PLANES DE PENSIONES Y PRODUCTOS DE PREVISIÓN PARA AUTÓNOMOS

Working Paper 28/2025

Mª Francisca Gómez-Jover

Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones

Resumen: El artículo contextualiza los sistemas de pensiones en tres pilares (público y dos privados) y sitúa a España en el modelo continental, con alto peso del pilar público y menor desarrollo de la previsión complementaria. Explica la diferencia entre plan (contrato) y fondo (patrimonio finalista), aporta magnitudes (≈130.000 M€ y derecho medio ≈14.000€) y apunta barreras: preferencia por salario presente, iliquidez, bajos niveles de aportación y atomización de fondos, lo que limita diversificación y rentabilidad.

Describe la reforma 2020–2022 para potenciar el segundo pilar, integrando pymes y autónomos mediante planes de empleo "simplificados" y fondos de promoción pública con comisiones más bajas, mayor límite de aportación (4.250€ + 1.500€) y movilización libre. Reporta resultados: 44 planes (1 sectorial), ≈2.000 M€ y fuerte tracción en construcción (≈800.000 partícipes), pero reto persistente en aportaciones y comercialización.

Palabras clave: Educación financiera; Planes de pensiones; Previsión social complementaria; Planes de empleo; Trabajadores autónomos; Economía conductual.

Códigos JEL: G23; H55; J32; D91; G41.

Este artículo se presenta en una doble condición. Por un lado, como parte de los promotores del Plan de Educación Financiera. El Ministerio de Economía, Comercio y Empresa ha participado como promotor del Plan desde su origen, en el año 2008, y en el último plan lo hace ya también como firmante. Por otro lado, intervengo como subdirectora de Previsión Social Complementaria dentro de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, que está adscrita al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. Desde esta Dirección General ejercemos funciones regulatorias y supervisoras sobre las entidades aseguradoras y sobre las entidades que gestionan fondos de pensiones. En mi subdirección, de manera específica, nos ocupamos de la supervisión, la regulación y la gestión de los fondos de pensiones de empleo en España.

¿De qué vamos a hablar esta mañana? Vamos a hablar de planes de pensiones en sentido amplio. Y, para situarnos adecuadamente, conviene recordar que, en los Estados miembros —y en realidad en la mayor parte de los países del mundo— existen dos grandes modelos de pensiones: el modelo continental y el modelo anglosajón. Ambos se apoyan en una estructura común, que es la existencia de tres pilares. Estos tres pilares son, en esencia, las tres vías a través de las cuales una persona puede percibir ingresos en forma de pensión el día que se jubila.

El primer pilar es público. Se financia con impuestos y con contribuciones empresariales y es el que sostiene las pensiones públicas que, llegado el momento, percibiréis a través del sistema público. Los

pilares segundo y tercero son privados: son pensiones complementarias, se nutren de aportaciones privadas y se gestionan por entidades privadas. Dentro de estos dos pilares privados, distinguimos dos realidades. El pilar dos es el que acumula el ahorro ligado a la carrera profesional: aquel al que aporta vuestro empleador. Es el ámbito de los planes de pensiones de empleo. El pilar tres, en cambio, corresponde a las decisiones individuales: son decisiones personales que cualquiera puede adoptar un día, igual que se toma la decisión de comprar un coche, invertir en un fondo de inversión o aportar a un plan de pensiones individual.

Dicho de manera muy directa: la diferencia entre el pilar uno y los pilares dos y tres es que el primero es público, mientras que el segundo y el tercero son privados. Dependen de vuestras aportaciones y de las aportaciones de vuestras empresas, y los gestionan entidades privadas.

¿Por qué es importante entender esto? Porque los dos modelos previsionales que existen en el mundo dependen, precisamente, del tamaño relativo de estos tres pilares. Cuando el pilar uno es muy grande —es decir, cuando la pensión pública que paga el Estado es elevada—, los pilares privados suelen ser pequeños. ¿Por qué? Porque se genera en la población la conciencia de que no es necesario invertir para la jubilación: se presupone que la pensión pública será suficiente. Ese es el modelo continental y ese es el modelo de España. Tenemos una Seguridad Social de gran relevancia y una pensión sustitutoria relativamente alta el día de la jubilación, lo cual ha hecho que los pilares privados, por comparación, se desarrollen menos.

