CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2025 | XV LEGISLATURA | Núm. 382 | Pág. 1

DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.ª MARÍA MERCÈ PEREA I CONILLAS

Sesión núm. 5

celebrada el lunes 30 de junio de 2025

Página

ORDEN DEL DÍA:

Celebración de las siguientes comparecencias:

— De la directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE (Santos Fernández), para informar sobre temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 219/000408) 2

— De la directora del Departamento Sociolaboral de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Cepyme (Díaz de Terán), para informar sobre temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 219/000409) 2

— De la secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de la Unión General de Trabajadores, UGT (Estévez Navarro), para informar sobre temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 219/000410) 20

— Del secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO (Bravo Fernández), para informar sobre temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la

cve: DSCD-15-CO-382

Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 219/000411) 20

Se abre la sesión a las diez y treinta minutos de la mañana.

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARECENCIAS:

— DE LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE (SANTOS FERNÁNDEZ), PARA INFORMAR SOBRE TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 219/000408).

— DE LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO SOCIOLABORAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, CEPYME (DÍAZ DE TERÁN), PARA INFORMAR SOBRE TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 219/000409).

La señora **PRESIDENTA:** Buenos días.

Empezamos puntuales la comisión.

Bienvenidos a todos y a todas, y, desde luego, a las ponentes de esta comparecencia. En primer lugar, quiero felicitar a Rosa Santos en concreto porque la semana pasada, en el 30.º aniversario de la constitución del Pacto de Toledo en Santander, fue felicitada expresamente por el secretario de Estado por los acuerdos a los que se había llegado en el diálogo social. Felicito en general a todos los componentes, pero especialmente a Rosa Santos. Me parecía que hoy, que nos estrenamos con la presencia de los agentes sociales, no estaba de más reconocer el trabajo de las personas comprometidas en algo en lo que España es referente. Somos una institución única en los países de nuestro entorno, reconocida, con treinta años de trabajos y de compromisos, y yo creo que merece la pena ese reconocimiento.

Si les parece, les recuerdo los tiempos de cada intervención. Serán veinte minutos por cada compareciente y los grupos, de menor a mayor, tendrán cinco minutos cada uno.

Señor Paniagua, ¿se encuentra mejor? **(El señor Paniagua Núñez: Sí. Gracias).** Me alegro.

Habrá, en los minutos que resten hasta la hora acordada con los agentes sociales sindicales, un turno de réplica de las comparecientes.

Sin más dilación, en primer lugar, doy la palabra a Doña Rosa Santos Fernández, directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Santos Fernández): Muchas gracias, presidenta.

Es para mí un honor estar aquí con ustedes y poder compartir las posiciones de CEOE sobre el Pacto de Toledo. También, no lo puedo ocultar, es un placer reencontrarme con buenos amigos de otras épocas profesionales, así que espero el acierto de mi intervención.

El Pacto de Toledo nació como una premisa audaz para sustraer al sistema público de pensiones de la confrontación partidista y dotarlo de una arquitectura de gobernanza estable, capaz de proyectarse hacia el futuro, con vocación de permanencia y de actualización periódica. Fue un momento en el que las formaciones políticas, conscientes de la envergadura del reto demográfico, decidieron aparcar intereses electorales inmediatos para pactar reglas de disciplina fiscal y de suficiencia de las prestaciones. Un gesto de altura de miras pocas veces igualado. Este espíritu transversal se mantuvo después gracias a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, creada en 1999, para revisar en cada legislatura el grado de cumplimiento y, si es preciso, actualizar las recomendaciones —las últimas son de 2020, a las que luego me referiré—. Cada revisión ha recordado que el pacto no es un texto pétreo, sino un instrumento vivo que se perfecciona con la realidad. Sin embargo, esta lógica de gran pacto parlamentario no habría sido suficiente sin su contraparte en el ámbito de la concertación social. A lo largo

cve: DSCD-15-CO-382

de estas tres décadas, el diálogo social tripartito ha sido la correa de transmisión que convierte las recomendaciones parlamentarias en normativa aplicable y operativa.

Respecto de las recomendaciones de 2020, CEOE, Cepyme, UGT, Comisiones Obreras y el propio Gobierno hemos tenido importantes negociaciones que han desembocado, efectivamente, como decía la presidenta, en varios acuerdos. La Ley 21/2021, que consagra la revalorización de las pensiones según el IPC, como mandataba el Pacto de Toledo, y que crea nuevos incentivos a la jubilación demorada. El nuevo sistema de cotización de los autónomos, vigente desde 2023. Y el último acuerdo, del pasado mes de julio de 2024, sobre la jubilación activa parcial, coeficientes reductores y mejora de la transición generacional en sectores de alta penosidad. Cada uno de estos hitos confirma que el diálogo social es un valor democrático de primer orden, legitima las reformas, reduce la conflictividad y aporta el conocimiento práctico de quienes crean empleo y representan a los trabajadores.

Por esto, CEOE defiende que toda actualización del Pacto de Toledo debe venir acompañada —nunca sustituida— por la mesa de diálogo social. Hoy, más de 9 millones de pensionistas reciben prestaciones cuya financiación absorbe en torno al 13 % del PIB. El reto que tenemos por delante —la doble transición demográfica y tecnológica— exige la misma determinación que mostró esta Cámara en 1995 y la misma capacidad de concertación que hemos mostrado las organizaciones empresariales y sindicales en cada reforma.

¿Qué grado de cumplimiento de las recomendaciones de 2020 hemos aterrizado en los acuerdos de diálogo social? Parcialmente, la separación de fuentes. Se han asumido por parte del Estado cerca de 22 000 millones en gastos impropios, pero aún persiste un déficit contributivo estructural cercano al 1,2 del PIB. Me referiré más adelante a algunas cuestiones al hablar de retos. El mantenimiento del poder adquisitivo se incorporó plenamente a través del acuerdo de la primera parte de las pensiones en 2021. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social tiene en la actualidad más de 9000 millones de euros y la proyección para 2025 es que alcanzará 14 000 millones de euros. También me referiré a esta cuestión más adelante.

Las cotizaciones y protección social de los autónomos se materializaron en el Real Decreto Ley 13/2022, en cuanto al contenido prestacional. Se ha avanzado en la convergencia con el régimen general en cuanto a protección por contingencias profesionales, las mejoras en el cese de actividad y la adaptación de determinadas modalidades de jubilación activa, y ahora, como ustedes saben, en la mesa de diálogo social estamos trabajando en la flexible. Quedan algunos elementos sobre los que debemos actuar en el RETA, como, por ejemplo, el acceso al desempleo asistencial, que no está resuelto desde el cese de actividad, y también la pluriactividad, con la que estamos teniendo un problema importante por exceso de tributación de los trabajadores autónomos que están en pluriactividad.

La prolongación de la vida laboral y la revisión de la jubilación anticipada y parcial también han sido madurados en el diálogo social, en la primera parte de las pensiones y ahora en el acuerdo de julio del pasado año Se amplían los incentivos a la jubilación demorada, mejora la compatibilidad entre la pensión y el trabajo, y se flexibiliza la jubilación parcial, especialmente en sectores técnicos e industriales. También el decreto relativo a sectores con alta penosidad, recientemente publicado, deriva de aquel acuerdo de julio de 2024. En cuanto a los planes de pensiones complementarios, se desarrollaron a través de la Ley 12/2022 —no contaron con un acuerdo de las organizaciones sindicales ni empresariales—, con un sistema que, a nuestro entender, tiene incentivos insuficientes y requiere de otras políticas a las que luego también me referiré.

Señorías, desde CEOE reconocemos los avances que han sido posibles gracias a este acuerdo y también al diálogo social. Sin embargo, nuestra visión debe ser crítica ante algunos elementos que distorsionan y dificultan la sostenibilidad del sistema, la equidad intergeneracional —que es muy importante— y la competitividad empresarial. Me voy a referir específicamente a tres aspectos que, a nuestro entender, son especialmente críticos.

El primero, el mecanismo de equidad intergeneracional. Su aplicación unilateral, sin consenso en el diálogo social, representa un cambio estructural de un gran impacto. Impone un recargo creciente sobre las cotizaciones —que recae en su mayoría en las empresas, pero también en los trabajadores—, con especial impacto en la gente más joven, con carreras más cortas y con más interrupciones. Esta medida castiga, especialmente, a los sectores intensivos en empleo y añade un coste fijo en un entorno de márgenes ya estrechos para las pymes, que empeorará todavía más si finalmente se aprueba el proyecto de ley de la jornada. No se vincula al ciclo económico ni a parámetros de eficiencia y productividad. En CEOE consideramos que esta fórmula, tal como está diseñada, no aporta equilibrio sistémico real y

cve: DSCD-15-CO-382

puede tener efectos contractivos sobre el empleo y, en todo caso, carece de equidad entre generaciones. El MEI no es una alternativa eficaz, sino un recargo lineal sin lógica contracíclica. Internamente lo denominamos una derrama. Permítanme que haga uso también del sentido del humor.

El segundo elemento crítico, la contribución de solidaridad. Establecida sobre las bases máximas de cotización, introduce una lógica impositiva más que contributiva y rompe el principio de proporcionalidad entre aportación y prestación, erosionando los incentivos a cotizar por bases altas. Además, afecta a profesionales altamente cualificados —investigadores, técnicos especializados—, dificultando la atracción de talento y la retención en sectores estratégicos. Por último, el práctico automatismo en caso de ausencia de superávits se traduce en un mayor recurso a cotizaciones crecientes y, por lo tanto, en un traslado del coste sobre las empresas sin mecanismos compensatorios o ajustes de productividad, que encorseta el gasto público y limita la capacidad de respuesta ante ciclos económicos adversos. El resultado es un sistema financieramente más exigente, pero no necesariamente más sostenible. En la actualidad, las cotizaciones sociales en España representan una carga que supera el 30 % del coste salarial bruto en muchos sectores, lo que sitúa a nuestras empresas en enorme desventaja respecto a los competidores europeos.

Quiero aludir a diez grandes retos estratégicos que, desde nuestro punto de vista, tiene el sistema de pensiones. Señorías, el sistema público de pensiones debe mirar hacia las próximas décadas con la misma determinación con la que se fundó el Pacto de Toledo. En CEOE creemos que hay algunos retos que se deben abordar con rigor, consenso y visión de largo plazo.

El primero, recuperar la centralidad del consenso, que tuvo un punto de inflexión en la reforma de 2023. Es imprescindible reequilibrar el sistema desde el diálogo, evaluando seriamente el impacto de las medidas adoptadas en el empleo, en la competitividad, en los jóvenes, en las mujeres y en la sostenibilidad financiera real del sistema.

El segundo, el reto demográfico dual. España afronta una doble transición: baja natalidad y alta longevidad. En los próximos veinticinco años, el número de jubilados crecerá en más de 3 millones, mientras que la base de cotizantes se reduce. Sin una respuesta estructural que combine políticas activas de empleo, natalidad y migración ordenada, el sistema entrará en tensiones cada vez mayores.

El tercero, la equidad intergeneracional real. La sostenibilidad del sistema debe asentarse sobre un reparto justo del esfuerzo entre generaciones. No podemos exigir a los jóvenes cotizaciones crecientes a través del MEI para sostener prestaciones inalterables sin ofrecerles mecanismos sólidos de protección futura. Urge incluir cláusulas de equilibrio demográfico y revisar incentivos a carreras largas de cotización.

El cuarto reto, la financiación anticíclica. El sistema necesita herramientas de estabilización que funcionen en ambos sentidos del ciclo, evitando sobrecargar a las empresas en fases de recesión.

El quinto, productividad y digitalización. Sin un incremento sostenido de la productividad, los incrementos en cotización recaen directamente en los costes laborales. El sistema necesita ser parte del impulso digital y formativo que aumente el valor añadido del empleo y no castigue su creación. La actualización de la ley de formación en el trabajo es imprescindible para garantizar la empleabilidad de los trabajadores y las transiciones que deben acometer las empresas, y lleva varada del orden de tres años. El abordaje fuerte del impacto de la IT por contingencias comunes, tanto en la salud de las personas trabajadoras como en la productividad, es un desafío inevitable para las organizaciones empresariales y sindicales, y también para esta mesa, como ya establecían sus recomendaciones. Son insoportables 9 millones de bajas y un coste que en el año 2024 se ha situado en 29 000 millones de euros; 15 000 que ha pagado la Seguridad Social a través de cotizaciones y 14 000 que hemos asumido las empresas a través de los complementos de los convenios colectivos, los días de baja que hay que pagar y las cotizaciones. Es insostenible, sobre todo en términos de salud, y es un asunto del que debemos ocuparnos, que estamos trabajando en la mesa de diálogo social.

El sexto reto, la integración inmigratoria eficaz. La aportación de la inmigración será decisiva, pero no basta atraer flujos. Hay que integrarlos en el empleo formal, estabilizar su cotización y evitar la cronificación de trayectorias discontinuas e infracotizadas.

El séptimo, autónomos y microempresa. Debemos garantizar prestaciones suficientes para estos colectivos, sin imponerles cargas que comprometan su viabilidad. El nuevo sistema debe afinar su progresividad y mejorar la equidad entre lo aportado y lo recibido. No es este el caso aún; estamos evaluando algunas fallas del sistema. La pluriactividad, por ejemplo, a la que me he referido anteriormente, conlleva un exceso de cotización de muchos trabajadores autónomos.

cve: DSCD-15-CO-382

El octavo, el desarrollo del segundo pilar. La diversificación del riesgo exige equilibrio entre pilares. Ya fue un error, a nuestro juicio, estrangular el tercer pilar para fomentar el segundo, pero el fomento de los planes de pensiones de empleo exige un contexto normativo que lo acompañe. El incremento de los costes laborales continuos deja poco margen para estos instrumentos —por la parte de los trabajadores, seguramente, cuestiones como la vivienda también— y la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos —cambiada en un decreto ley, como ustedes saben, debido a un acuerdo con el PNV— impide o disuade la elección de este tipo de instrumentos. Hacen falta mejores incentivos fiscales y campañas de pedagogía financiera para que las personas trabajadoras y las empresas entiendan bien este instrumento. Solo de esta manera se puede aliviar, en parte, la presión sobre el sistema público.

El noveno reto, la transparencia del sistema y la garantía del uso finalista de las cotizaciones. Hay que perseverar en el principio de separación de fuentes. No es asumible que determinadas políticas públicas de carácter asistencial se imputen al sistema y se paguen con cotizaciones. Es el caso, por ejemplo, del desempleo asistencial o de la utilización de las sobrecotizaciones de prevención de riesgos laborales, de las contingencias profesionales, para derivar a la hucha de las pensiones. Las organizaciones empresariales no lo entendemos.

El último reto, pero el más importante. Señorías, pese a los avances normativos de los últimos años en materia de corresponsabilidad, la realidad sigue siendo tozuda: las adaptaciones de jornada y las excedencias por motivos de cuidados continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres. Este desequilibrio, lejos de corregirse, puede amplificarse con el envejecimiento de la población y con una arquitectura de incentivos que no siempre tiene en cuenta la desigual distribución de responsabilidades familiares. Además, los mecanismos orientados a premiar carreras largas y sin interrupciones, aunque legítimos, tienen efecto regresivo sobre la igualdad. Penalizan trayectorias más fragmentadas, como las que históricamente han tenido las mujeres y, previsiblemente, también afectarán a los jóvenes, cuyos itinerarios laborales son menos lineales por naturaleza.

La presión demográfica creciente y el aumento de la esperanza de vida nos exigen acertar en un asunto nuclear, que a nuestro juicio está al nivel de este Pacto de Toledo, que es el modelo de cuidados. Este no puede seguir siendo un asunto lateral ni subsidiario, sino un verdadero eje estratégico de las políticas públicas, porque de su diseño dependerá no solo la calidad de las prestaciones asistenciales, sino también el grado real de igualdad entre hombres y mujeres. Nosotros defendemos un modelo de cuidados profesionalizados, estructurado en la colaboración público-privada, que reconozca el valor económico y social de esta actividad. Las Administraciones públicas deben asumir su corresponsabilidad a través de una financiación adecuada y de un entorno regulatorio que facilite la creación de empleo de calidad en este ámbito. Porque si no actuamos, el riesgo es evidente: el peso del cuidado volverá a desplazarse al entorno doméstico y, dentro de este, a las mujeres. No podemos permitir que la solución a un problema estructural sea invisibilizarlo nuevamente dentro del hogar. El avanzar hacia la igualdad no puede ser solo una declaración de principio, sino que requiere revisar con honestidad las consecuencias de cada medida y construir alternativas que reconozcan el impacto.

