntario promedio del colectivo.
<b>Simuladores conductuales</b>	Desarrollar herramientas de simulación que tengan en cuenta los sesgos y comportamientos humanos para ayudar a los participantes a comprender mejor las implicaciones de sus decisiones de ahorro para la jubilación.

## 7. Limitaciones al trabajo y nuevas líneas de trabajo futuro

Existen varias posibles limitaciones al trabajo realizado y áreas de investigación futura que podrían abordarse para mejorar el plan de pensiones de la construcción:

**Datos limitados.** Para realizar análisis más precisos y exhaustivos, es necesario contar con datos completos y actualizados sobre los partícipes del sistema, sus contribuciones, rendimiento de las inversiones y otros factores relevantes. Por lo tanto, una línea de investigación futura podría centrarse en mejorar la recopilación y disponibilidad de datos para un análisis más sólido.

**Cambios en la Ley fiscal y Ley de la Seguridad Social.** En el presente documento se hace referencia en varios apartados sobre medidas que implican cambios en la ley fiscal o la de la Seguridad Social. Es evidente que plantear esos cambios tienen un camino diferente a las propuestas para promotores privados del plan de la construcción y que cualquier cambio en ambas leyes afectaría al conjunto de los españoles difícilmente solo a los trabajadores del sector de la construcción.

**Sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones.** La sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones es una preocupación actual sobre la que se está trabajando. A medida que aumenta la esperanza de vida y disminuye la proporción de trabajadores en comparación con los jubilados, los sistemas de pensiones pueden enfrentar desafíos para financiar las prestaciones actuales y las futuras. Cualquier cambio o reforma que afecte al sistema público (pilar 1) tendrá efectos directos sobre los pilares 2 y 3 de ahorro privado.

Adicionalmente, sería ideal que se pudiera retomar la famosa medida de la seguridad social del sobre naranja y que los individuos pudieran conocer su nivel de prestación esperado en la jubilación (en euros actuales) para que fuese más fácil establecer un objetivo a la jubilación y planificar el nivel de ahorro en el pilar 2 y 3 necesario durante la vida activa.

**Declaración de Prestaciones de Pensión.** Una línea de investigación que podría estar muy ligada al famoso sobre naranja es analizar como la DPP mejora el nivel de ahorro privado de los trabajadores al disponer de más información sobre el futuro de su pensión privada.

## 8. Conclusiones

A continuación, se presentan las principales conclusiones del trabajo presentado:

El sistema público de pensiones es un sistema generoso en cuanto a nivel de prestaciones, pero tiene que afrontar un reto demográfico que impacta directamente en su financiación a largo plazo lo que lleva a pensar que posiblemente el nivel de prestaciones en el futuro se vea ajustado.

Esto provoca que tomen mayor relevancia los pilares privados complementarios de ahorro a la jubilación y que desde el Gobierno se impulsen medidas para reforzarlo como es la promoción de planes de pensiones de empleo simplificados sectoriales y su primer caso llevado a la práctica el plan de pensiones del sector de la construcción.

Este cambio de paradigma debe llevar asociado un cambio cultural en la forma en la que se ahorra en la actualidad. Es por ello que la educación financiera es una herramienta fundamental para este cambio, pero no puede ser la única, sino que debe venir acompañada de otras medidas que ayuden a lograr un impacto significativo en el ahorro a largo plazo.

Las medidas que se apliquen deben tener el objetivo de facilitar la toma de decisiones de los trabajadores reduciendo la aversión a las pérdidas, la incertidumbre, la saturación cognitiva y ayudando a que la inercia juegue a su favor y puedan proyectarse como jubilados de una forma más sencilla.

Además, establecer medidas que restrinjan de alguna forma las decisiones de los individuos para conducirlos a mejores resultados en el ahorro a la jubilación deben entenderse como una medida de protección y como una aplicación del concepto paternalismo libertario (Thaler, 2018).

Por último, mencionar que es evidente, que el trabajo realizado tiene ciertas limitaciones de información y estas pueden traducirse en líneas de investigación en el futuro para ayudar a resolver cuestiones como la viabilidad de alguna de las propuestas.

## **9. Agradecimientos**

Quisiera expresar mi agradecimiento a MERCER por brindarme la oportunidad de realizar este curso de posgrado. Su apoyo y confianza han sido fundamentales para mi crecimiento profesional y personal.

También quiero extender mi gratitud a los profesores de este curso, cuyo conocimiento experto y su apoyo han sido fundamentales para mi aprendizaje y desarrollo académico.