El modelo anglosajón es el contrario. En países como Inglaterra, Estados Unidos o los países nórdicos, el pilar público es reducido, y por ello los pilares privados —el segundo y el tercero— son grandes. En España, como decía, nos encuadramos en el modelo continental.

A partir de aquí, ¿qué es lo que ocurre desde el sector privado? Que se crean instrumentos muy diversos, de distintas categorías y con diferentes configuraciones, para que los ciudadanos puedan invertir en esa previsión social complementaria que constituyen los pilares dos y tres. En España no existe un problema de falta de instrumentos: disponemos de múltiples vehículos, con distintas formas jurídicas, distintos tipos de aportantes y diferentes estructuras. Y todos esos instrumentos están supervisados por la Dirección General de Seguros.

Ahora bien, si queremos ordenar ese mapa de instrumentos, podemos agruparlos de dos maneras.

La primera, en función de la forma jurídica del producto que se contrata. Y, a este respecto, hay dos grandes formas: el plan de pensiones y el contrato de seguro. En España, la figura que más se utiliza es la del plan de pensiones. Pero también existen contratos de seguro que permiten, llegado el momento, percibir una pensión privada complementaria a la pensión pública. Y, conviene insistir, en todos estos casos la decisión de contratar o invertir es una decisión personal: la adopta una persona física o una persona jurídica, al margen de las contribuciones obligatorias que todos realizamos al sistema público de Seguridad Social.

La segunda manera de clasificar los instrumentos es en función de a quién se dirigen y, sobre todo, en función de quién ha tomado la decisión inicial de establecer ese instrumento: si es una decisión individual o una decisión colectiva. Esto conecta de forma directa con lo que decía al principio sobre los pilares dos y tres. El pilar dos está vinculado al empleo; el pilar tres a decisiones individuales.

En los instrumentos colectivos —los del ámbito del empleo— quien aporta es el empleador. Es decir: tú comienzas a trabajar en una empresa; la empresa te retribuye con un salario y, además, puede retribuirte con conceptos como dietas o comedor y, de manera adicional, aportar a un plan de pensiones. Ese componente se entiende como salario, pero es un salario diferido: se destina a tu previsión futura. En los planes individuales, en cambio, la decisión y la aportación son tuyas como persona física, dentro de unos límites fiscales que permiten reducciones en la base imponible, con las reglas correspondientes.

Una vez entendido esto, hay otro aspecto que suele generar confusión, y que conviene explicar con precisión. Todo este sistema gira siempre en torno a dos figuras: el plan de pensiones y el fondo de pensiones. Aunque pueda parecer complejo, se explica con claridad si distinguimos el contrato del patrimonio.

El plan de pensiones es el contrato que se firma: lo firmas con tu empleador o lo firmas en una entidad financiera. El fondo de pensiones, en cambio, es el patrimonio —sin personalidad jurídica— donde se integra el dinero. Cada vez que tu promotor aporta o tú aportas con carácter individual, ese dinero va al fondo. Ese fondo está supervisado también por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Y su objeto es único y exclusivo: pagar prestaciones cuando se produzca una contingencia. El dinero del fondo no sirve para conceder préstamos, no sirve para financiar gastos de terceros ni para finalidades distintas. Su función es pagar las prestaciones cuando llegue el momento: jubilación, invalidez o fallecimiento; en este último caso, la prestación la percibirán los herederos. Naturalmente, esperamos que el fallecimiento sea un supuesto lejano, pero normativamente es una contingencia cubierta. En definitiva, los fondos de pensiones están jurídicamente orientados a ese destino finalista.