En conclusión, señorías, el sistema público de pensiones es uno de los pilares del estado del bienestar y un compromiso intergeneracional que se construye con responsabilidad y visión de largo plazo, y con una profunda conciencia del país que queremos ser. La historia del Pacto de Toledo es en sí misma una historia de éxito democrático, un ejemplo de cómo las grandes decisiones se adoptan no desde la urgencia ni desde la imposición, sino desde la búsqueda de acuerdos y equilibrio institucional. Hoy, en su 30.º aniversario, queremos recordar que su vigencia depende principalmente del consenso político, del rigor técnico y del respeto al diálogo social. Cuando estos tres pilares se sostienen, el sistema avanza; cuando alguno se debilita, crece la incertidumbre, la desconfianza y la ineficacia de las reformas.

Termino, señorías, ofreciendo desde CEOE nuestra disposición plena a seguir contribuyendo con propuestas, con datos y con espíritu constructivo. No representamos intereses coyunturales, sino la voz de millones de empresas que, con su esfuerzo diario, sostienen las cotizaciones y generan el empleo del que nace la sostenibilidad del sistema. Nos guía un compromiso claro: garantizar que las generaciones futuras tengan derecho a una pensión justa, adecuada y financiada con responsabilidad. Por eso, pedimos también responsabilidad institucional. No podemos seguir cargando sobre el empleo todas las tensiones del sistema; no es justo, no es eficiente y no es sostenible.

Muchas gracias por su atención y quedo a su disposición para responder después a las preguntas.

cve: DSCD-15-CO-382

La señora **PRESIDENTA:** Muchas gracias, señora Santos.

A continuación, la directora del Departamento Sociolaboral de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Cepyme, doña Teresa Díaz de Terán.

Tiene la palabra.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO SOCIOLABORAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, CEPYME** (Díaz de Terán): Muchas gracias.

Quiero empezar esta comparecencia agradeciendo a la Comisión Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo por darme la oportunidad de comparecer ante ustedes y transmitir los aspectos o las reflexiones que desde nuestra organización hacemos en relación con la revisión de las recomendaciones del Pacto de Toledo.

Hecho la vista atrás brevísimamente. En los momentos históricos en los que nace el Pacto de Toledo existía gran preocupación social por la situación y por el futuro de nuestro sistema de protección social, y, en concreto, respecto de las pensiones. Por ello, fue especialmente valioso este pacto al contribuir en términos de máximo respaldo a realizar un diagnóstico que fue fiel reflejo de la situación más que delicada que atravesaba entonces el sistema de Seguridad Social y por posibilitar unas líneas de actuación con el máximo apoyo político y social, que permitió su reforma y su mejora. Durante este tiempo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación ha sido y es un instrumento fundamental para conseguir esa sostenibilidad de futuro del sistema de Seguridad Social. La adopción de grandes pactos debe seguir siendo una de las grandes señas de identidad de la sociedad española, y es y debe seguir siendo deseable un marco de consenso amplio que permita llevar a cabo los elementos de corrección del sistema necesarios para asegurar la viabilidad del sistema.

La Seguridad Social española es importante para nosotros por el valor que este sistema de protección social tiene como instrumento esencial de cohesión social, de estabilizador, estructural y por su imprescindible papel en la vertebración de la sociedad española. Por nuestra parte, son décadas de participación en esta comisión ante ustedes y en los procesos de diálogo, de negociación y de concertación mediante los acuerdos sociales en que hemos traducido nuestra actividad y nuestro compromiso. Y este es el primer mensaje que quiero destacar: el compromiso y la implicación de las organizaciones empresariales, de Cepyme, con el sistema público de pensiones basado en el reparto y la solidaridad.

Unos pequeños párrafos de contextualización económica. Ante el problema del envejecimiento demográfico que tiene España y el desequilibrio del sistema de pensiones, cualquier corrección en este ámbito debe tener en cuenta tanto el compromiso de mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones como su eficiencia, sostenibilidad y equidad. Por ello, además de las mejoras que podamos introducir en los compromisos del sistema, se debe tener en cuenta la situación económica, la situación de las finanzas públicas y la situación del mercado laboral. Es relevante contemplar la revisión de las recomendaciones en el contexto actual, en el que, a pesar de la evolución positiva de los grandes números, el desempeño de la productividad sigue siendo un reto para el crecimiento de los salarios y del consumo privado, en particular en el contexto de unas finanzas públicas con un elevado déficit estructural y endeudamiento, motivado, entre otras causas, por las repercusiones de las recientes crisis y su impacto sobre el crecimiento del gasto público estructural.

Asimismo, es crucial conocer el papel que juega el mercado laboral, sobre todo el empleo y la productividad, ya que pueden amortiguar o aumentar, según su nivel, el gasto de pensiones de futuro. Este conjunto de variables es primordial para poder valorar la sostenibilidad financiera y su impacto en la economía. Por ello, la adopción de cualquier medida que tenga una repercusión sobre los compromisos de gastos e ingresos debería tenerlas en cuenta. Creo muy importante, adicionalmente, señalar que cualquier mejora o reforma que introduzcamos en la revisión de las recomendaciones debe mejorar la transparencia del sistema y aumentar su predictibilidad. Las proyecciones demográficas y el aumento de la esperanza de vida van a someter al sistema de pensiones en España a un reto de sostenibilidad muy superior al actualmente existente, con un déficit contributivo de partida creciente, por lo que este desafío debe abordarse mejorando la autosuficiencia, la contributividad y la equidad del sistema de reparto. Y, en cualquier caso, es necesaria una evaluación transparente, continua y exhaustiva de los efectos de las reformas de las medidas acordadas, incluido su impacto en la equidad intergeneracional.

En esta intervención voy a repasar algunos de los aspectos de las recomendaciones que, desde nuestro punto de vista, deben seguir siendo objeto de atención y lo voy a hacer a la luz de los acuerdos que hemos alcanzado los interlocutores sociales en los últimos años. Quiero, en primer lugar, referirme al

cve: DSCD-15-CO-382

compromiso en el mantenimiento o mejor adaptación del sistema público de la Seguridad Social, en consonancia con la recomendación 0 y con el denominado Acuerdo de Pensiones de 2021. En este sentido, quiero resaltar que dicho acuerdo se enmarcó en el contexto de las recomendaciones del Pacto de Toledo, que nos ha servido de guía para el desarrollo del sistema público de Seguridad Social, y también en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por la Comisión Europea, vinculado a la liberación de fondos. Es importante señalar esto porque en esos momentos en los que, como país, estábamos inmersos en una profunda crisis, la responsabilidad de todos ayudó con estos acuerdos a que saliéramos de este *impasse* provocado, si recuerdan, por la COVID-19.

Ya que abordamos medidas en este acuerdo, en línea, por supuesto, con las recomendaciones —en concreto respecto a la recomendación 1, consolidación de fuentes de la Seguridad Social—, quiero señalar que la separación de fuentes de la Seguridad Social contribuye a la sostenibilidad financiera, ya que las cotizaciones sociales se destinan a su verdadera finalidad: las prestaciones contributivas. En dicho acuerdo se contemplan medidas dirigidas a culminar el principio de separación de fuentes y el fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema. En este sentido, quiero señalar que, aunque se ha avanzado mucho en el proceso de separación de fuentes, debemos continuar y culminar este proceso.

El acuerdo de pensiones que les acabo de mencionar, de 2021, también contempla, al igual que la recomendación 2, el mantenimiento del poder adquisitivo mediante la revalorización anual de las pensiones conforme al IPC, así como su garantía por ley. Aquí me quiero fijar en que en el acuerdo se contemplaba la sustitución del factor de sostenibilidad por un factor de equidad intergeneracional para contribuir a repartir los costes derivados principalmente del reto demográfico. En este sentido, los interlocutores sociales, sobre todo las organizaciones empresariales, destacamos la permanencia en el acuerdo de un factor de sostenibilidad hasta su sustitución por otro que nos comprometíamos a negociar nada más firmar el acuerdo de 2021. Quiero volver a remarcarlo en el contexto de la Comisión Europea porque estábamos reforzando la confianza del país. Los firmantes, como les digo, nos comprometíamos a negociar la sustitución del factor de sostenibilidad por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional que operará a partir de 2027. El mecanismo de equidad intergeneracional de las pensiones resultó ser una subida del tipo de cotización que, desde nuestro punto de vista, es insuficiente, no garantiza el equilibrio del sistema y necesitará medidas adicionales en el futuro para asegurar su sostenibilidad. Desde su entrada en vigor en 2023, el MEI ha sumado 3591 millones de euros a la conocida como hucha de pensiones.

Consideramos que aumentar las cotizaciones sociales y hacer que la mayor carga recaiga sobre las empresas tiene efectos negativos sobre el empleo y va en dirección contraria a lo que necesita el sistema público de pensiones. El crecimiento del empleo es una de las principales garantías del sostenimiento del sistema de pensiones, pero la situación para las empresas más pequeñas apunta en la dirección contraria. Solo les voy a dar un dato que creo que es relevante: en España, si comparamos el número medio de trabajadores entre abril y marzo de 2025 con el mismo periodo de 2024, podemos concluir que 1 100 000 microempresas existentes contabilizan casi 3000 trabajadores menos que en 2024, mientras que las grandes empresas contabilizaban aproximadamente unos 320 000 trabajadores más.

Desde nuestra perspectiva, desde la perspectiva empresarial, la gran empresa está explicando el 70 % del empleo creado, a pesar de sumar unos pocos miles de empresas, dato muy descriptivo del escenario, desde nuestro punto de vista adverso para la pequeña empresa, que estamos afrontando. En línea con la recomendación 12 —edad de jubilación y fomentar la permanencia de los trabajadores en activo—, en el acuerdo se contemplan también medidas para favorecer este acercamiento. De los acuerdos alcanzados, concretamente este acuerdo al que me estoy refiriendo, en línea con la recomendación 12 va dirigido a consolidar un mercado laboral sostenible, inclusivo y diverso. Entre las medidas que se establecen, hay incentivos para retrasar la edad de jubilación anticipadamente salvaguardando los procesos de reestructuración y adecuación empresarial a las nuevas realidades económicas; se incentiva y estimula el mantenimiento y la contratación de los trabajadores de mayor edad, también de la articulación de una política activa de apoyo al coste laboral asociado a los procesos de IT de los mayores de 62 años; se eliminan trabas para el mantenimiento de la jubilación activa en todas las modalidades de jubilación; se establecen mecanismos que impulsan la participación de las mujeres en sectores de actividad tradicionalmente masculinos, como es la cláusula de jubilación, y se apuesta por la protección social de los jóvenes, incorporándolos al Sistema de la Seguridad Social. En fin, todas estas medidas van en consonancia con muchas de las recomendaciones del Pacto de Toledo a las que me estoy refiriendo.

cve: DSCD-15-CO-382

También llegamos a un acuerdo respecto a la recomendación 4 en cuanto a establecer un nuevo sistema de cotización de trabajadores autónomos por ingresos reales, que echa a andar en 2023, aunque se acuerda en 2022, teniendo en este primer año la primera regularización, que está funcionando, a pesar de determinados temas, como a los que se ha referido la directora de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, que tenemos que seguir vigilando y ajustar. El sistema ha echado a andar, pero hace falta ajustarlo en función de los resultados de este primer año.

Llego a la recomendación 11, relativa a la contributividad y al acuerdo Gobierno-sindicatos de 2022, en el que no fue posible que las organizaciones empresariales estuvieran presentes. Con esta reforma de 2022, se incide fundamentalmente en los ingresos del sistema a través de las subidas de cotizaciones y nuevos impuestos al trabajo. Las principales medidas que se adoptan en el acuerdo inciden en subidas de costes, lo que afecta especialmente a las pymes, que están soportando subidas de impuestos y de cotizaciones. Desde nuestro punto de vista, con este acuerdo se ponen más barreras a la creación de empleo, que debería ser también objetivo de la reforma del sistema para asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones. En este sentido, les daré un par de datos que creo que lo ilustran. Existen, como les he dicho antes, 1 100 000 microempresas, y de estas, casi 700 000 tienen entre uno y dos trabajadores. En un momento de crecimiento de la economía, como el que estamos viviendo —aunque ahora no sé si los datos macro ya se están yendo a la baja, pero, bueno, podemos decir que los grandes números son positivos— existen en España 22 000 microempresas menos que en 2019 cuando deberían existir más. En una economía que crece debería haber más empresas de todos los tamaños, en especial microempresas, que representan el primer eslabón o escalón de entrada en el mundo empresarial.

Durante los últimos cinco años, las pymes han soportado un fuerte incremento de bases de cotización; así, la base mínima ha crecido alrededor de un 47 % y las máximas un 18,5 %. Esto nos supone, además, una desventaja competitiva con respecto a nuestros principales socios comerciales al ser la presión fiscal en España superior a la de Europa por este concepto. En concreto, el porcentaje que aportan las empresas al total de la recaudación, siempre según Eurostat y con datos de 2022, en España las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social suponen un 25,2 % del total de la recaudación mientras que en la Unión Europea la media es del 17,7 %. Además, la subida de bases máximas de las cotizaciones, según IPC más un 1,2, no se ve reflejada en igual proporción en las subidas de las cuantías de las pensiones máximas, rompiendo el principio de proporcionalidad en la contributividad.

El incremento del MEI, al que ya me he referido, supone la primera subida en los tipos de cotización desde que se aprobó la Ley General de la Seguridad Social, acordándose entre el Gobierno y las organizaciones sindicales un 0,6 %, y en 2023 se acordó que se duplicara esta cantidad. Se impone, además, como ya se ha comentado aquí por la anterior compareciente, un nuevo impuesto a la cuota de solidaridad para salarios a partir de la base máxima que no consolida a efectos de prestaciones y que va desde el 5,5 % hasta el 7 %, según una escala en función de lo que es el salario exceda de la base máxima. El exceso de cotización deja de ser considerado un salario diferido para convertirse en un impuesto puro para este tipo de rentas, que soportan en estos momentos unos niveles de progresividad del impuesto sobre sus rentas del trabajo superior en un 13 % aproximadamente a los de la media de la Unión Europea.

Con respecto a la revalorización de las bases máximas, se ha de destacar el incremento del coste laboral asociado, lo que merma adicionalmente la competitividad del conjunto de la economía y el empleo y, en consecuencia, limita las posibilidades de un mayor crecimiento futuro, necesario para sostener el sistema de pensiones. En definitiva, son medidas que, en su conjunto, representan impuestos al trabajo, son claramente insuficientes para compensar la situación deficitaria del sistema y los desafíos demográficos y, además, están fuertemente sesgadas hacia un aumento de recursos a costa de las cotizaciones sociales. Solo lo voy a mencionar porque ya se ha comentado, y continúo señalando la necesidad de incidir en actuaciones encaminadas a medidas de intervención en otras partidas de gastos, que también son financiadas por cotizaciones de empresarios y trabajadores. En este sentido, creo que es obligado hacer referencia al aumento del gasto en la incapacidad temporal por contingencias comunes. El coste no se reduce solo al coste directo de la incapacidad temporal, también abarca el indirecto en forma de pérdida de producción y sustitución de personal. Me salto los datos, que ya se han comentado, pero quiero traer a colación aquí, porque es importante, el acuerdo de pensiones de 2023, en el que los interlocutores sociales y el Gobierno, tomando como base el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, y preocupados tanto sindicatos como organizaciones empresariales por esta evolución de los indicadores de incapacidad temporal por contingencias comunes, convenimos en poner a disposición del sistema de los trabajadores y de la recuperación de la salud los recursos de las mutuas colaboradoras de

cve: DSCD-15-CO-382

la Seguridad Social a través de convenios de colaboración con los servicios públicos de salud de las comunidades autónomas, con el Instituto Nacional de Seguridad Social y con las mutuas colaboradoras de cada comunidad autónoma. Se están empezando a firmar estos convenios, y creo que es importante señalarlo aquí por lo que supone que todos pongamos el foco —Seguridad Social, organizaciones empresariales y sindicales— en este grave problema, y ya estamos intentando poner alguna medida para intentar paliar tanto lo que es el gasto en incapacidad temporal, que no pueden soportar las empresas, como la recuperación de la salud de los trabajadores.