Además, me gustaría agradecer a mis compañeros de clase por enriquecer nuestros debates en el foro y en las sesiones virtuales.

## 10. Bibliografía y referencias

- Alonso, G., Félix, C. C., Ortí, R., & Valero, D. (2022). El rol de la economía conductual en las pensiones. *Economistas*, 179. *Colegio de Economistas de Madrid*.
- Bauer, R., Eberhardt, I., & Smeets, P. (2022). A fistful of dollars: Financial incentives, peer information, and retirement savings. *The Review of Financial Studies*, 35(6), 2981-3020.
- BBVA Research (2024). El mercado laboral en el sector de la construcción.
- Benartzi, S. (2012). *Save more tomorrow: Practical behavioral finance solutions to improve 401 (k) plans*. Penguin.
- Blázquez, E. M. (2017). El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial. *Revista española de derecho del trabajo*, (199), 97-118.
- Calvo de Miguel, J (13 de junio de 2024). Conferencia sobre la Reforma en el sistema complementario de pensiones. Semana de la administración abierta del Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. España.
- CNC - Confederación nacional de la construcción - España. <https://cnc.es/> (23 de junio de 2024).
- Chetty, R., Friedman, J. N., Leth-Petersen, S., Nielsen, T. H., & Olsen, T. (2014). Active vs. passive decisions and crowd-out in retirement savings accounts: Evidence from Denmark. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(3), 1141-1219.
- Dirección General de Trabajo. (2023). VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción: Libro Tercero, artículo 240. Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo.
- García, J. M., & Vila, J. (2020). Financial literacy is not enough: The role of nudging toward adequate long-term saving behavior. *Journal of Business Research*, 112, 472-477.
- Grande, P. (2021). Experiencia internacional en la aplicación de la psicología económica para incentivar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias (International Experience in the Application of Behavioral Economics to Encourage Voluntary Compliance with Tax Obligations). *Revista de Administración Tributaria CIAT/AEAT/IEF*, (47), 29-46.
- Hershfield, H. E., Goldstein, D. G., Sharpe, W. F., Fox, J., Yeykelis, L., Carstensen, L. L., & Bailenson, J. N. (2011). Increasing saving behavior through age-progressed renderings of the future self. *Journal of marketing research*, 48(SPL), S23-S37.
- Instituto Nacional de Estadística- INE. (2023). Notas de prensa: *Movimiento Natural de la Población (MNP). Indicadores Demográficos Básicos (IDB)*. Año 2022. Datos definitivos”.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social - INSS. (2024). *Evolución mensual de las pensiones del sistema de la seguridad social*. Avance de mayo 2024.

- Kuipers, A., Phillips, J., Sandbrook, W and Stockdale, E. (2023). *Workplace sidecar saving in action Report*.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). Financial literacy around the world: an overview. *Journal of pension economics & finance*, 10(4), 497-508.
- Mercer & ESADE. (2024). *Estudio 10 años de ahorro colectivo en España*.
- Mercer & CFA Institut. (2023). *Mercer CFA Institut Global Pensión Index*.
- Nest Corporation. (2023). *Corporation annual report and accounts 2022/23*.
- Nest Insight. (2023). *Workplace sidecar saving in action*.
- OCDE. (2021). *Pensions at a glance 2021*.Página 141.
- OCDE. (2022). *Pension markets in focus 2022*.Páginas 6-11.
- OCDE (2023) *Pensions at a glance 2023*.
- Sánchez Álvarez, I. (2007). Tasas de sustitución por hogares del sistema de pensiones español y movilidad inducida de rentas. Página 16.
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. (2024). Afiliación a la seguridad social, mayo 2024. Página 2.
- Seguridad Social: Revalorización (seg-social.es). <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30459> (21 de junio de 2024).
- Thaler, R. H. (1999). Mental accounting matters. *Journal of Behavioral decision making*, 12(3), 183-206.
- Thaler, R. H. (2018). *Todo lo que he aprendido con la psicología económica*. Deutos. Barcelona.
- Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of political Economy*, 112(S1), S164-S187.
- Valero, D. (2019). Previsión Social Complementaria. *Un enfoque conductual. Pensiones del futuro*. Capítulo 10.
- Valero, D. (2024). *Economía del Comportamiento. Postgrado UB*. Sesión 22.
- Valverde Velasco, A. (2018). Nudging en el ahorro en la empresa. Aplicación de la Economía del Comportamiento a los instrumentos de Pensiones de Empleo.