Dicho esto, os doy algunos datos, de manera muy rápida, para situar magnitudes. ¿Cuánto dinero hay en planes de pensiones en España? Los planes de pensiones son el instrumento más importante dentro de la previsión social complementaria, y actualmente hay en torno a 130.000 millones de euros invertidos en ellos. Esa cifra, en términos agregados, puede sonar elevada. Sin embargo, cuando bajamos al nivel individual, el diagnóstico cambia. El derecho consolidado medio —es decir, la cuantía de dinero que suele acumular una persona para hacer frente a sus pensiones futuras— se sitúa aproximadamente en 14.000 euros en total. Y, con 14.000 euros, lo que sería razonable, si uno quiere complementar una pensión, es constituir una renta vitalicia mensual que acompañe a la pensión pública y ayude a aproximar la pensión total al último salario. No hace falta ser actuario para comprender que, con 14.000 euros, una renta vitalicia mensual no puede ser elevada. Esto explica por qué, tanto desde el Plan de Educación Financiera como desde el propio Ministerio, se insiste en la necesidad de incrementar las aportaciones a estos instrumentos privados, de modo que mañana puedan complementar con eficacia las pensiones públicas.

En cuanto a las cifras de participación, se habla habitualmente de unos diez millones de "partícipes". Pero aquí hay que precisar un detalle esencial: no se trata de diez millones de personas, sino de diez millones de cuentas de partícipes. Una misma persona puede tener varias cuentas. Por ejemplo, puede tener un plan de pensiones vinculado a su empresa y, además, un plan individual contratado por decisión propia. En ese caso, son dos cuentas para una sola persona. Por eso, no debemos interpretar esa cifra como número de ciudadanos. Según los datos de la Agencia Tributaria, las personas que realizan aportaciones efectivas a planes de pensiones a lo largo de un año se sitúan en torno a tres millones. Es decir: existen muchas cuentas, pero las aportaciones reales anuales proceden de un volumen menor de personas.

Las reformas de los últimos años han perseguido, entre otras cosas, que ese universo se amplíe: que esas cifras se aproximen a una situación en la que realmente la población activa participe, aporte y acumule ahorro de forma más generalizada. El objetivo, tal como se ha planteado, es avanzar progresivamente hacia un escenario en el que, de aquí a 2050, se pueda alcanzar una participación mucho mayor, de modo que una parte sustancial de la población activa tenga un instrumento de previsión social complementaria y, por tanto, esté aportando a un mecanismo que el día de la jubilación complemente la pensión pública.

Y quiero subrayar algo: se trata siempre de complementar, no de sustituir. Los planes de pensiones se potencian como complemento de la pensión pública, no en detrimento de ella. La idea no es sustituir el primer pilar, sino reforzar el equilibrio con los pilares privados.

Ahora bien, cuando miramos la evolución del patrimonio en fondos de pensiones, observamos que el crecimiento ha sido muy reducido. Y esto, nuevamente, se explica por la combinación de dos factores. El primero es estructural: estamos en un modelo continental. La expectativa generalizada es que la pensión pública será suficiente y, por tanto, no se percibe como imprescindible ahorrar adicionalmente. El segundo es práctico: tampoco existe un volumen de ahorro disponible particularmente alto para destinarlo a previsión social complementaria. Y, además, cuando llegan las negociaciones, sobre todo en el ámbito empresarial, los trabajadores suelen preferir salario corriente —cobrar hoy— frente a salario diferido —destinar hoy una parte del salario a un plan de pensiones para cobrarlo dentro de décadas—.

Este último punto se entiende mejor si recordamos una característica fundamental de los planes de pensiones: no se puede rescatar el dinero hasta que se produzca alguna de las contingencias previstas. Aunque "vengan mal dadas", como se decía en una conferencia recientemente, el plan de pensiones no se puede cobrar. El dinero queda indisponible hasta la jubilación, el fallecimiento, la invalidez o la dependencia. Y, si uno es joven —y veo aquí público muy joven—, eso implica pensar en horizontes de cuarenta años. Es comprensible, por tanto, que muchas personas no quieran comprometer hoy una parte de su renta en un instrumento cuyo rescate está restringido.