Quiero señalar brevísimamente también la recomendación 10, de lucha contra el fraude, donde creo que hay que seguir incidiendo. Una cuestión al margen de las actuaciones directas que se puedan hacer sobre la Seguridad Social, creo que la economía sumergida hace daño a las empresas y al sistema público de pensiones porque, con independencia de la repercusión de la recaudación del Estado, creo que la influencia directa en las cuentas es importante y que debemos seguir poniendo el foco y la atención tanto desde el punto de vista de los interlocutores como de las recomendaciones del Pacto de Toledo.

Llego a la recomendación 16, de planes de pensiones de empleo y desarrollo de la previsión social complementaria. El desarrollo del segundo pilar —voy a intentar ser también muy breve— en España ha sido escaso y está por debajo del promedio de los países con planes de pensiones de empleo no obligatorios tanto en volumen como en número de empleados. Desde nuestro punto de vista, todo planteamiento que hagamos en este sentido para incentivar la previsión social complementaria empresarial tanto la previsión social como los planes de previsiones de empleo no pueden separarse del análisis del sistema público de pensiones ya sea desde la perspectiva de la complementariedad de las prestaciones como de la condición de las empresas como agentes financiadores mayoritarios de este sistema y su repercusión sobre los costes empresariales.

La previsión social empresarial se ha concentrado fundamentalmente en las grandes empresas, con una escasa implantación en las pymes. Los planes de pensiones de empleo creemos que pueden ser un instrumento que puede contribuir a garantizar o ayudar a garantizar la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones públicas y a fomentar el ahorro a largo plazo, pero la reforma acometida, que tiene elementos positivos, es insuficiente para atender a esta recomendación del Pacto de Toledo de impulsar y fomentar los planes de pensiones de empleo. Desde Cepyme, hemos apoyado los planes de pensiones de empleo, su promoción y su difusión entre las empresas, pero la promoción de este segundo pilar no puede ir en detrimento del tercer pilar; pareciera que el objetivo de la norma fuera no tanto potenciar los planes de pensiones de empleo como condicionar el traspaso de los planes individuales al segundo pilar. Por muchos esfuerzos normativos que se quieran emprender para promocionar los planes de pensiones, no puede desconocerse la realidad inevitable de que muchos trabajadores de pymes y autónomos —el colectivo que más planes individuales tiene suscritos— no queden incorporados dentro del segundo pilar, por lo que se les debe dar la posibilidad de que ahorren para su jubilación con un nivel de aportaciones suficiente a través de sistemas de previsión social individuales.

El tratamiento fiscal de los planes de pensiones privados individuales ha empeorado significativamente. En España creemos que se pretenden fomentar los planes de empleo a costa de cercenar los incentivos a planes individuales. Se observa que, en general, aquellos países que establecen marcos fiscales favorables, tanto en términos de límites de aportaciones como de tratamiento fiscal a lo largo de la vida del instrumento para los planes de pensiones de empleo, lo hacen también para los planes individuales. Es decir, la disyuntiva no es entre planes de pensiones individuales y planes de empleo, como se pretende en España, sino entre favorecer el ahorro previsional mediante el mayor número de instrumentos posibles. Por tanto, creemos que es erróneo el enfoque del marco español porque supone un perjuicio para los ahorradores de nuestro país y una oportunidad perdida de sumar esfuerzos y oportunidades a través de estos distintos instrumentos de ahorro previsional.

Termino aquí mi intervención y quedo a su disposición.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias, señora Díaz.

A continuación, daré la palabra a los grupos de menor a mayor.

Si les parece, teniendo en cuenta que solo somos seis grupos, gracias a la magnanimidad de esta presidenta **(risas),** —bueno, le pongo un poco de gracia al tema porque estamos todos muy serios— ampliaremos los tiempos de intervención pasando a ocho minutos, pero no es obligatorio y seré muy estricta, o sea, la magnanimidad se acaba en los ocho.

Así pues, doy la palabra a doña Idoia Sagastizabal, del Grupo Vasco.

Gracias.

cve: DSCD-15-CO-382

La señora **SAGASTIZABAL UNZETABARRENETXEA:** Muchas gracias, presidenta.

Egun on. Muchas gracias por las dos comparecencias que tenemos hoy aquí.

Voy a ser muy breve y solo haré un par de preguntas. Yo creo que estamos de acuerdo en que el sistema de tensiones es un sistema vivo que se necesita seguir reajustando, como se ha dicho aquí, ya que, además, está tensionado por algunos factores estructurales. Se ha hablado aquí de la demografía, de natalidad baja y de longevidad, y en este sentido, me gustaría saber cómo creen que se puede abordar el tema de la productividad, si tiene que ser mediante medidas pactadas en negociación colectiva, y qué medidas podrían ser eficaces frente al absentismo laboral que hoy tenemos, y si también tendrían que abordarse desde la negociación colectiva. Asimismo, me gustaría saber cuál es su opinión sobre el salario mínimo interprofesional y cómo se podría abordar desde las empresas la necesidad de mayores salarios porque eso aumenta las bases de cotización que desde luego pueden ayudar a la sostenibilidad del sistema de pensiones, porque, como decía la AIReF, está claro que las medidas relativas a las garantías de salario son efectivas para reducir el déficit del sistema. Por tanto, me gustaría saber cómo se pueden mejorar los salarios y si las políticas salariales bien orientadas pueden tener un efecto para reducir el déficit.

Han hablado ustedes de los sistemas complementarios de pensiones, y nosotros estamos muy de acuerdo en el pilar 16, pero no sé si le he entendido bien cuando ha dicho que cuando el PNV negoció los convenios colectivos autonómicos ha tenido un reflejo o ha ido en detrimento de los sistemas complementarios de pensiones. Me gustaría saber por qué y en qué se basan para decir eso, ya que en Euskadi tenemos sistemas complementarios que funcionan muy bien; de hecho, ahora mismo hay uno también para autónomos.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señora Sagastizabal.

A continuación, en nombre del Grupo Junts per Catalunya, tiene la palabra el señor Josep María Cervera.

El señor **CERVERA PINART:** Gràcies, presidenta.

Jo encara seré més magnànim i no esgotaré ni els cinc minuts que teníem de sortida.

Moltes gràcies a les compareixents per la seva presència i per la seva...

Gracias, presidenta.

Yo aun seré más magnánimo y no voy a gastar los cinco minutos que teníamos de entrada.

Muchas gracias a las comparecientes por su presencia…

La señora **PRESIDENTA:** Un momento, señor Cervera, que estamos acabando de ajustar el sonido.

Adelante.

El señor **CERVERA PINART:** Res. Molt bé. Estava donant les gràcies a les compareixents, no només per ser aquí, sinó també per totes les seves explicacions i aportacions. Des de Junts per Catalunya compartim la importància del diàleg social, el compartim en l'àmbit de les pensions i el compartim en aquell àmbit tan ample de les relacions i el marc laboral. Val a dir, però, que el nostre marc de relacions laborals ideal i de diàleg social és el català, un marc sovint absent, quan no menystingut i en ocasions vetat per les organitzacions empresarials d'àmbit sindicals, d'àmbit estatal. Miri, nosaltres continuarem treballant perquè la patronal catalana tingui veu a nivell estatal. I evidentment, perquè aquest marc que a nosaltres ens interessa que és el català, sigui escoltat.

Compartim, dit això, bona part del fons de les observacions que ambdues compareixents han fet, però com que de les virtuts i sobretot de les mancances i els riscos del sistema de pensions espanyols, segur que en parlaran els altres grups, jo voldria centrar-me i conèixer el seu capteniment sobre l'impacte de les pensions a Catalunya. I la nostra demanda, que fem sovint, d'ajustar les pensions catalanes al cost de la vida a Catalunya, que és un 7,6 superior a la mitjana de l'Estat. I jo el que voldria saber és com veurien vostès les pensions basades en l'equitat, que permetés que l'impacte d'aquestes pensions fos igual per a tots els ciutadans de l'Estat, per a que tots els pensionistes tinguessin al final el mateix poder adquisitiu i poguéssim garantir la mateixa qualitat de vida d'aquests ciutadans arreu de l'Estat.

Res més. I un cop més, moltes.

cve: DSCD-15-CO-382

Estaba dando las gracias a las comparecientes, no solo por estar hoy aquí, sino también por todas sus explicaciones y aportaciones. Desde Junts per Catalunya compartimos la importancia del diálogo social; lo compartimos en el ámbito de las pensiones y lo compartimos en ese ámbito tan amplio de las relaciones y el marco laboral. Cabe decir, sin embargo, que nuestro marco de relaciones laborales ideal y de diálogo social es el catalán, un marco que frecuentemente está ausente o menos preciado o vetado en las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito estatal. Mire, nosotros seguiremos trabajando para que la patronal catalana tenga voz a nivel estatal y, evidentemente, para que este marco que a nosotros nos interesa, que es el catalán, sea escuchado.

Dicho esto, compartimos buena parte del fondo de las observaciones que ambas comparecientes han mencionado. Pero de estas virtudes y estas faltas y riesgos del sector español seguro que hablarán otros grupos, a mí me gustaría centrarme y conocer su punto de vista sobre el impacto de las pensiones en Cataluña. Nuestra petición, que frecuentemente repetimos, es ajustar las pensiones catalanas al coste de la vida en Cataluña, que es un 7,6 % superior a la media del Estado, y quisiera saber cómo verían ustedes unas pensiones basadas en la igualdad que permitieran que el impacto de dichas pensiones fuera igual para todos los ciudadanos del Estado, porque todos los pensionistas tuvieran al final el mismo poder adquisitivo y pudiéramos garantizar la misma calidad de vida de dichos ciudadanos.

Esto es todo y, de nuevo, muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señor Cervera.

A continuación, por el Grupo Parlamentario SUMAR, tiene la palabra don Manuel Lago Peñas.

El señor **LAGO PEÑAS:** Buenos días.

Yo estoy encantado de recibir la visita de CEOE y de Cepyme y de las personas que las representan. Además, me siento muy a gusto por el hecho de que en esta Cámara, en la que normalmente domina el ruido y la furia, tengamos una reflexión serena donde se hace un balance equilibrado entre lo que hemos hecho hasta ahora y los desafíos que tengamos en el futuro. Ojalá el Parlamento, el Congreso de los Diputados, se pareciera más a lo que las representantes de la CEOE y de Cepyme nos han traído hoy a esta Cámara; sus organizaciones, y ellas personalmente, son protagonistas del diálogo social en España. Yo he compartido horas y horas de ese debate sobre el salario mínimo, la reforma, los ERTE, y lo que digo es que la situación de la economía española no sería la misma sin la contribución de la CEOE y de Cepyme, y también, obviamente, de Comisiones Obreras y UGT, a la estabilidad económica y social de nuestro país.

Después de ese el reconocimiento, querría introducir, primero, una obsesión, porque cada uno tiene las suyas, y la mía son los datos. Teresa ha dicho que hay menos empresas de uno y dos trabajadores, pero —lo acabo de consultar— hay más empresas de tres a cinco y más empresas de seis a nueve, de tal forma que microempresas, es decir, empresas de menos de diez trabajadores y trabajadoras, hay más que en los años anteriores, lo que quiere decir que no están desapareciendo las empresas, sino que están creciendo las empresas y las que tenían de uno a dos trabajadores, ahora tienen de tres a cinco. Yo creo que debemos de alegrarnos porque esta es una dinámica positiva. Nosotros siempre hemos tenido el problema del reducido tamaño de la empresa media española, y todo lo que sea que ese tamaño crezca es bueno, por tanto, que las empresas de uno a dos pasen de tres a cinco creo que es un elemento positivo.

Entrando en los temas centrales, yo creo que lo que nos han trasladado hoy aquí CEOE y Cepyme es que, a pesar de que estas organizaciones no han participado en alguno de los acuerdos, fundamentalmente lo que ha ocurrido en estos años es que el sistema público de pensiones se ha reformado con el acuerdo de los empresarios y de los sindicatos de nuestro país y se ha hecho en la línea de aumentar los ingresos, de aumentar los derechos y no recortar prestaciones. Creo que esto es un elemento clave. Hace poco vi el programa económico que se presentaba ayer o antes de ayer, y hay una crítica habitual respecto de que a los pensionistas les están subiendo mucho las pensiones y que los jóvenes pagan el pato. Claro, si hubiéramos seguido con el índice de revalorización de las pensiones, el 0,25, ¿qué tendríamos hoy? Que con una inflación del 20 % de los últimos años y con el 0,25 de índice de revalorización que había hasta que se llegó al acuerdo para reformar el sistema público de pensiones, los pensionistas, calculando una inflación del 20 % acumulada, hubieran perdido el 19 % de su poder adquisitivo y serían pensionistas pobres. Serían pensionistas pobres, pero este sistema lo ha evitado. ¿Cómo lo ha hecho? Apostando por los ingresos. Tenemos muchas más personas cotizando porque las empresas han sido capaces de generar empleo en nuestro país y, además, lo han generado en sectores de actividad de mayor valor

cve: DSCD-15-CO-382

añadido en los grupos de cotización más elevados, que son los que tienen más salarios, y, gracias a la reforma laboral firmada por la CEOE, la Cepyme y los sindicatos, con empleos de más calidad. Por tanto, hay más empleo y han aumentado las bases de cotización a la Seguridad Social, lo que permite que el sistema tenga más ingresos. Tiene déficit, por supuesto, como también lo tienen la sanidad, la educación y otros sectores.

Estos días —y termino con esto—, después de la cumbre de la OTAN, yo, como economista, me he relajado de forma extraordinaria porque ahí detrás se planteaba que el sistema público de pensiones en España era inviable porque íbamos a pasar del 13,2 o del 12,7, según de donde se tomara la referencia del PIB en gasto en pensiones, al 16,1, y, por tanto, un incremento de 3 puntos de PIB en el gasto en pensiones hacía inviable el sistema, y yo podría traer centenares de folios explicando que eso era así, pero, de repente, en la OTAN se ha dicho que hay que incrementar el gasto público en defensa 4 puntos del PIB —ahora nos gastamos el 1 y nos vamos a gastar el 5—, y a esos *consultings,* fundaciones, bancos y partidos políticos que decían que era inviable que destináramos un incremento de 3 puntos del PIB a pensiones, les parece bien; se han cuadrado, han aceptado la orden y no hay ningún problema para que España asuma ese incremento desproporcionado e inadmisible del gasto. Como es una comparecencia, voy a hacer una pregunta. **(Risas).** Yo entiendo la crítica —la entiendo, pero no la comparto— al MEI y a las cotizaciones de solidaridad, y entiendo que las patronales digan que eso incrementa los costes y dificulta el empleo, pero ¿cuál es la alternativa? Están incrementándose el empleo, los salarios y las bases de cotización, pero si no utilizáramos el MEI y las cotizaciones de solidaridad, ¿cuál sería la fórmula, según CEOE y Cepyme, para que el sistema reforzara y mantuviera su sostenibilidad hacia el futuro?

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Muchas gracias, señor Lago.

A continuación, por el Grupo Parlamentario VOX, tiene la palabra don Pablo Sáez.

El señor **SÁEZ ALONSO-MUÑUMER:** Muchas gracias, señora presidenta.

Muchas gracias por su comparecencia a las representantes de CEOE y Cepyme. Hemos de reconocer que hemos echado en falta más contundencia en ambas intervenciones, en primer lugar, porque nos parece que hay que valorar la realidad del mercado de trabajo. Veamos, tenemos una tasa de paro del 10,9 %, la más alta de Europa, tenemos una productividad laboral por hora que se sitúa en torno al 80 % de la media de la Unión Europea y tenemos un Gobierno que ha elevado las bases máximas un 30,9 % y las mínimas un 50,1 %. Y no es una empresa cualquiera, es el Banco de España quien dijo en abril de 2024 que subir un punto porcentual el tipo efectivo medio de las cotizaciones sociales para financiar el sistema de pensiones generaría una caída del 0,25 % en el número de ocupados al cabo de cuatro años. Banco de España. Las pymes, las pequeñas y medianas empresas, lo saben ustedes perfectamente, representan aproximadamente el 99,8 % del tejido empresarial español. España está en 2023 en niveles de producción industrial inferiores a los de 1990. El proceso de desindustrialización de la nación es tremendo y constante en los últimos veinte años y la industria —lo saben perfectamente— es el sector que genera más empleo inducido. La sensación es de absoluta inestabilidad. Cada día desaparecen diez microempresas en España, palabras de la nueva presidenta de Cepyme, quien también ha dicho que la posible reducción de jornada a las 37,5 horas es una medida populista que no responde a la realidad empresarial. La gente sabe que muchas empresas no pueden soportarla.

En segundo lugar, nos ha extrañado la falta de contundencia a la vista de lo indicado en el manifiesto que sacó Cepyme hace unos meses. Voy a recordar algunas de las afirmaciones contenidas en el manifiesto. Primera, el hostigamiento hacia la actividad empresarial supone un serio deterioro del clima empresarial de nuestro país con preocupantes consecuencias en el futuro. Segunda, identificamos una excesiva ambición por parte del Gobierno de tratar de regular todas las esferas del funcionamiento de la empresa. Tercera, el aumento de la carga fiscal para el conjunto de la sociedad, especialmente para las empresas, se ha convertido en el erróneo mecanismo de ajuste, menoscabando la competitividad y el atractivo de España como lugar para emprender, crecer y generar bienestar. Cuarta, decretar otro modo de organización de los tiempos y los recursos sin considerar las consecuencias en la productividad, el incremento de los costes laborales, la falta de trabajadores para cubrir el relevo en la producción, ni las características ni vulnerabilidades de los sectores más afectados supone una injerencia política de espaldas a la realidad del tejido productivo español. Quinta, en los últimos tiempos estamos asistiendo a una utilización política del diálogo social en el que no se negocia sobre objetivos comunes que beneficien a todo el sistema. Las reformas inamovibles —marcadas unilateralmente por el Ejecutivo y sin margen de

cve: DSCD-15-CO-382

alternativa— circunscriben el papel de los agentes sociales a lo impuesto, perdiendo legitimidad. Esto sí que es contundencia.

En tercer lugar, echamos de menos una mayor contundencia en la crítica, que también debería ser su autocrítica, a los resultados de la reforma Escrivá, en la que se trató de incentivar los planes de pensiones de empleo. Se esperaba que, al cabo de tres años, estos planes cosechasen 2500 millones de euros. Sin embargo, dichos fondos no han terminado de arrancar y constituirse en una vía de ahorro para las empresas y sus preceptivos planes de pensiones.

En cuarto lugar, hemos echado de menos que se valore la realidad de la situación de las cuentas de la Seguridad Social y de las cuentas públicas. Le recuerdo que la deuda de la Seguridad Social asciende a 126 177 millones de euros a diciembre de 2024, que la deuda del Estado asciende a más de 1,6 billones, con be, de euros y que cada español debemos más de 33 800 euros. También le recuerdo, porque no lo han mencionado, que por cada euro que se ha incrementado el fondo de reserva hasta diciembre de 2024, la deuda se ha incrementado en 21,27 euros. En definitiva —y por desgracia—, echamos en falta más contundencia de CEOE y Cepyme en sus declaraciones.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señor Sáez.

A continuación, tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Socialista. Me consta que habrá un segundo portavoz, por lo que se gestionan ustedes el tiempo.

Doña Ana Cobo, adelante.

La señora **COBO CARMONA:** Gracias, presidenta.

Como ha dicho, vamos a dividirnos el tiempo otro compañero y yo. Primero, voy a hacer un inciso. Señor Sáez, echo en falta la contundencia de VOX. Si hubiera estado aquí el señor Abascal le hubiera dicho que, cuando gobiernen ustedes, los agentes sociales van a desaparecer, al igual que ciertos programas de televisión. **(Aplausos).**

Más allá de ese paréntesis, quiero comenzar agradeciendo a las comparecientes su aportación. Me voy a dirigir a Rosa Santos, compareciente de CEOE, a la que quiero agradecer expresamente, porque es verdad que hablamos siempre de instituciones, pero las instituciones tienen detrás a personas y me consta que usted ha sido una gran hacedora, Rosa, de los acuerdos relacionados con el régimen de autónomos, que va a cambiar para siempre la enorme brecha que hasta ahora ha existido en todas las prestaciones que reciben los autónomos. Antón Costa decía en esta misma sala hace unos días que una de las explicaciones que él encontraba para el crecimiento económico de los últimos años, tanto en el PIB como en creación de empleo, tiene que ver con la capacidad que han tenido los agentes sociales y el Gobierno de llegar a acuerdos. El año 2024 ha sido un año para recordar, no solo por el elevado crecimiento del 3,2 % del PIB en un contexto en el que ha convertido esta cifra en la excepción en Europa, sino por lo sano y equilibrado de este crecimiento a diferencia de otras etapas. Sin embargo, quiero plantear aquí algunas consideraciones desde la responsabilidad que tenemos como legisladores y también como defensores —como es mi grupo— de un sistema público de pensiones que ha sido y debe seguir siendo un pilar de cohesión y de justicia social en nuestro país. CEOE ha expresado —se ha expresado aquí y también lo ha hecho Cepyme— la preocupación empresarial por el aumento de las cotizaciones acordado en el marco de la segunda fase de la reforma de las pensiones. Una reforma que ha sido respaldada por sindicatos, por la Comisión Europea y por este Parlamento, y que responde a un mandato claro del Pacto de Toledo, que no es otro que garantizar la sostenibilidad del sistema sin reducir derechos, sin empobrecer a los pensionistas y sin debilitar la estructura pública. Es legítimo —claro que sí— que CEOE defienda los intereses de las empresas, pero también es necesario recordar que los acuerdos sociales deben tener una perspectiva más amplia y también tienen que ser un acuerdo de país que contribuya a la redistribución de la riqueza. Tengo poco tiempo, pero justo ahora conocíamos cómo se sigue acumulando cada vez más riqueza en menos manos, tanto a nivel mundial como de cada país, con motivo de la cumbre que se está celebrando en Sevilla, en la que se daban cifras sobre esto.

Asimismo, es importante analizar la reforma en un marco más grande, en un marco más sistémico, pues pensamos que la financiación de la Seguridad Social no debe analizarse de forma aislada, porque tiene mucho que ver y afecta a la estructura del mercado de trabajo y a la economía del país. Hablamos de equidad intergeneracional, de cohesión territorial, de capacidad de gasto y de contribución al crecimiento económico, en definitiva, hablamos del modelo de país que queremos y al esfuerzo que debe ser compartido. España tiene hoy, después ya de muchos años, una democracia consolidada y tiene la

cve: DSCD-15-CO-382

experiencia suficiente para contrastar modelos. Nos ha dado tiempo a vivir diferentes crisis. Por eso sabemos que el peor momento que vivió nuestro mercado de trabajo vino de la mano de la falta de certeza y sabemos que cuando el Estado ha estado fuerte y ha mostrado seguridad a empresas y trabajadores, cuando el Estado ha sido el sostén de la actividad económica en situaciones como la pandemia, en situaciones difíciles que hemos afrontado, las empresas han resistido. En este sentido, también debemos mirar más allá de las cifras. La sostenibilidad del sistema no depende solo del equilibrio entre ingresos y gastos, sino de que haya empleo digno, cotizaciones suficientes y un país que no expulse a su gente por no poder asumir el coste de la vida.

Tengo poco tiempo y han planteado muchísimos temas. Me encantaría hablar de muchas más cosas. También de la importancia de que el presidente haya dicho no, como ya se ha dicho aquí, a ese 5 % que hubiera supuesto un recorte del 40 % de las pensiones o de un 50 % en el gasto educativo: un disparate. Pero sí quería plantearle una pregunta en los segundos que me quedan para dejar la reflexión abierta: ¿cómo está afectando el precio de la vivienda, especialmente del alquiler, a la movilidad laboral y a la aceptación de empleo en ciudades donde el mercado inmobiliario es prohibitivo? Sin duda es injusto que una parte importante del esfuerzo empresarial, vía salario, no se traduzca en una mayor capacidad adquisitiva o de mejora de la calidad de vida, porque va directo a pagar un alquiler, que cada vez es más especulativo. Quería preguntarle si la CEOE es partidaria de medidas que favorezcan unos precios asequibles en la vivienda por el efecto que esto tendría en el mercado de trabajo.

Gracias. Le he robado un minuto de su tiempo a mi compañero. Sigue Alejandro.

El señor **SOLER MUR:** Buenos días y muchas gracias.

En primer lugar, quiero agradecer la comparecencia de CEOE y de Cepyme aquí y, más allá de la comparecencia, su trabajo continuo en un espacio de acuerdo y de diálogo, desde hace muchos años, que supone el Pacto de Toledo, que es un lugar de consenso y de objetivos a largo y a medio plazo. Creo que es un ejemplo, como decía la propia presidenta, que no existe en otros muchos países y del que en España podemos decir que hay algo importante en lo que nos ponemos de acuerdo, no siempre en todas y cada una de las cosas nos ponemos de acuerdo, pero sí en establecer un camino común.

También querría escuchar su opinión sobre el trabajo fruto del Real Decreto Ley 2/2023, la cláusula cierre. Esta cláusula, como saben, es el mecanismo de evaluación trianual del gasto en pensiones y un instrumento pensado para dar una garantía adicional al sistema y que fija, como umbral de referencia, un gasto medio neto en los ingresos de 13,13 puntos porcentuales del PIB para el periodo 2022-2050. Como saben, determina que, si se detectase un exceso de gasto entendido por encima de ese umbral, el Gobierno debe proponer nuevas medidas cuyo impacto corrector debe ser evaluado nuevamente por la AIReF. La primera evaluación parece que ha sido superada con éxito hace unos meses y se confirmó que no era necesario tomar medidas adicionales. Por tanto, querría conocer su opinión en ese sentido. Desde la AIReF se fijaba un nivel de gasto neto promedio en torno a los 13,2 puntos porcentuales del PIB. Además, utilizando las estimaciones de gasto de la propia autoridad fiscal, el nivel de gasto promedio para ese periodo sería incluso inferior y, por tanto, podría situarse en 13 puntos porcentuales. Parece que hay una previsión de posible garantía del sistema y es uno de los elementos importantes del mismo que nos preocupa a todos y querría conocer su opinión sobre eso. También querría conocer cuál es, desde su punto de vista, la evaluación del sistema para los autónomos, cómo está desarrollándose y si son eficaces las últimas medidas que se han adoptado en ese sentido. ¿Qué opinan de cómo están evolucionando los incentivos que se han establecido para una jubilación demorada, que era uno de los objetivos importantes del sistema? También me gustaría conocer su opinión sobre la aportación de las personas migrantes al sistema de pensiones. Por último, quisiera saber su opinión sobre si estamos en un escenario propicio para que pronto podamos tener próximos acuerdos en torno a la mesa del Pacto de Toledo.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, portavoz.

Por último, doña Irene Garrido, por el Grupo Parlamentario Popular.

La señora **GARRIDO VALENZUELA:** ¿Podría girar el control del tiempo? Es que no lo veo desde aquí.

Muchas gracias.

cve: DSCD-15-CO-382

La señora **PRESIDENTA:** Adelante.
Gracias.

La señora **GARRIDO VALENZUELA:** Muchas gracias, presidenta.

Bienvenidas, señora Santos y señora Díaz, en representación de CEOE y de Cepyme, a la Comisión del Pacto de Toledo. Como han hecho ustedes, comienzo recordando el 30.º aniversario del Pacto de Toledo, tras las revisiones de las recomendaciones en el 2003 y en el 2011 y, como bien ha recordado la señora Santos, la vigente actualmente de 2020 pusieron fin a un camino iniciado en el 2016, en el Congreso de los Diputados, con el proceso para renovar las recomendaciones, que culminó en 2020, tras más de cien reuniones y más de cuarenta comparecencias de autoridades y expertos. Pero fueron otros tiempos, porque las grandes reformas de la XIV Legislatura se han aprobado al margen del Pacto de Toledo. Las dos fases de la reforma de las pensiones, en 2021 y en 2023; el nuevo complemento por maternidad del 2021; la ley de fondos de pensiones de empleo del 2022 o la cotización de trabajadores autónomos por ingresos reales también en el 2022 se aprobaron al margen del Pacto de Toledo. Lo mismo pasa en esta XV Legislatura, donde el 31 de julio, como bien han referido las comparecientes, se firma el acuerdo entre patronal, sindicatos y Gobierno, de nuevo, al margen del Pacto de Toledo y, además, también ignorando al Poder Legislativo, ya que de los ocho puntos que constaban en ese acuerdo, aquellos que necesitaban modificación legislativa se aprueban por real decreto ley en el Consejo de Ministros.

Estamos en la Comisión del Pacto de Toledo y, sobre la base de sus intervenciones, desde el Grupo Parlamentario Popular les planteamos las siguientes cuestiones sobre la sostenibilidad —un tema enormemente preocupante— del sistema de pensiones. Me gustaría resaltar la respuesta dada por el Gobierno a una respuesta planteada por mi grupo, que se puede sintetizar en que la deuda de la Seguridad Social con el Estado es de 126 000 millones de euros, un 7,8 % del PIB. El Tribunal de Cuentas ya advertía de un patrimonio neto negativo cercano a los 100 000 millones de euros en la Seguridad Social entre el 2017 y el 2023. El informe de AIReF, de abril del 2025, no constata una mejora del sistema de pensiones, con un crecimiento medio de gasto del 3,4 % del PIB, frente a los 3 puntos que señalaba hace dos años. En el informe de tributación del 2025, la Comisión Europea señala que somos el país que más aumenta el gasto en pensiones sobre el PIB y el que más esfuerzo de recaudación tendrá que destinar al pago de pensiones. El Fondo Monetario Internacional destaca textualmente que la opinión independiente del AIReF señala la brecha cada vez mayor en las próximas décadas, en parte como consecuencia de las reformas de los años 2021 y 2023 y las transferencias del Estado al sistema de pensiones durante 2024 —conocido ese dato— de más de 40 000 millones de euros. Sobre la base de lo dicho, ¿qué escenario y qué proyecciones contemplan ustedes? ¿Qué medidas consideran que se deben adoptar para proteger y garantizar nuestro modelo de bienestar?

Analizando las recomendaciones vigentes también observamos que los principios de unidad, solidaridad y caja única siguen siendo los pilares de la Seguridad Social. El próximo 15 de julio se reúne la Comisión Bilateral del País Vasco en la que estará sobre la mesa el traspaso de la gestión económica de la Seguridad Social. Todos los cuerpos de funcionarios públicos del ramo han criticado esta medida. ¿Qué opinan al respecto desde las patronales que ustedes representan? Relacionada con la recomendación 4, de integración y convergencia de regímenes, ¿perciben de alguna manera descontento en los trabajadores autónomos con el sistema de cotización por ingresos reales? ¿Cuáles son los principales inconvenientes que observan? Porque el convenio entre las asociaciones de autónomos con el Gobierno logró cerrar pautas para los años 2023, 2024 y 2025, por lo que el debate se va a reabrir para fijar el sistema a partir del año 2026. Ligado con la recomendación 8, sobre gestión del sistema de forma eficaz y eficiente, nos encontramos con realidades como la de que, en marzo de 2025, había cerca de 230 000 prestaciones por incapacidad pendientes de tramitación ante el colapso de la Seguridad Social unido a la falta de plantilla. Esto da lugar a una huelga de empleados de la Seguridad Social, que impacta en los ciudadanos. ¿De qué forma está afectando esta situación a los asociados de CEOE y de Cepyme?