En este contexto, hay otra característica relevante del sistema español: los fondos de pensiones son muy pequeños. Solo un porcentaje ínfimo —se hablaba de un 0,09%— supera los 5.000 millones. Y aquí conviene entender el significado financiero real de esa cifra: 5.000 millones, en términos coloquiales, puede parecer mucho, pero en la escala de grandes instrumentos financieros es pequeño. ¿Qué implica esto? Que, por ser instrumentos de tamaño reducido, los fondos tienen más dificultades para acceder a determinados activos o estrategias de inversión. Por ejemplo, al capital riesgo. Si un activo requiere un nominal elevado y el fondo no tiene tamaño suficiente, no puede adquirirlo. Esto condiciona la diversificación y, en última instancia, las rentabilidades. Por ello, desde la Dirección General se intenta reducir el número de fondos y aumentar su tamaño. No es una tarea sencilla. Personalmente, reconozco que no siempre es fácil explicar por qué cuesta tanto, porque existen fondos vinculados a empresas —donde puede haber interés en mantener un plan propio por razones de gobierno y control—, pero también existen fondos ligados a decisiones individuales, donde, en teoría, se podría tender con mayor facilidad a concentraciones. Sin embargo, en la práctica, las entidades financieras ofrecen múltiples fondos, incluso en categorías similares, lo que contribuye a fragmentar el patrimonio y a mantener tamaños pequeños.

Con este diagnóstico, y ante esta situación, en el año 2020 nos planteamos qué podía hacerse para incrementar las aportaciones y ampliar el acceso a los planes de pensiones. Se impulsó entonces, desde el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, y también desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, un proyecto normativo con un objetivo claro: facilitar la integración de colectivos que no accedían a planes de pensiones y potenciar, especialmente, el segundo pilar, el vinculado al empleo.

¿Por qué el segundo pilar? Porque se parte de una idea muy concreta: los ahorros deben generarse donde se generan los ingresos. Y los ingresos se generan, esencialmente, en la vida profesional. Por tanto, destinar una parte de esos ingresos —en el marco del empleo— a previsión social complementaria permite construir ahorro para el día de mañana.

A partir de esa idea, durante 2020, 2021 y 2022 se elaboraron normas para potenciar la previsión social complementaria de segundo pilar. Y, al diseñarlas, se observó que el problema principal no era solo incentivar, sino integrar a quienes no tenían acceso. Porque, si uno trabaja en una gran empresa, y especialmente si es una gran entidad financiera o una gran compañía eléctrica, es habitual que existan planes de pensiones. De hecho, los grandes bancos tienen planes. ¿Quiénes son, entonces, quienes no tienen planes? Principalmente: las pymes, que representan una parte muy relevante del tejido empresarial español; los autónomos, que son el foco del foro de hoy; las administraciones públicas; y

determinadas fórmulas societarias o cooperativas laborales. En el caso de los autónomos, la razón es evidente: al no tener empleador, su ahorro previsional queda siempre en el tercer pilar, el individual.

La reforma se propuso precisamente integrar a estos colectivos, cuyo acceso era difícil. ¿Cómo se integra a las pymes? Se consideró que lo más eficaz era hacerlo a través de los convenios sectoriales. Si un convenio obliga a tener un plan de pensiones, se crea un plan sectorial que agrupa a todas las empresas del sector. El ejemplo paradigmático es el convenio de la construcción. Los negociadores de ese convenio obligaron a todas las empresas constructoras a disponer de un plan de pensiones. De ese modo, se creó un plan para todo el sector, y se integró a cientos de miles de personas y a decenas de miles de empresas. Estos primeros pasos son decisivos. Y aquí hago referencia expresa a la economía conductual: el primer paso es el más difícil. Una vez que una empresa o un colectivo ya está dentro del plan, aportar se vuelve mucho más fácil. Y si, además, se establecen porcentajes de aportación con incrementos anuales, la evidencia conductual muestra que es más sencillo aumentar progresivamente lo que se aporta. En otras palabras: uno se acostumbra. Se acostumbra a tener plan de pensiones, a que cada mes se descuente una parte destinada a la jubilación y a que, año tras año, esa aportación crezca de forma gradual, elevando de manera significativa la cuantía final acumulada.