La recomendación 9, sobre el papel de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, se recogía en el acuerdo de julio, al que hemos referido prácticamente todos los que hemos intervenido, pero no se contempló en el Real Decreto 11/2024. ¿Cuál es su opinión acerca de aprovechar la experiencia de las mutuas? ¿Creen que se traducirá en una mejor utilización de recursos y, por tanto, en una mejora de la eficiencia del sistema? Este aspecto está vinculado con el absentismo laboral, citado en la recomendación 10 y cuya tasa escaló al 7,4 % y —tal y como ha señalado la señora Díaz— con un coste total en 2024

cve: DSCD-15-CO-382

de 29 000 millones, para las empresas fue de 14 000, pero no podemos olvidar que fue de 15 000 para las arcas públicas. Con estas cifras creemos que se trata verdaderamente de un problema de país, de un problema de salud, y no es un problema de bajas. ¿Podrían informarnos sobre la evolución en los últimos diez años y sobre qué previsiones tienen ya transcurrido medio año de este 2025?

La recomendación 16, de planes de pensiones de empleo, fue la medida estrella para impulsar el ahorro complementario de la jubilación, que no logra despegar. Me llamó la atención, en un artículo, el 30 de mayo, en *El País,* en el que se citaban unas palabras de Diego Valero, uno de los mayores expertos en pensiones de España en este país, que señalaba —y entrecomillo—.«Esto ha sido como pensar en el color del trampolín antes de construir y de rellenar la piscina». Se refería al fracaso del macrofondo de pensiones dieciocho meses después de su creación. Nos gustaría saber su opinión un poco más detallada.

Otra cuestión relacionada con su función, como patronales de CEOE y de Cepyme, que elaboran informes, estudios y previsiones que materializan en opiniones sobre materias relacionadas con la actividad que desarrollan, nos gustaría saber su opinión sobre el hecho de que uno de los creadores de opinión y difusión de información, por la seriedad y por la robustez de los estudios, como entidad de derecho público que desarrolla en España la función del Banco Central Nacional, deje, a nuestro juicio por motivos políticos, de evaluar cómo lo venía haciendo regularmente el sistema de pensiones. En principio, es lo que tenía que señalar, No me gusta tener que hacer referencia, pero lo han hecho otros grupos en torno a lo contentos que están porque no se ha firmado el 5 %. Perdón, que no se cumpla el 5 % es una cosa, pero se ha firmado el 5 %. En torno al tema del Factor de Revalorización Anual de las pensiones del 0,25, es que no hizo falta utilizar la otra fórmula que usted conocerá bien, lo digo por esos cálculos que ha hecho, porque si la inflación subía por encima del 0,25 había una fórmula aceptada por todos en la negociación colectiva de aplicarla para que se siguiera manteniendo el poder adquisitivo de las pensiones.

Nada más y muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señora Garrido.

A continuación, tienen la palabra las dos comparecientes, no sé en qué orden, se van complementando, gracias.

Ustedes mismas.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Santos Fernández): Muchas gracias por sus preguntas, por el tono y por la forma. Vamos a ir contestando, complementándonos una a otra, a cada uno de los grupos. No obstante, como varios de ustedes se han referido a la misma cuestión, daremos por agotada esa cuestión en el caso de que haya sido preguntada por varios.

La diputada Sagastizabal preguntaba por la productividad —y se refería a la productividad en la negociación colectiva—, también por el absentismo, por la mejora de los salarios y por los planes de pensiones, por los que se han interesado varios grupos. En cuanto a la productividad, a nuestro entender hay algunas cuestiones que deben ser abordadas por las normas. En concreto, hay dos elementos claves a los que he querido hacer referencia en mi intervención, pero quizá no haya logrado transmitirlo con la contundencia necesaria. Uno es la formación continua de los trabajadores en las empresas. La ley de formación en el trabajo está varada, es una negociación que lleva parada tres años y a nosotros nos parece que, en un momento de transiciones digital, de sostenibilidad o de ecologización, además en un contexto geopolítico tan complicado, la formación continua de los trabajadores, además de garantizar su empleabilidad, va a ser clave para ayudar a incorporar en las empresas las innovaciones que se necesitan. Este es un elemento que va a afectar directamente la productividad y que debe ser mejorado a través de la mejora de la Ley 30. El otro, es muy complicado mejorar la productividad del país y de cada trabajador con casi 9 millones de bajas al año en 2024. Nuestra proyección para 2025 —y así contesto también a alguna de las otras preguntas— se cifra en unos 9 200 000. Solamente comparado el primer trimestre de este ejercicio con el primer trimestre del año 2024 se han incrementado un 9,8. No es un problema de los trabajadores, porque sabemos perfectamente la cifra de los trabajadores repetidores o reincidentes, sino que es un problema más del sistema, de ausencia de médicos de atención primaria, de ausencia de médicos de especialidades, ausencia de médicos del INSS y de inspectores en el INSS. De manera que todas las medidas de propuestas de alta, por ejemplo, de las bajas de las mutuas, que se pretenden implementar ahora y que nos ha propuesto en la Mesa del Diálogo Social el Ministerio de Seguridad Social, resultan insuficientes y chocan con el INSS, porque el INSS no tiene médicos o no tiene recursos

cve: DSCD-15-CO-382

suficientes para poder asumir esos expedientes. Vuelvo a la productividad, dos elementos que afectan directamente a la productividad y que debemos mejorar a través de la mejora de las normas. La Ley de Empleo y el tema de las IT por contingencias comunes, donde hay un problema de colapso del sistema público y también de algunas modificaciones que se han hecho en la normativa que regula su gestión que, inevitablemente, tenemos que mejorar. Por lo demás, efectivamente, la negociación colectiva es el lugar idóneo para incrementar aquellos elementos de motivación de las plantillas que pueden ser: flexibilidades horarias, bolsas de horas, distribuciones irregulares de la jornada, un sinfín de elementos que pueden ayudar a mejorar la productividad del trabajador y, por supuesto, la inversión de las empresas en I+D+i, etcétera. Creemos que la negociación colectiva es el lugar idóneo para hacer este abordaje. Es inevitable, llegado a este punto, hablar del proyecto de ley de la jornada. Nosotros nunca hemos estado en desacuerdo con que se reduzca la jornada, ya vienen haciéndolo desde hace muchos años los convenios colectivos, con lo que no estamos de acuerdo es en que sea una imposición de la norma, porque la realidad de cada sector es completamente dispar. Eso va a provocar un impacto en los sectores, pero también en el PIB y en la economía en general, que nosotros estimamos de enorme gravedad.

Respecto al absentismo, tiene usted razón, también se ha hecho referencia a la negociación colectiva y, como le decía, señoría, nosotros entendemos que hay cuestiones que mejorar en la ley y las estamos analizando en la Mesa del Diálogo Social. Sin duda, se pueden extremar los controles del INSS cada tres meses o cada seis, pero si tuviera recursos. Hay cuestiones que vamos a tener que mejorar con ese proyecto Visión 360° que nos obliga a tratar esta cuestión. Pero en la negociación colectiva se están manteniendo los complementos a las IT por contingencia común en la mayoría de los casos. Ya es hora de transformar estos complementos y ese es un trabajo en el que nuestros negociadores están implicados. En efecto, en un contexto de crecimiento tan insostenible de la IT por contingencias comunes, estos complementos están contribuyendo a que esas cifras no se puedan aminorar.

En cuanto a la mejora de los salarios, creo que esta es una tarea que ya están haciendo los convenios colectivos en la medida en que lo permita la competencia, la productividad del sector y el contexto. Seguir incrementando el SMI de manera constante o, como ahora se propone desde el Gobierno, hacerlo mediante el automatismo llegando al 60 % del salario medio neto en el incremento de este salario no nos parece una buena fórmula. El salario mínimo tiene que cubrir, efectivamente, algunas necesidades básicas, por supuesto tiene que reducir la vulnerabilidad y los incrementos que se han ido alcanzando estos años sitúa ya el salario mínimo muy cerca del salario base de los convenios. Si se tomara esa medida que propone el Ministerio de Trabajo de incrementar el salario automáticamente al 60 % del salario medio neto, estaríamos, sin duda alguna, invadiendo o implosionando esas partes bajas de los convenios colectivos y, por tanto, el salario base de los convenios. Al final la negociación colectiva es el modelo de relaciones laborales que consta en nuestra Constitución y también en el Estatuto de los Trabajadores y que nosotros hemos confirmado a través del acuerdo para la negociación colectiva, al que se refería mi compañera. Incrementar el salario mínimo más allá de lo que establecen los convenios y reducir la jornada por vía legal por debajo de la jornada media pactada en los convenios no hace sino implosionar los mismos y al final, en definitiva, representa un cambio de modelo más intervenido, en el que efectivamente a la negociación colectiva le queda un estrecho margen, siendo que los salarios y la jornada vendría fijada prácticamente por el legislador.

Se refería usted a los planes de pensiones en el sistema vasco y es que es un sistema elogiable. Nosotros hicimos en nuestra organización un grupo mentor en el que incluimos a la persona que en aquel momento dirigía el sistema vasco de pensiones. Creemos que el éxito en el País Vasco tiene mucho que ver con el éxito del modelo cooperativo que tienen ustedes y que no es extralimitable al resto de España ni lo sería aún en el caso de que se fomente esta economía colaborativa, que es uno de los objetivos del Gobierno. Esto vale para la pregunta que han hecho todos los grupos en relación con los planes de pensiones, el senador —perdón, es una deformación, como imaginan—, el diputado Sáez ha hecho referencia al acuerdo en este bloque relativo a los planes de pensiones de empleo. No hubo acuerdo, pero no hubo acuerdo ni siquiera con los sindicatos. Lo cierto es que había mucho más acuerdo entre los sindicatos y las organizaciones empresariales que con el Gobierno. Sabíamos que era un sistema que iban a naufragar. De hecho, nunca nos comprometimos ninguno de los interlocutores sociales a fomentar el plan de empleo público. Y, en la medida de nuestras posibilidades, sí que hemos intentado que los planes de empleo se negociaran en los sectores. Hoy por hoy, el sector de la construcción tiene el suyo, no con demasiada implantación todavía. La voluntariedad del trabajador, una vez que en la negociación colectiva se establece el plan, puede ser uno de los elementos a mejorar. Pero, principalmente, sí, se ha

cve: DSCD-15-CO-382

implantado muy bien en el sistema de autónomos. Nuestra organización de autónomos ATA tiene un plan muy extendido, donde se ha traspasado prácticamente todo lo del tercer pilar de los autónomos a este segundo pilar, pero, en general, no está funcionando.

Las fallas principales son: la primera, la ausencia de incentivos verdaderamente valorables. Piensen que, con incentivos mayores en el año 2019 estos planes seguían sin arrancar. Los incentivos son, por lo tanto, escasos. Pero principalmente ha habido alguna norma de contexto que viene de alguna manera a disuadir de la utilización o de la implantación en la negociación colectiva de estos fondos. Estos instrumentos requieren ámbitos de aplicación muy potentes, con muchos trabajadores, como sería el caso de la construcción o del metal o el de las químicas, que ya lo han desechado. La prioridad aplicativa de los convenios de ámbito autonómico, en su caso incluso la de los provinciales, viene a disuadir de la utilización de estos elementos, porque, al final, en cómputo global puede establecer otras prioridades de convenios y, por lo tanto, es un elemento que está de alguna manera actuando de forma disuasoria en los negociadores.

También es verdad —y lo comentábamos tanto Teresa como yo— que el incremento de los costes laborales a través de las cotizaciones deja escaso margen para las aportaciones y por ello los trabajadores lo ven como algo más a largo plazo, que no se ve con la inmediatez de las subidas salariales, que son preferidas por parte de los trabajadores.

No sé, Teresa, si quieres añadir algo.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO SOCIOLABORAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, CEPYME** (Díaz de Terán): Sí.

Yo me voy a referir, por complementar o reiterar, al tema de la productividad que planteaba su señoría, porque además creo que es un tema de país, en el que tenemos un gran déficit en comparación con nuestro entorno, y no terminamos de arrancar y de favorecer la productividad.

La productividad, desde nuestro punto de vista, requeriría, para poder mejorarla, un marco normativo, un marco de seguridad jurídica, un marco regulatorio que nos diera más certidumbre para empezar a hablar. Estamos viviendo unos momentos de gran incertidumbre, no solo política, sino también regulatoria.

Por supuesto, se ha referido también Rosa a un entorno fiscal y normativo favorecedor de la inversión. Más inversión en I+D+i, más inversión en bienes de capital, favorecen e incrementan la productividad.

Y el tercer factor que desde nuestro punto de vista también es fundamental para poder trabajar y mejorar la productividad es el capital humano, en el sentido de poder ajustar la oferta que tienen las empresas. No tienen trabajadores en determinadas áreas y en determinadas profesiones. En cambio, tienen trabajadores sobrecualificados que no son los que necesitan o no son los que están requiriendo las empresas.

Esos tres ámbitos son nucleares para poder mejorar la productividad, más allá de los temas de la negociación colectiva a los que se ha referido Rosa. Pero esos son absolutamente fundamentales.

Con respecto a los planes de pensiones y al fondo público de empleo, lo que no tenemos que hacer, desde nuestro punto de vista, es enfrentar a ambos sistemas. Puede haber planes de pensiones de empleo público, que pueden tener su función, pero hay que limar los aspectos que estén mal enfocados, y tiene que haber una previsión social complementaria y unos planes individuales. Cada uno en su nivel puede completar y ayudar a la sostenibilidad financiera futura de la Seguridad Social.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias por sus aportaciones. Creo que han podido dar explicaciones suficientes.

Si les parece, a los portavoces… **(Las señoras comparecientes hablan brevemente entre ellas).** ¿Queríais añadir algo más?

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Santos Fernández): Bueno, es que hemos abordado el tema por grupos parlamentarios…

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO SOCIOLABORAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, CEPYME** (Díaz de Terán): Nos gustaría hacer una intervención un poco global, intentando responder a algunas de las cuestiones más.

cve: DSCD-15-CO-382

La señora **PRESIDENTA:** Me parece que los agentes sindicales están fuera ya. Y si hubiesen terminado ya aprovecharíamos y adelantaríamos la siguiente comparecencia, pero acaben, acaben, por favor. Faltaría más.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Santos Fernández): Sí, como queráis.

En respuesta al diputado Cervera, la patronal catalana, como usted sabe, es muy querida en nuestra organización, la mayoritaria, la más representativa, Foment del Treball, y tiene gran influencia en la toma de nuestras decisiones.

En cuanto al ajuste de pensiones catalán al que usted se refiere, nosotros en esta cuestión solamente podemos decir que en la medida que se avance en la proximidad en la gestión no tenemos nada que decir a esto, pero lógicamente la descentralización de la caja única y la solidaridad interterritorial son valores que están en nuestra Constitución y que de ninguna manera podrían ser denostados, sin perjuicio, como digo, de estudiar mejoras en la coordinación administrativa o en las fórmulas de gestión.

Preguntaban por la cláusula de cierre. Ya lo he utilizado en mi intervención como uno de los elementos críticos, nosotros creemos que, pese a que la ley planteaba la posibilidad de afectar no solo a los ingresos, sino también a los gastos, la cláusula de cierre que se ha acordado no permite más que actuar sobre los ingresos y siempre perjudicando o incidiendo en el incremento de las cotizaciones. En definitiva, se trata de un impuesto al empleo que creo que hemos sido ya suficientemente contundentes a la hora de valorarlo y que, por lo tanto, creemos que podría penalizar el empleo.

Los incentivos a la jubilación demorada están funcionando bien. Se incrementaron en el último acuerdo del pasado mes de julio. Estamos ahora mismo ya en un 11 % aproximadamente de jubilaciones demoradas. Lo cierto es que ha crecido de una forma sustancial y esperamos que todavía crezcan más en el futuro.

La aportación de los trabajadores inmigrantes al sistema de pensiones es clave —repito, clave—. Aun estando de acuerdo con la mejora de los incentivos fiscales a la natalidad, con las medidas de conciliación, etcétera, aunque consiguiéramos duplicar la natalidad, hasta dentro de veinte años no lo notaríamos. Por lo tanto, esa inmigración regular, legal, que ya debería venir preparada para cubrir las vacantes que tenemos en nuestro país y, por lo tanto, siempre —como decía yo en mi intervención inicial— con unos puentes y unos nexos claros con la actividad y con el empleo, debe ser un elemento clave, como de hecho estaba incluido en las proyecciones que se utilizaron para la reforma de las pensiones. De otro modo, la sostenibilidad de las pensiones —sobre todo por la vía del MEI y la cotización adicional de solidaridad, que rompe con el principio de contributividad— es bastante difícil de sobrellevar, por no decir imposible.

No tengo una bola de cristal, diputado Lago, pero, desde el respeto y el afecto, nosotros lo que decimos es que se ha afectado exclusivamente al empleo. Es decir, el sistema que se ha elegido para la sostenibilidad de las pensiones es un impuesto al empleo, y esa no nos parece una buena solución.

Lo he dicho en mi intervención, en España ya se paga más del 30 % en cotizaciones, lo que nos sitúa en un… Yo creo que somos los terceros en cuanto a contributividad al empleo, y esta nos parece una fórmula inadecuada para el mantenimiento del empleo. El reforzamiento de la solidaridad quizá pudiera venir de una manera en la que no solamente sean las personas que trabajan —y, particularmente, van a ser los más jóvenes— los que hagan estas aportaciones. Usted sabe de impuestos muchísimo más que yo. Estoy segura de que me está entendiendo.

La sostenibilidad. No nos parece que el informe de la AIReF asegure esa sostenibilidad. De hecho, está previsto pedir un segundo informe, como saben, que también está demandando Europa. Por lo tanto, nos parece —como ya hemos dicho en nuestras intervenciones— que debería establecerse un mecanismo automático que tuviera en cuenta la demografía y otros factores.

El sistema de autónomos está funcionando bien. Tiene algunas lagunas o algunas fallas que estamos analizando ahora. Estamos empezando a evaluar el primer año de vigencia de este sistema. Vemos algunas lagunas. Por ejemplo, no está resuelto, a diferencia del régimen general, el acceso del cese de actividad al desempleo asistencial. Y este es un fallo que no se sustenta. La pluriactividad de los autónomos también tenemos que verla bien, porque está sobrecargando a los autónomos de manera clara.

La experiencia de las mutuas es buena. Explicaba muy bien mi compañera, basado en el acuerdo AENC, cómo se están impulsando los primeros acuerdos en el ámbito autonómico para que las mutuas asuman la asistencia sanitaria de los accidentes traumatológicos procedentes de contingencias

cve: DSCD-15-CO-382

comunes. Pero esto no servirá de nada si, cuando se propone el alta, hay un colapso en el INSS y esos expedientes quedan ahí parados. De ahí la contundencia de mi respuesta en cuanto a la necesidad de recursos tanto en el sistema público de salud como en el INSS, porque, en caso contrario, la mejora de los procedimientos es prácticamente imposible, y esto tiene mucho que ver con los altos índices de absentismo.

Sobre los planes de pensiones de empleo, yo creo que ya hemos sido suficientemente precisas.

Y no sé si hay algo más, Teresa.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO SOCIOLABORAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, CEPYME** (Díaz de Terán): Había muchos temas planteados, pero, dado el tiempo y que están los sindicados fuera, a mí lo que sí me gustaría hacer es una reflexión general para que puedan ustedes trabajar con nuestras intervenciones.

Nosotras hemos enfocado nuestra intervención en esta comparecencia en esta Comisión del Pacto de Toledo para intentar contribuir en lo que se pueda con sus trabajos para la mejora y la sostenibilidad del sistema. No hemos venido aquí a hacer una intervención política ni a dar las grandes cifras contra el Gobierno, que —todo el mundo lo sabe— para eso tenemos otros foros. Este foro lo respetamos muchísimo y, por eso, esta intervención se quería limitar a qué es lo que no vemos de las recomendaciones actuales, por dónde no deberían ir las siguientes al hacer la revisión. Por ejemplo, el incremento de costes para las empresas, porque están sobrecargadas; cómo debería desarrollarse el sistema complementario de pensiones; cómo las mutuas pueden contribuir al gran problema…

Nos han escuchado perfectamente y yo espero que les valgan y que los trabajos sirvan para luego obtener un gran consenso político con estas aportaciones y con las de los restantes comparecientes, por el fin por el que estamos en esta Comisión trabajando todos que es por el sostenimiento del sistema público de pensiones. Ahí nos vamos a encontrar siempre, todos, casi todos.

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias.

Gracias por la reflexión. Yo creo que estamos ahí en punto de acuerdo y, por eso, este proyecto colectivo tiene treinta años de vigencia.

Si les parece, me despido de ustedes. Han sido bienvenidas. Yo creo que ha sido una explicación importante, *bastament*, que diríamos en catalán —no me sale la palabra en castellano—. Las esperamos en la próxima y mientras tanto continuaremos trabajando.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Santos Fernández): Gracias.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO SOCIOLABORAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, CEPYME** (Díaz de Terán): Muchas gracias a todos. **(Pausa).**

— DE LA SECRETARIA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS TERRITORIALES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, UGT (ESTÉVEZ NAVARRO), PARA INFORMAR SOBRE TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 219/000410).

— DEL SECRETARIO CONFEDERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, CCOO (BRAVO FERNÁNDEZ), PARA INFORMAR SOBRE TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 219/000411).

La señora **PRESIDENTA:** Buenos días de nuevo.

Bienvenidos a los agentes sociales, Cristina Estévez y Carlos Bravo, a esta comparecencia.

En principio somos menos grupos. Hemos ampliado un poco el *timing* para los grupos parlamentarios, pero, en fin, les pido un poco de orden y concierto.

cve: DSCD-15-CO-382

Esta es la segunda comparecencia que tenemos en el día de hoy. A mi derecha —sin que sirva de precedente— tenemos a doña Cristina Estévez Navarro, secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de la Unión General de Trabajadores y, un poquito más allá, también a mi derecha, a don Carlos Bravo Fernández, secretario confederal de las Políticas Públicas y Protección Social de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, ambos para informar sobre cuestiones relacionadas con las recomendaciones y la evolución y el desarrollo del Pacto de Toledo.

Tiene la palabra a doña Cristina para que empiece su intervención.

Adelante.

La señora **SECRETARIA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS TERRITORIALES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, UGT** (Estévez Navarro): Gracias, presidenta.

Buenos días a todos y a todas.

Quiero comenzar, señorías, mostrando el agradecimiento a la comisión y a los grupos parlamentarios por la invitación a comparecer nuevamente ante esta Comisión del Pacto de Toledo. También quiero hacer un reconocimiento a la intervención que han hecho las agentes sociales que me han precedido, compañeras de fatigas de la mesa de diálogo social, y poner en valor el trabajo que están haciendo en el día a día.

Para empezar, voy a situar algunos de los aspectos esenciales de la cuestión que hoy abordamos. Han pasado casi cinco años desde la última comparecencia de los interlocutores sociales, y durante ese tiempo el devenir político y otros acontecimientos han modificado en cierta medida el contexto en el que se produjo aquella, y han dado lugar a una maduración del consenso con el que siempre ha trabajado esta comisión. Por lo que compartimos con todos ustedes la oportunidad y conveniencia de poner al día las posiciones que expresamos en aquel momento.

El aspecto fundamental sobre el que debemos preguntarnos es qué tipo de pensiones queremos tener en nuestro país, cuál es, en definitiva, el modelo de pensiones públicas que queremos. Puede parecer que hay una respuesta obvia dentro del consenso político y social construido hace años en torno a este pacto, pero conviene dejar claro que el consenso es un punto de partida básico para seguir avanzando en la mejora de nuestro sistema de pensiones.

Quiero expresar, con sinceridad y compromiso, la importancia de defender unas pensiones dignas, sostenibles y justas para todos. Desde UGT defendemos un sistema público de pensiones que garantice una vida digna a quienes han trabajado toda su vida. Es imprescindible que las reformas no solo busquen la sostenibilidad financiera, sino también la justicia social. La protección social no puede ser un privilegio, sino un derecho universal.

A ese respecto, creo que, a pesar del paso de los años y del sostenimiento de nuestro sistema de pensiones, sigue habiendo voces que pretenden perturbar su sostenibilidad, lo que provoca grandes riesgos para su buen funcionamiento. El primero de esos riesgos proviene de sectores que pretenden convencernos de la falsa necesidad de abordar debates sobre cambios de naturaleza del sistema público de pensiones, cambios que, naturalmente, responden a determinados intereses. Por otro, desinforman a la ciudadanía, especialmente a los jóvenes que entran en el mercado de trabajo con un punto de vista confuso sobre sus futuras pensiones.

Desde su aprobación, en abril de 1995, el Pacto de Toledo significó un firme compromiso de todos los grupos parlamentarios con el sistema público de pensiones de la Seguridad Social. Las recomendaciones contenidas en el acuerdo parlamentario del Pacto de Toledo de 1995 y las conclusiones del posterior acuerdo sobre la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social, de 1996, suscrito por el Gobierno de turno y las organizaciones sindicales más representativas, fueron definitivamente trasladadas a norma de rango legal en 1997. Posteriormente, se promulgaron normas derivadas del diálogo social —años 2001, 2006—, entre otras normas renovadoras, incorporando fenómenos sociales y políticos que se daban en ese momento. Esas circunstancias van a guiar la línea de actuación de las reformas con las conclusiones de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo de 2011.

Históricamente, las normas fruto del diálogo social y del consenso han tenido un desarrollo adecuado. Hablamos de la ley de 2011, por ejemplo. Sin embargo, las normas dictadas por una ocasional mayoría absoluta, sin acuerdo político en el seno del Pacto de Toledo, sin acuerdo social y con una oposición radical de los sindicatos —como la reforma de 2013, en la que se llevó a cabo la modificación normativa con la que se produce una ruptura del sistema— siempre han fracasado. Por lo tanto, señorías, debemos

cve: DSCD-15-CO-382

aprender de las experiencias. Las reformas sin legitimidad política o sin legitimidad social en el campo de las pensiones son políticamente inviables e insostenibles y terminan por ser necesariamente sustituidas.

Desde UGT consideramos que el consenso es el elemento político y social imprescindible para abordar cualquier reforma en materia de Seguridad Social. Nuestra obligación es seguir la línea de trabajo que nos hemos marcado con las últimas reformas que se han llevado a cabo en el marco del diálogo social y sobre las que me detendré, pero muy brevemente.

La reforma de 2021 conllevó un acuerdo por la derogación de la reforma de 2013, tanto del índice de revalorización —que se sustituye por un nuevo mecanismo que asegurará el mantenimiento permanente del poder adquisitivo de las pensiones— como del factor de sostenibilidad implantado por el PP —que se sustituye por el mecanismo de equidad intergeneracional—.

Otros aspectos más recientes de esa reforma fueron el fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema y la eliminación del déficit de la Seguridad Social mediante la continuación del proceso de separación de fuentes de financiación. Todo ello propicia la eliminación del déficit de la Seguridad Social, ajustando sus pagos a los conceptos que debe sufragar y asignando al Estado aquellos que le corresponden a este. La seguridad presente y sobre todo futura de las pensiones públicas queda así fuertemente garantizada y afianzada.

Otras medidas de este primer paquete de reformas van encaminadas al acercamiento voluntario de la edad efectiva de jubilación. Además, se introducen una serie de medidas de mejora de la gestión y de la calidad de la acción protectora.

En el año 2021 se fijan esas bases para un nuevo sistema de cotización por ingresos reales y mejora de la protección social en el régimen especial de trabajadores y trabajadoras autónomos, el RETA, que se consolida en el 2022. Se considera indispensable que, con carácter general, las bases de cotización se adecuen a los rendimientos efectivamente obtenidos por la persona trabajadora, ya sea por cuenta ajena o propia. Pero es necesario seguir mejorando los instrumentos de verificación de esos rendimientos y evitar supuestos de elusión de cotizaciones. Por ello, estamos a la espera de que el Gobierno convoque la Mesa de Diálogo Social para acordar las nuevas tablas de cotización para los próximos años, según lo previsto en la disposición transitoria del Real Decreto Ley 13/2022.

Ya en la reforma del año 2023 buscamos blindar el poder adquisitivo de los pensionistas, reducir la brecha de género y establecer un nuevo marco de sostenibilidad, con medidas importantes, contundentes, entre las que destacamos: el incremento de las bases máximas de cotización, la cotización adicional de solidaridad o el MEI, que se mantendrá hasta el año 2050, con una contribución que dotará el Fondo de Reserva de la Seguridad Social para hacer frente al incremento del gasto en pensiones producido por la jubilación de la generación del *baby boom,* con el objeto de reforzar el equilibrio y sostenibilidad del sistema público de pensiones. Y aquí me detengo para darles unos datos.

En cuanto al tan cuestionable mecanismo de equidad intergeneracional, recordemos que las cotizaciones sociales siguen siendo salario en diferido. No afecta a la competitividad de las empresas ni tampoco afecta al empleo. Ese gran mantra que oímos continuamente son afirmaciones falsas que esconden la verdadera intención de recortar las pensiones.

¿Cómo son los costes laborales en nuestro país? Los costes laborales totales españoles son de los más bajos de Europa. Las empresas españolas tienen una enorme ventaja competitiva. Las diferencias son abrumadoras, según datos de Eurostat: 10 euros por hora menores que la zona euro, un tercio inferiores; 14 euros menos que Francia y Alemania, un 40 % menos, y más de 6 euros inferiores a Italia y Reino Unido, hablamos de un 23 % menos. Los costes laborales españoles son los que menos han crecido entre los años 2012 a 2019. La ventaja de las empresas españolas en Europa ha aumentado. En siete años el coste laboral por hora ha crecido en España 0,1 euros de media anual, uno de los aumentos más bajos de la Unión Europea. En la zona euro el crecimiento ha sido cuatro veces mayor, en Alemania seis veces mayor, en Francia tres veces mayor y en Reino Unido cuatro veces mayor. Únicamente están a la cola, por detrás de España, Grecia y Suecia.

La subida de las cotizaciones del MEI tampoco afecta a la creación de empleo. Es un mantra que también hemos oído en relación con el salario mínimo interprofesional, un mantra que no por repetirlo más se ha hecho realidad. De hecho, aquellos que lo cuestionaban ya se han rendido ante la evidencia de las cifras de empleo, que rozan datos históricos en estos momentos. Los salarios en España han crecido menos que la productividad, mucho menos. En la mayoría de los países, al contrario, los salarios han crecido muy por encima de la productividad. Estos son datos de la OCDE, según los costes laborales unitarios por hora trabajada.

cve: DSCD-15-CO-382

En cuanto a la subida del MEI, empezando por el 0,6 % que pactamos en la primera reforma, ha tenido un impacto en el coste/hora de 8 céntimos, algo imperceptible. Las diferencias relativas con los países del entorno en competitividad permanecen absolutamente inalteradas después de la aplicación del MEI, y lo mismo sucede respecto a niveles de productividad del trabajo y su efecto sobre el empleo. Así pues, se trata de afirmaciones falsas para esconder la verdadera intención de recortar las pensiones.

También en esa reforma incluimos otras medidas, como fueron la reducción de la brecha de género a través de la mejora en el cómputo de las lagunas de cotización o complemento de maternidad. Ese complemento debe ser replanteado urgentemente, porque el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado que el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género no se ajusta a la Directiva 79/7/CEE, directiva que debe ser sin duda revisada. También la nueva base reguladora para el cálculo de la pensión de jubilación, con la finalidad de hacer un sistema de pensiones más equitativo y permitir a las personas que tienen carreras profesionales más volátiles que sus últimos años profesionales no tengan que ser los mejores para que no se vean perjudicados por el sistema. También la obligación de cotizar para los becarios en programas de prácticas, tanto remuneradas como no.

En definitiva, el bloque de reformas introduce mejoras para el sistema de pensiones, lo que supone una base en sí para el sistema y para la sociedad en su conjunto.

La última reforma, la del año 2024, ha estado enfocada en la mejora de la compatibilidad de la pensión y del trabajo. Especialmente relevante en ese cuarto bloque ha sido el desarrollo del procedimiento para el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación por razón de actividad, que ha quedado finalmente reglamentado a partir del Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, que permitirá que aquellas personas con actividades laborales, especialmente penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres vean rebajada su edad de jubilación sin reducción en la pensión.