El segundo gran colectivo sin acceso era el de los autónomos. Y aquí surge el núcleo innovador: los autónomos no tienen empleador; por tanto, en principio no encajan en la previsión social de segundo pilar. Sin embargo, en las negociaciones se planteó: ¿por qué no crear un instrumento de segundo pilar en el que los autónomos puedan integrarse voluntariamente, aun sin empleador? Es decir, crear un plan de pensiones de empleo —segundo pilar— al que pueda adherirse el autónomo.

¿Y cuáles son las ventajas de este encaje? En primer lugar, las comisiones de los planes de empleo son más bajas: por tanto, el producto resulta más barato y potencialmente más rentable. En segundo lugar, queda integrado en la lógica del ciclo laboral: se inserta dentro del segundo pilar. Y hay una tercera ventaja, quizá la más relevante desde el punto de vista práctico: el límite de aportación es más alto. Con carácter general, los planes individuales tienen un límite de aportación reducido (se hablaba de 1.500 euros anuales), mientras que los planes de empleo permiten un límite superior (hasta 8.500 euros anuales, más los 1.500). De este modo, un autónomo que antes solo podía aportar 1.500 euros al año, pasa a tener margen para aportar una cuantía significativamente superior bajo el nuevo esquema, como explicaré.

Esta reforma, además, se enmarca en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea. La Unión Europea aprobó la reforma y otorgó fondos vinculados a su ejecución. Y aquí se dio una circunstancia singular: la reforma salió en plazo, en parte por la presión de los calendarios. Las leyes suelen tardar mucho en aprobarse, pero en este caso existía un hito: debía aprobarse antes del 30 de junio, porque, si no, se perdían los fondos europeos. Se aprobó el 30 de junio, exactamente en plazo.

Después, la norma requería desarrollo reglamentario, y todos sabemos que la producción normativa en la Administración es lenta. ¿Qué ocurrió? Que, cuando el reglamento estaba a medio camino, se convocaron elecciones generales, se disolvieron las Cortes, y el margen se redujo a tres semanas para dejar la norma aprobada antes de la disolución. La alternativa era clara: o salía en esas tres semanas, o no saldría hasta varios años después, o quizá nunca. Se trabajó intensamente y el desarrollo normativo se aprobó el último día antes de la disolución, lo que permitió que todo el conjunto saliera adelante.

En esencia, la reforma gira —como el sistema mismo— alrededor de dos elementos: el plan, que es el contrato, y el fondo, que es donde va el dinero. Y se decidió introducir dos elementos nuevos: por un lado, nuevos planes para pymes y autónomos; y por otro, nuevos fondos de pensiones de promoción pública.

La idea fundamental de la reforma, especialmente relevante para los autónomos, es que todo sea sencillo. Que un autónomo o una pyme —destinatarios de la reforma— puedan acudir a su gestor

habitual o a su banco habitual y decir: "quiero un plan de pensiones", y que existan planes ya constituidos a los que incorporarse. Y, como esos planes deben integrarse en un fondo, la reforma crea fondos con comisiones más bajas para mejorar rentabilidades. Se crea, así, un tipo de plan denominado "simplificado", cuyo propio nombre expresa su finalidad: simplificar la constitución y facilitar el acceso. Puede acceder cualquier autónomo, y también las pymes cuando se trate de planes sectoriales, y todo ello se integra en fondos de promoción pública con menores comisiones.

Quiero precisar un punto para evitar confusiones: estos fondos son "públicos" únicamente en el sentido de que los constituye una entidad pública, el Ministerio de Inclusión. En todo lo demás, su funcionamiento es privado. La reforma no implica "hacer públicas" las pensiones complementarias; siguen siendo privadas. Lo público reside en la promoción y constitución del fondo, no en su naturaleza de gestión ni en su finalidad.