Hablemos de la sostenibilidad del sistema, permanentemente cuestionada. Una y otra vez se plantea desde ciertos ámbitos la cuestión de la sostenibilidad del sistema público de pensiones y, una y otra vez, es preciso poner en claro que las pensiones tienen garantizada su sostenibilidad. Recordemos sintéticamente las primeras ideas sobre las que se basa esa afirmación. Ante el acontecimiento demográfico temporal y transitorio de la jubilación de la generación más grande de la historia de España, lo que supone un elevado, pero temporal crecimiento del número de pensiones, se han planteado dos alternativas. Por un lado, la del año 2013 que decía: aunque aumente el número de pensiones, no debe aumentar el gasto. Por tanto, deben reducirse las pensiones en proporción a su número con instrumentos de recorte. Por otro lado, la postura de las recientes reformas adoptadas una vez que se constató el consenso mayoritario contrario a mantener los recortes anteriores. Esta postura alternativa se ha basado en la idea contraria: si irremediablemente debe crecer el número de pensionistas, eso implica que hay que aceptar que durante un tiempo debe crecer también el gasto en pensiones, para poder mantener unos niveles de vida de los pensionistas similares a los aceptados y determinados por los consensos sociales y políticos previos; habló del año 2011.

La restitución de las garantías de las pensiones, una vez derogadas y reformadas las medidas unilaterales del año 2013, se basan en un esquema de actuaciones que combinan, en primer lugar, un mayor esfuerzo en la financiación a través del pago de cotizaciones que recae hasta 2050, especialmente, en la propia generación del *baby boom.* En segundo lugar, un conjunto de medidas de adaptaciones de las pensiones que permitan elevar de forma voluntaria y progresiva la edad de jubilación, reduciendo la presión sobre el gasto del incremento de las pensiones sin deteriorar las mismas. Y, por último, la asunción por el Estado de un conjunto de gastos que, por no pertenecer al ámbito contributivo, entre otras razones, no corresponden ser financiadas con las cotizaciones, sino con aportaciones del Estado.

Sentado con los dos puntos anteriores, en el marco en el que se establece la sostenibilidad del sistema de pensiones para los próximos veinticinco años, es decir, hasta que comienza a declinar y se invierte el número de pensiones, hay que precisar cuestiones concretas en las que basarse y que son objetos de mucho debate. Por ejemplo, la medición de la sostenibilidad, que se realiza a través de un cálculo de la evolución del gasto en pensiones sobre el PIB de aquí a 2050. El resultado de esa operación es mayor o menor según las hipótesis y los supuestos que se escojan, en cuya estimación se concentran las mayores diferencias de toda una serie de informes, empezando por el *Ageing Report* de 2024, que parte de supuestos realmente inverosímiles, que dan como resultado un PIB fuertemente deprimido, sobre el que cualquier comparación del peso del gasto resulta claramente sobrevalorada.

La separación de fuentes de financiación. Primer consenso del Pacto de Toledo, que ha presidido durante treinta años el proceso de racionalización del sistema de pensiones, liberándolo progresivamente

cve: DSCD-15-CO-382

de las cargas que no correspondían a las cotizaciones de la Seguridad Social, sino a la parte que debe financiarse con impuestos y a través de aportaciones de los presupuestos generales del Estado. De la realización del último proceso de separación de fuentes faltarían por aplicar entre 8000 y 9000 millones de euros que se deberían completar lo antes posible, haciendo desaparecer el actual desfase de ingresos y gastos de la Seguridad Social.

Respecto a la vertiente de la sostenibilidad, destaquemos en este punto la ridícula y absurda operación que se realiza en determinados informes, considerando las aportaciones del Estado como un déficit de la Seguridad Social, extrapolando hacia el futuro las mismas y sumándolas hasta crear un imaginario déficit gigantesco, que ni existe legalmente —la ley dice ya qué conceptos se consideran a cargo del Estado, por no ser contributivos y/o universales, y por otras causas—, ni existen desde la perspectiva económica y política del sistema de pensiones. Con tal de inventar una falsa insostenibilidad, hay quien está dispuesto a convertir transferencias del Estado en déficit. Por otra parte, sin esta operación de creación de un déficit inexistente y sin los supuestos inverosímiles de una evolución del empleo y del PIB a los que me he referido antes, ningún cálculo realizado puede concluir la insostenibilidad del gasto en pensiones en España de aquí a 2050.

Por otra parte, para un nuevo periodo de recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, cabe recordar que hay toda una serie de cuestiones modernizadoras del sistema sobre las que potencialmente se puede actuar y que van, por otra parte, en la dirección de reforzar su sostenibilidad. Citaré solo alguna de ellas: que las personas que quieran seguir trabajando se jubilen más tarde y no rebajar la edad de jubilación a quienes no lo necesiten; que las empresas no expulsen del empleo a las personas mayores a partir de 50 años o que todo el mundo cotice por lo que gana, y no unos sí y otros no, como en la actualidad; que las cotizaciones sean para pagar pensiones y no para pagar otras cosas; que los que han ganado mucho durante su vida laboral cedan parte de su pensión pública para los que han ganado menos, más solidaridad del sistema; que las personas con incapacidades en lugar de jubilarse trabajen progresivamente menos y que una parte de las pensiones de sobrevivencia no sean tan altas como en el pasado, con el objetivo de que todo el mundo tenga su propia pensión. Son cosas que ya se están planteando, incluso algunas de ellas ya se están haciendo, pero hay muchas cuestiones más que debemos recoger en las nuevas recomendaciones, propuestas concretas referidas, por ejemplo, a las mujeres en materia de brecha. Es fundamental también asegurar las rentas mínimas suficientes, tanto en el ámbito contributivo como en el no contributivo, que permitan una subsistencia digna. En otro orden de cosas, también cuestiones como las injustificables diferencias en cuanto a la reducción de las pensiones de jubilación que reciben las personas que se ven obligadas a anticipar contra su voluntad la edad de jubilación, mayoritariamente por encima de los 36,5 años, que darían lugar al cien por cien de la pensión, por lo que se da la paradoja de que en el trato, en términos de pensión obtenida, resulta mucho más desfavorable para aquellos que habiendo cotizado mucho más se ven obligados a anticipar la edad de jubilación en periodos equivalentes a los que en el otro supuesto tienen un periodo cotizado inferior al necesario. También obligaciones de información, de modo que cada ciudadano pueda disponer de información periódica; la creación de la agencia de la Seguridad Social, todavía pendiente; al igual que abordar de manera inmediata un plan integral de recuperación y renovación de la plantilla del personal al servicio de la Seguridad Social.

Por ir terminando con los aspectos pendientes de abordar en el seno de esta comisión, pero no por ello menos importante, debemos reforzar y facilitar el empleo a la inmigración legal para satisfacer la demanda del mercado laboral español. A tal fin, la Seguridad Social debe adecuar los procesos con medidas que faciliten la gestión de los trámites de contratación, afiliación e integración en el sistema.

Por último, señorías, con todo ello, con sus recomendaciones y con las reformas que pactaríamos en relación con ellas en la mesa de diálogo social, podemos hacer una gran labor para este país y superar para las próximas décadas un debate, el de la sostenibilidad de las pensiones, en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señora Estévez.

La señora **PRESIDENTA:** A continuación, tiene la palabra don Carlos Bravo.

cve: DSCD-15-CO-382

El señor **SECRETARIO CONFEDERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, CCOO** (Bravo Fernández): Muchas gracias, presidenta.

Es un placer estar de nuevo en esta comisión y poder contribuir con nuestras opiniones a sus debates y a sus reflexiones, que tan importantes son para el conjunto del país. Hemos traído un documento completo de valoración, que se ha remitido telemáticamente también a la secretaría de la comisión para que lo tengan. Me voy a remitir a él para una lectura más detallada de cada una de las cuestiones, pero lo que voy a hacer ahora es centrarme en lo que creo que son los aspectos esenciales del debate, tanto de lo ocurrido en los últimos años como de lo que creemos que debe ocurrir en los próximos y que queremos trasladarles.

Primero, quiero empezar por felicitarnos y felicitarles porque estamos celebrando el trigésimo aniversario del Pacto de Toledo, un acuerdo que ha dado un resultado excelente, que es una referencia internacional y que creo que tenemos que cuidar. Y los que tenemos que cuidar el Pacto de Toledo, especialmente, son ustedes y somos nosotros, para poder mantener el esquema que viene operando en esa materia.

Sobre las recomendaciones últimas que ustedes trasladaron —veintiuna recomendaciones— en el año 2020, quiero destacar primero el nivel de consenso de esas recomendaciones, con más del 75 % de la Cámara y solo dos votos en contra en el Pleno del Congreso, en noviembre del año 2020, recomendaciones que han dado lugar a una serie de acuerdos que hemos alcanzado entre el año 2021 y el 2024. Pero me gustaría destacar que esta Cámara ha emitido cuatro recomendaciones: en el año 1995, en el año 2003, en el año 2011 y en el año 2020, y han dado lugar a ocho acuerdos en el ámbito del diálogo social en cumplimiento de esas recomendaciones, cuatro de ellos en los últimos años, y todos ellos han sido aprobados con distintos Gobiernos, con distintas mayorías parlamentarias y, por tanto, es el resultado del trabajo de todas las personas que en el ámbito de la política y en el ámbito de la interlocución social hemos estado en esta materia.

Las cuatro reformas pactadas entre el año 2021 y el 2024 desarrollan buena parte de las veintiuna recomendaciones del año 2020 y constituyen un conjunto normativo y financiero que contribuye a garantizar la sostenibilidad social y económica, porque ambas son imprescindibles en el ámbito de las coberturas de nuestra Seguridad Social. El impacto presupuestario —esto es importante— del paquete de reformas 2021-2024 es comparable al impacto presupuestario que tenía la reforma del año 2013. Aquella se evaluó en 3,5 puntos del PIB y las del 2021-2024 —2021-2023, y unimos la del 2024 con las modalidades de jubilación parcial y de compatibilidad con el empleo— tienen un impacto estimado en 3,5 puntos del PIB. La diferencia es que la reforma del año 2013 se produjo en un momento muy especial, en un momento muy difícil de este país, en donde las políticas de austeridad impulsadas desde instituciones internacionales se imponían en todo momento, y estas últimas se han producido en un momento distinto, en el que las hemos abordado también con todas las reservas que podemos incorporar sobre el valor de las proyecciones y estimaciones, tanto las de la reforma del año 2013 como las de 2021-2024, porque hacer proyecciones para 2050… Solo hay que ver lo que ha pasado con la demografía en estos tres últimos años y ver las estimaciones del INE, de la AIReF, de Eurostat y de todo el mundo para saber que la realidad nos va cambiando permanentemente todas las proyecciones. Pero es importante determinar que el paquete de reformas acordado entre el año 2021 y el año 2024 tiene un impacto presupuestario comparable al de aquella reforma del 2013, con la diferencia de que aquella reforma tenía una incidencia especial del lado de la disminución del gasto futuro y esta tiene una triple dimensión que intentaré desarrollar sobre los ingresos del sistema, sobre los gastos del sistema y sobre los comportamientos de cotización. Y esta es la clave, en mi opinión, de lo que venimos haciendo con diferentes mayorías parlamentarias desde el año 1995, primer acuerdo en 1996, primera ley en 1997. Y esos elementos de ingresos, gastos y comportamientos nos permiten actuar de manera consistente, potente y equilibrada sobre el conjunto del sistema.

Asimismo, creemos que las reformas que se han pactado en los últimos años, además de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y el mantenimiento de la contributividad, tienen una distribución de esfuerzos más equitativa en relación con la sostenibilidad del sistema, evitando la fuerte penalización que la reforma del año 2013 imponía sobre las personas más jóvenes; luego hablaré también de las personas más jóvenes. Al mismo tiempo, quiero recordar —y creo que es bueno que lo veamos— que en la reforma del año 2013 la comisión de expertos que generó las recomendaciones que fueron finalmente aprobadas —en el informe que aprobó— ya advertía de las consecuencias que podía tener la implantación

cve: DSCD-15-CO-382

del índice de revalorización de pensiones y del factor de sostenibilidad sobre los niveles de suficiencia del sistema de Seguridad Social si no se inyectaban fondos adicionales que permitieran aplicar de otra manera la fórmula del IRP. Es decir, incluso quienes inspiraron aquella reforma ya advirtieron de los impactos que tendría no hacer lo que hemos hecho en la reforma de 2021 a 2023, que es reforzar de manera notable la estructura de ingresos del sistema de Seguridad Social.

Vamos a intentar ver las líneas de trabajo que se han establecido, que ustedes han aprobado, y a las que creo que hay que dar continuidad, porque tienen márgenes para darles continuidad. Primero, con más ingresos presupuestarios. Y este es uno de los elementos centrales del debate que se está configurando en este momento. Lo que se ha acordado en el año 2021 es la tercera generación de la separación de fuentes de financiación, separación de fuentes de financiación en un sistema que tiene financiación mixta. No nos olvidemos de esto: la financiación del sistema es mixta, preferentemente con cotizaciones, pero también con transferencias del Tesoro, también con una parte que se financia con cargo a las figuras fiscales de tributación. En este momento la financiación mixta es: 75 % cotizaciones sociales, 25 % transferencias presupuestarias. Las transferencias presupuestarias están regladas, están establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, son ingresos del sistema y tienen que ser computados en su totalidad, lo que no implica que ignoremos el impacto que puede tener en términos de estabilidad presupuestaria global, que es algo que hemos transmitido a la AIReF y a todo el mundo. Por tanto, si hay un mayor esfuerzo en transferencias regladas a la Seguridad Social, como a otras muchas partidas, lo que hay que plantear es si la reforma fiscal comprometida ante la Unión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia la hemos hecho o no la hemos hecho. Y si no la hemos hecho, tendremos que hacerla para que, en términos de estabilidad presupuestaria, los elementos encajen. Pero lo que no podemos intentar, como se está planteando por parte de algunos *think tanks* —que no suelen equivocarse casi nunca, aciertan casi siempre—, es eliminar las transferencias y centrarnos en un sistema estrictamente contributivo que se financie solo con cotizaciones, porque ese no es nuestro sistema. Y ya lo decía el Pacto de Toledo en 1995, lo hemos reiterado y lo han reiterado ustedes una y otra vez, y así tiene que seguir siendo.

De la misma manera, hay más ingresos por cotizaciones. Quiero aclarar este asunto. Hay más ingresos por cotizaciones —mecanismo de equidad intergeneracional— y hay más ingresos por cotizaciones por la cotización por ingresos reales que vamos a hacer pivotar, fundamentalmente, sobre dos figuras, que son: RETA, régimen del trabajo autónomo, y bases máximas de cotización. Detengámonos en esto un momento. Cuando se dice que el mecanismo de equidad intergeneracional es un incremento de cotizaciones que no tiene correlato con las prestaciones, eso no es verdad. Como no es verdad que, entre 1978 y 1995 —y en el informe que les presentamos viene detallada perfectamente la evolución en aquel periodo—, se tomaran decisiones para disminuir en seis puntos porcentuales las cotizaciones a la Seguridad Social; seis puntos porcentuales. Seis puntos porcentuales son 25 000 millones de euros en cotizaciones cada año. Esos seis puntos porcentuales se detrajeron así: 5,5 de las cotizaciones empresariales y 0,5 de las cotizaciones de trabajadores y trabajadoras. Lo que el MEI ha recuperado es un 1,2 %, y lo hará a partir de 2029, por tanto, escasamente una quinta parte de lo que se ajustó en aquel momento en nuestra opinión de manera indebida e injustificada. Y no es casualidad que desde el año 1995 —suscripción del Pacto de Toledo— no se haya vuelto a producir ninguna reducción de cotizaciones a la Seguridad Social, seguramente, porque en el seno de los Gobiernos sucesivos y de esta sede parlamentaria a partir de esa época se ha tomado conciencia de que no se podía seguir por ese camino, porque teníamos que garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Por tanto, ese es un asunto muy importante.