Para mí, lo más importante de la reforma son estos nuevos planes, porque abren el acceso a colectivos que antes quedaban fuera de la previsión social complementaria. Y, pensando específicamente en los autónomos, se introdujo una flexibilidad adicional: no solo pueden acceder a planes de pensiones simplificados, sino que pueden integrarse también en planes sectoriales cuando exista un plan del sector correspondiente. El ejemplo más claro vuelve a ser la construcción. El sector constituye un plan: el plan de la construcción. ¿Quién puede ir a ese plan? Las empresas del sector, en algunos casos obligadas por habilitación normativa y por el convenio, y también los autónomos que se dedican a esa actividad. Es decir, un trabajador autónomo puede optar por un plan individual, por un plan específico de autónomos o por adherirse al plan sectorial de su ámbito, solicitando su integración. Para ello, la normativa prevé anexos, aportaciones específicas y reglas adaptadas.

Una vez que comenzaron a crearse los planes, surgieron dudas prácticas. La norma establece que, cuando un autónomo se integra en un plan promovido por una asociación, no tiene que ser necesariamente asociado; se busca evitar que tenga que pagar cuotas asociativas como condición de acceso. Pero se planteó otra pregunta: "¿tiene que estar colegiado?". La respuesta fue que eso no estaba expresamente en la norma. Y, en consecuencia, el propio plan conserva margen para decidir si exige colegiación cuando el promotor es un colegio profesional. De ahí la distinción: los autónomos pueden integrarse en planes de asociaciones sin necesidad de asociarse; pero, en el caso de planes promovidos por colegios, la exigencia de colegiación puede depender de lo que establezca el propio plan y su regulación.

¿Quién puede constituir estos planes para autónomos? Se habilita a asociaciones, colegios y otras instituciones de forma flexible. Si una institución desea constituir un plan para su colectivo de autónomos, la normativa permite su alta y su creación.

Además, se regula expresamente la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan adherirse voluntariamente a planes sectoriales.

Tras la ley, el desarrollo reglamentario era imprescindible para definir con precisión quiénes son los promotores y los partícipes en cada modalidad. Y, en el caso específico de los planes de autónomos, el promotor es una asociación, federación, confederación o unión de asociaciones de trabajadores autónomos debidamente constituida. Este promotor presenta una característica singular: estamos hablando de un instrumento de segundo pilar, donde normalmente el promotor es el empleador y el partícipe es el trabajador, y el promotor es quien aporta. Aquí, sin embargo, el promotor no es el empleador del partícipe. Por eso, la norma permite que el promotor no esté obligado a aportar: su función es facilitar el acceso, no realizar contribuciones salariales. Y se aclara, además, que esas asociaciones pueden tener planes de pensiones para sus propios empleados, pero eso sería un plan de empleo ordinario para su plantilla, distinto del plan específico para autónomos.

¿Quiénes son los partícipes de estos planes? Los propios autónomos, sin diferenciación. No tienen que acreditar una condición adicional. El autónomo se dirige a la entidad correspondiente y se da de alta.

Ahora bien, ¿qué problema estamos encontrando actualmente? La comercialización. Al final, los planes deben llegar al ciudadano. Y el canal de venta requiere una entidad autorizada, porque hablamos de un sector regulado. En el desarrollo de la norma, honestamente, esto no se tuvo suficientemente en cuenta. Un plan individual se comercializa con normalidad: se oferta en una entidad financiera y se contrata como un producto más. Sin embargo, los planes de empleo tradicionales no se "venden" porque son planes vinculados a la empresa: si trabajas en una entidad, eres partícipe por el mero hecho de trabajar en ella. Nadie te lo comercializa. Pero estos planes para autónomos sí requieren difusión y acceso comercial, y esa es la dificultad.

Por eso, se está promoviendo una modificación normativa que habilite ese canal, ya que las asociaciones trasladaron un problema práctico: suelen trabajar con gestores que les ofertan productos financieros, y si ese gestor no puede ofertar un plan de pensiones de empleo, ¿cómo se entera el autónomo de que existen estos planes nuevos, distintos y a los que puede acceder? Para paliarlo, se ha integrado esta figura en la web de "Finanzas para Todos". Dentro del Plan de Educación Financiera, en la pestaña "Planifica tu jubilación", se explica cómo funcionan estos planes. Y, mientras tanto, se está siendo flexible en su difusión a través de agentes que asesoran a autónomos, con la idea de culminar la modificación reglamentaria.

La normativa incorpora, además, otra previsión: una sola asociación, colegio o confederación puede tener distintos planes de autónomos. La lógica es la siguiente: en los planes de empleo ordinarios, un empleador solo puede tener un plan para todos sus trabajadores, para evitar segmentaciones internas —por ejemplo, un plan para directivos y otro para no directivos— y asegurar transparencia. Pero, en el mundo de autónomos, algunas entidades promotoras plantearon que podrían necesitar más de un plan, por ejemplo, para ofrecer distintas políticas de inversión: una más arriesgada orientada a autónomos jóvenes y otra más moderada para autónomos de mayor edad, por poner un ejemplo genérico. Si la norma solo permitía un plan, se imponía una única política de inversión para todo el colectivo. Por eso se habilitó que asociaciones y federaciones puedan constituir varios.

También se reguló, de forma específica, el contenido de las "especificaciones" del plan, es decir, el contrato. En particular, se obliga a que los planes sectoriales —por ejemplo, el plan de la construcción— prevean desde el inicio qué tratamiento darán a los autónomos que quieran integrarse. Debe estar regulado expresamente para que puedan hacerlo. Y se permite, además, establecer clasificaciones de autónomos que faciliten su integración en distintos fondos dentro del propio plan sectorial, con el objetivo de ampliar posibilidades de inversión.

Se modificó asimismo el régimen de información. En los planes de empleo tradicionales, la información se recibe con frecuencia a través de la empresa y, en ocasiones, la integración es automática por el hecho de ser trabajador. Pero los planes de autónomos son distintos: su lógica es la de una decisión individual, aunque se articulen en el segundo pilar. Por eso se decidió que la información previa al partícipe sea la propia de los planes individuales, para que el autónomo reciba la información necesaria para tomar una decisión individual, conforme al régimen regulado en la normativa aplicable.

Otro aspecto esencial es la movilización de derechos. En un plan individual, uno puede no rescatar el dinero, pero sí puede trasladarlo, cambiarlo, moverse entre fondos o entidades si no le convence la gestión o la política de inversión. En los planes de empleo, eso no ocurre: no se puede "cambiar" libremente, porque estás vinculado al plan de tu empresa; solo cabe la movilidad cuando cesa la relación laboral, y, en su caso, puedes canalizar inquietudes a través de la comisión de control. Pero con los autónomos se presentaba un problema evidente: como no tienen empleador, nunca cesan una relación laboral en ese sentido. Si no se regulaba, un autónomo podía quedar cautivo de por vida en el plan en el que se hubiera dado de alta. Por eso la norma —primero por ley y luego por reglamento— estableció expresamente una excepción: el autónomo puede movilizar sus derechos cuando quiera, por decisión unilateral, sin necesidad de "cese" alguno. Puede cambiarse de un plan

de autónomos a otro. Esta previsión fue muy bien acogida por las asociaciones con las que se negoció, porque evitaba precisamente ese riesgo de cautividad.

Y llego a un punto que fue, sin exagerar, el auténtico eje de la negociación: el límite de aportación del autónomo.

Si el autónomo se hubiera quedado únicamente en el tercer pilar, el individual, el margen era reducido. Pero al integrarlo en instrumentos de empleo, el planteamiento era ampliar su capacidad de aportación. ¿Cuánto se fijó finalmente? 4.250 euros. ¿De dónde sale esa cifra? Es exactamente la mitad de 8.500. Y la razón es la lógica del plan de empleo: en cualquier plan de empleo, el conjunto de aportaciones vinculadas al empleador tiene un máximo de 8.500 euros; y las aportaciones del trabajador, como persona física, están vinculadas a las del empleador. De ahí el esquema típico: tú aportas hasta 4.250, el empleador aporta hasta 4.250, y se alcanza el máximo de 8.500. En la tramitación se argumentó que no podía fijarse para el autónomo un límite de 8.500 como aportación individual, porque en un plan de empleo ordinario la aportación del trabajador no llega por sí sola a esa cifra: está vinculada a la aportación del empleador.

¿Cuál fue la objeción del autónomo? Muy comprensible: "yo no tengo empleador; nadie me aportará los otros 4.250; por tanto, nunca llegaré a 8.500". Aun así, tras una negociación intensa —y, como se dijo, muy discutida tanto con asociaciones de autónomos como con el Ministerio de Hacienda— el límite quedó fijado en 4.250 euros anuales, a los que se pueden sumar 1.500 euros adicionales. En consecuencia, la reforma permite al autónomo aportar una cuantía superior a la anterior, en un producto con comisiones limitadas por normativa, más barato, y con una lógica de segundo pilar.

¿Habrá modificaciones posteriores? No se sabe. Pero se dejó claro que este punto fue uno de los grandes "caballos de batalla" de la negociación.

Y, finalmente, ¿cuál ha sido el éxito de la reforma? Depende del criterio con el que se mida.

Si lo medimos en número de autónomos, número de entidades y número de pymes integradas, puede hablarse de éxito. Si lo medimos en cuantía económica, el resultado todavía es limitado. A día de hoy existen 44 planes simplificados: uno sectorial y 43 de autónomos. Esto indica que hay interés por parte de los autónomos en estos instrumentos, porque para ellos la previsión social complementaria es una necesidad. Existen también otros instrumentos, como las mutualidades de previsión social, constituidas por algunos colegios, pero estas vías tienen límites y esta reforma abre un margen adicional de aportación.

Ahora bien, en proporción al total de planes de empleo, el peso aún es pequeño: aproximadamente un 1%. Y, en cuantía económica, el volumen integrado es reducido, en torno a 2.000 millones. Aun así, cuando miramos las cifras de integración de personas y empresas, el dato es muy alto por un motivo claro: solo el plan de la construcción integra ya 800.000 personas. De los diez millones de cuentas de partícipes de los que hablábamos, una parte muy significativa procede de ese plan.

En cuanto a promotores, se han integrado 71.000 promotores, de un total de 85.000. Es decir: el 82% de los promotores actuales de planes de empleo son promotores de planes simplificados. De nuevo, gran parte de ese volumen corresponde al sector de la construcción.

Por tanto, el desafío es evidente: animar a que, en el marco de los convenios colectivos, se empiece a aportar en cuantías superiores y, si es posible, con incrementos anuales. Porque la estructura puede existir, pero sin aportación efectiva el impacto seguirá siendo limitado.

¿Qué creemos que dará impulso a la reforma? La incorporación de más sectores. Si entran más sectores, no solo se integrarán las empresas de esos sectores, sino también los autónomos vinculados a ellos. Y, además, estos planes son más baratos y, para vosotros, lo más importante: son mucho más sencillos. Se ha creado una plataforma digital específica para que, como se nos trasladó, "a golpe de tres clics" desde el móvil una persona pueda integrarse en un plan de pensiones de autónomos o en

un plan sectorial. Y también se han simplificado los procedimientos de creación y alta para que estos planes sean más ágiles.

Pero, al final, queda una asignatura pendiente: aportar. Se pueden crear instrumentos, se puede establecer un marco normativo, se puede preparar toda la estructura. Sin embargo, si no existe intención de aportar y, sobre todo, si no se conoce que estos instrumentos existen —y por eso son importantes jornadas como esta—, será difícil que los autónomos accedan de manera generalizada a esta previsión social complementaria.