Pero la cotización por ingresos reales, fundamentalmente orientada al RETA y a las bases máximas de cotización, significa acabar con una anomalía de nuestro sistema de Seguridad Social. Y es que, en un momento en el que tenemos 21 800 000 cotizantes a la Seguridad Social, casi 5 millones no cotizan por sus ingresos reales de manera legal: en un caso, porque tenemos una de las bases máximas de cotización más bajas de los países comparables y, en otro caso, porque hemos tenido un sistema de cotización del régimen del trabajo autónomo que permitía la libre elección de base, y la libre elección de base se traducía —ahora está cambiando— en una elección masiva de la base mínima de cotización, lo que da lugar a una gran paradoja de nuestro sistema de protección social, y es que los empleadores —porque la mitad de los autónomos no tienen trabajadores, la otra mitad sí— tienen pensiones públicas un 40 % inferiores a la de los trabajadores que trabajan para ellos. Eso es una anomalía que hay que corregir. Por tanto, la cotización por ingresos reales, junto con el incremento de las bases máximas de cotización, lo

cve: DSCD-15-CO-382

que hace es reforzar la equidad y la contributividad del sistema, y tenemos que profundizar en esa vía. Luego lo comentaré más adelante. Como se han mejorado las pensiones mínimas y se han establecido criterios objetivos para determinar las pensiones mínimas —cosa que en este país no existía—, porque se han establecido automatismos en los últimos años —ustedes han aprobado automatismos en el sistema de Seguridad Social— que eran absolutamente necesarios: desde que la base máxima de cotización no se decide cada año, sino que está garantizado su incremento con el IPC más el 1,2 %; que las pensiones máximas no se determinen cada año de manera arbitraria o aleatoria, sino que crezcan con el IPC más el 0,115 %; y que las pensiones mínimas —por fin— se vinculen en su cuantía a un sistema de índice que mide la pobreza relativa o la pobreza severa y, por tanto, puedan ir evolucionando con esos índices que, a su vez, tienen relación con rentas medias, con IPREM y con otros elementos. Creemos que esos son elementos de equidad potente del sistema de Seguridad Social, del que tenemos que estar orgullosos y del que ustedes también tienen que estar orgullosos por el trabajo que han hecho en esta materia.

Hemos actuado del lado de los gastos, pero de una manera distinta. La manera en la que estamos actuando es potenciando ese sistema de jubilación gradual y flexible, que nos ha permitido pasar de algo más de 63 años de edad efectiva media de acceso a la jubilación, que es el dato relevante. Discutir de edad ordinaria, como hace casi toda Europa, es un error, porque la edad ordinaria, unificada para toda una población absolutamente diversa, significa un elemento de injusticia en el trato que tenemos que intentar corregir. Y en España tenemos un modelo original, ya no único, porque hemos visto como Alemania en el año 2014 copió el modelo que habíamos pactado en el año 2011 en España. Tenemos un sistema de jubilación gradual y flexible, que nos ha permitido pasar de algo más de 63 años de edad efectiva media de acceso a la jubilación a principios de siglo a 65,2 años en este momento —dos años—, con elementos de obligatoriedad que se centraron en la reforma del año 2011, en un momento también muy difícil para todo este país, donde dimos el conjunto de fuerzas sindicales, empresariales y políticas dimos una respuesta muy responsable. Asimismo, con los sistemas de jubilación gradual y flexible, estamos consiguiendo que esto funcione de una manera muy clara.

Hay dos elementos muy evidentes ya —y espero que haya más—: en este momento, en el año 2024, las jubilaciones demoradas, las personas que voluntariamente demoran su edad de jubilación, están en torno al 10 %, pero hay un elemento mucho más importante frente a las políticas de austeridad extrema que se impusieron en todo el ámbito de instituciones internacionales y que también nos afectaron en España de manera muy clara en los años 2008-2012, en la doble crisis inmobiliaria y financiera: el escudo social, construido en este país ante la pandemia y acordado también en el ámbito del diálogo social, ha permitido que la jubilación anticipada involuntaria, aquella a la que no queda más remedio que acceder a quien es expulsado del empleo en los últimos años de su vida laboral, se haya derrumbado en este país y estemos en este momento por debajo del 4 %. Son dos elementos —la jubilación demorada y la anticipada involuntaria— que afectan de manera muy notable a la edad media efectiva de acceso a la jubilación. Esas, junto a otras figuras, son elementos en los que tenemos que profundizar y hay márgenes todavía para hacerlo.

También estamos haciendo algo que supone un cambio de paradigma, si se quiere limitado, de un sistema de rentas de sustitución, como es el sistema de Seguridad Social, y estamos favoreciendo mecanismos de compatibilidad entre el trabajo y el empleo, que no son masivos, no son mayoritarios y afectan claramente a dos colectivos muy concretos: a quien tiene necesidad de prolongar y a quien tiene la capacidad o la posibilidad de prolongar su edad de jubilación ordinaria, porque tienen buenos trabajos, buenos salarios, más o menos confortables, con un nivel de exigencia física baja y que les permiten poder mantener los trabajos. Esos dos colectivos son los que están protagonizando el 10 % de la jubilación demorada: gente que lo necesita, porque sus carreras han sido más desiguales, más irregulares, y gente que no quiere dejar de trabajar porque tiene un trabajo que le permite poder seguir haciéndolo. Esos elementos, que son también elementos novedosos, si se quiere, en un sistema de rentas de sustitución y que permiten la compatibilidad, también nos ayudan y nos tienen que seguir ayudando a sortear estos veinticinco años que tenemos por delante de mayor exigencia en el sistema de Seguridad Social.

Hemos abordado el periodo de cálculo. Ustedes lo recomendaron y lo hemos hecho, pero lo hemos hecho de una manera que lo que hace es reforzar la equidad del sistema, no tanto buscar una disminución de la protección del sistema. Siempre tiene impactos diferenciales según las carreras profesionales de las personas, pero elegir los mejores veintisiete años de los últimos veintinueve tiene, probablemente, un impacto presupuestario neutro —al menos, son las estimaciones que hemos hecho—, pero tiene una

cve: DSCD-15-CO-382

distribución que refuerza la equidad, sobre todo, para aquellas personas que tienen peores carreras profesionales en los últimos años de su vida laboral.

Hemos establecido sistemas de control y evaluación periódica: *Ageing Report,* AIReF. El Gobierno esta semana ha presentado una herramienta aparentemente muy potente de proyección de gasto. Animamos al Gobierno a que desarrolle la misma herramienta en proyección de ingresos, porque creemos que el Gobierno de España tiene que informar a esta comisión y a los interlocutores sociales continuamente de esas proyecciones, sabiendo que todas las proyecciones —las de *Ageing Report,* las que hace la AIReF y las que haga el Gobierno de España de aquí al 2050, que es la regla que nos hemos dado para determinar el nivel de gasto y el nivel de ingresos adicionales que hemos acordado y, por tanto, el nivel de gasto neto en sistema de Seguridad Social con ese 13,3 %— lo que requieren es que vayamos analizando año a año cómo vamos y cómo se va produciendo la evolución de las medidas que estamos abordando.

No se pueden dejar de computar las transferencias. Todas las transferencias regladas tienen que ser computadas porque, de lo contrario, nos estamos haciendo trampas en el solitario. E insisto en lo que dije antes: sin perjuicio de ello, es perfectamente legítimo el análisis del aumento de transferencias hasta dos puntos del producto interior bruto, y qué impacto tiene sobre el conjunto del presupuesto del Estado y, por tanto, si es necesario, qué medidas hay que tomar para ello.

Creemos que la reforma fiscal comprometida en el plan de recuperación tendría que haberse hecho ya. No se hizo en la legislatura anterior, es muy difícil hacerlo en esta, somos conscientes de ello, pero la realidad es que —y tenemos un informe de una comisión de expertos— es una asignatura pendiente que necesitamos que se implemente, porque España sigue teniendo unos ingresos tributarios por debajo de la Eurozona y por debajo de la Unión Europea a Veintisiete, por lo que tenemos posibilidad de mejorar también la equidad en esa materia. Mantenemos un compromiso, que estoy convencido que también se mantiene en esta Cámara, de actuación concertada si las proyecciones se desviaran y tenemos mecanismos —luego los comentaré— para poder abordarlo. Creemos que reforzar el Pacto de Toledo, el diálogo social y la evaluación y control de la evolución del sistema con esa nueva información que ha anunciado el Gobierno de España son elementos importantes para esta comisión y para los interlocutores sociales.

Quiero hacer una mención a un asunto que nos parece de especial importancia. Se está construyendo un falso relato de conflicto intergeneracional en relación con el sistema de Seguridad Social. Esto es un disparate mayúsculo. Es la mejor manera de intentar polarizar y confrontar a la sociedad. No voy a incurrir en el argumento fácil de contraponer el factor de sostenibilidad frente a las medidas que hemos abordado ahora. No, el asunto es mucho más claro. Necesitamos legitimar el sistema de protección social en su conjunto en la población más joven. Pero donde tenemos que incidir para ello no es en contraponer la pensión de los mayores con la pensión de los jóvenes. Por otra parte, hay una opinión de que el sistema de Seguridad Social evoluciona con la edad: los jóvenes pueden verlo muy lejos y, por tanto, como algo que no va con ellos; a mediana edad se empieza a valorar y cuando uno llega a los 50 años se valora enormemente. Como esto va a pasar en todas las generaciones, conviene que no lo olvidemos. Donde tenemos que incidir de manera clara en relación con los jóvenes —y me parece que es fundamental en términos de legitimación social del sistema— es en las políticas de apoyo a la familia; en las políticas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad, para que la corresponsabilidad en el hogar no empiece generando la primera brecha; en las políticas de estabilidad en el empleo y en las de distribución de la renta; en las políticas que favorezcan la emancipación temprana, este país tiene un drama con la edad de emancipación de nuestros jóvenes, y en las políticas de acceso a la vivienda asequible, de carácter permanente, mediante el alquiler o compra, con un parque público, con la regulación de las *housing associations,* con promoción y gestión de la vivienda sin ánimo de lucro o con un lucro limitado, para poder bajar el acceso a la vivienda en el precio del alquiler y en la compra de la vivienda. Ese es el reto que tenemos encima de la mesa: ver si somos capaces de asumir ese reto del debate del conflicto intergeneracional. Porque, por otra parte, disminuir la protección de los mayores no garantiza que vaya a haber un incremento de protección para los jóvenes.

¿Qué materias son las que creemos que tienen que centrar el debate en los próximos años? Culminar la cotización por ingresos reales y 2025 es un año importante, pero no va a ser fácil, lo sabemos. Hemos pactado —y está en la Ley General de Seguridad Social, porque ustedes lo han aprobado— que el 1 de enero del año 2032 el régimen del trabajo autónomo esté cotizando por ingresos reales. Hemos establecido un primer tramo 2023-2025 y este año tenemos que abordar el tramo 2026-2031, esto es fundamental. Es esencial para mejorar los ingresos e incrementará el gasto, porque también mejorarán

cve: DSCD-15-CO-382

las pensiones, pero de una manera que, en términos netos, nos permitirá contribuir al sistema. Continuar reduciendo la brecha de género. La sentencia de 15 de mayo, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea —lo ha comentado mi compañera—, claramente nos indica que la Directiva 79/7/CEE es una directiva que hay que revisar, pero fiar esto a que se revise la directiva significa años. Es una directiva que está pensada en la maternidad y no está pensada en ninguna medida de discriminación positiva. Hemos acordado —y ustedes han aprobado— muchas medidas que nos permiten que la cotización media de las mujeres que lleguen a la jubilación en el último año se sitúe entre 34 y 35 años, aunque veníamos de menos de 28, pero los hombres se siguen jubilando con una medida de cotización de en torno a 41 años. Están funcionando muy bien las medidas de reconocimiento de periodos cotizados por cuidados, excedencias e interrupción de la vida laboral por cuidado de hijos. Pero estamos siendo permanentemente cuestionados, ocurrió con la cotización demográfica, aprobada en 2015 por el Gobierno del Partido Popular, y ha ocurrido ahora con el complemento de reducción de la brecha de género, otra vez como consecuencia de la aplicación de esa Directiva 79/7/CEE. Tenemos que abordar de inmediato la fórmula para que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sigamos manteniendo la mejora directa de las prestaciones como una medida que tenga un impacto en la reducción de la brecha de género. Ese es un elemento que tenemos que abordar de inmediato y que estamos requiriendo al Gobierno de España para que se aborde, es posible hacerlo. Es posible hacerlo y creemos que se tiene que hacer con rapidez. Hay que seguir mejorando la cobertura por desempleo y el cese de actividad del trabajo autónomo.

De las veintiuna recomendaciones que ustedes emitieron hemos tomado decisiones que han mejorado y desarrollado quince, pero hay seis que no se han desarrollado de la misma manera, algunas de esas son las que estoy comentando ahora mismo. Hay que regular la Agencia de Seguridad Social y aquí iré un poco más lejos. Lo recomendaron ustedes, lo acordamos nosotros en el año 2021, estamos en el año 2025 y ahí seguimos. Hay que poner en marcha la Agencia de Seguridad Social y, en nuestra opinión, esa agencia tiene que integrar todas las entidades gestoras de la Seguridad Social, que hoy están dispersas en tres ministerios. Por tanto, hay que buscar la manera de poder abordar eso de manera global, porque eso nos va a permitir también trabajar en este ámbito. No todo el marco de la Seguridad Social tiene separación de fuentes y todavía tenemos trabajo que podemos desarrollar en esa materia.

Tenemos que mejorar las tasas de actividad y empleo de los jóvenes mayores de 55 años. Tiene que seguir aumentando la tasa de actividad y empleo femenino, es verdad que ha aumentado enormemente en los últimos años. Pero tenemos que insistir en los jóvenes y en los mayores de 55 años. Profundizar en la jubilación gradual y flexible, hay márgenes para mejorar los mecanismos de incentivo-desincentivo para la jubilación anticipada, demorada, activa, flexible, compatibilidad con el empleo o con trabajos marginales. Hay márgenes para poder actuar sobre todas esas figuras que tenemos hoy y que nos permitan abordar esta materia. La integración de fuertes cohortes de población migrante es esencial. Lo que está ocurriendo en los dos o tres últimos años está saltando todas las proyecciones demográficas y es algo que va a continuar, lo necesitamos. Este país, desde el año 1978, tiene una renovación de población donde la tasa de natalidad ha caído. Desde el año 2015 tenemos más fallecimientos que nacimientos. Esto, en fin, no sé, pueden ustedes saberlo desde los sumerios, la población se equilibra con nacimientos, fallecimientos y migración. Si tenemos desequilibrados los nacimientos, aunque haya que desarrollar políticas de familia y de emancipación temprana, que tendrán impacto positivo sobre la natalidad, necesitamos población migrante y necesitamos integrarla, integrarla con derechos desde el primer día para que contribuya a financiar el sistema.

Necesitamos modificar el modelo de mutuas, la ley de 1900 es de 1900. Las asociaciones de empresarios están muy bien, pero las mutuas hoy son entidades de Seguridad Social, que se financian con cotizaciones y que pagan prestaciones de Seguridad Social y tienen que ser entidades gestoras de la Seguridad Social. En ese marco es donde tenemos que abordar también el debate sobre la IT. Es un debate en el que hay mucho que hablar sobre los elementos que se están planteando en esta materia y hoy mismo han discutido ustedes y seguramente tendremos oportunidad de hacerlo después.

La recomendación en relación con viudedad, la orfandad y las prestaciones derivadas del fallecimiento sigue sin abordarse. Esa es una de las reformas que, en términos de equidad, de mejora de coberturas y de adaptación a una sociedad que ha cambiado, está encima de la mesa y que también se tiene que plantear. Los sistemas complementarios tienen un problema incomprensible para mí y es que se están desarrollando mejor de lo que podíamos esperar. Han estado congelados entre el año 2004 y el año 2023, prácticamente dos décadas perdidas. En este momento, la reforma del año 2022, reforma no pactada

cve: DSCD-15-CO-382

—aunque se habló de ella, no se acordó por diferentes motivos; no me voy a extender en ello ahora—, ha permitido aumentar en 700 000 las personas que tienen un plan de pensiones de empleo, pero tiene un problema fundamental de información a la ciudadanía, que es otra recomendación inevitable que no se ha resuelto todavía adecuadamente. La Seguridad Social está informando de la pensión esperada. Los sistemas complementarios tienen que informar, a partir de este año, por la trasposición de una directiva comunitaria, de las prestaciones esperadas en los sistemas complementarios, pero esa información no es homogénea. Tiene que ser homogénea, tiene que expresarse en términos de renta vitalicia en catorce pagas para que la gente aprecie lo que puede obtener de un sistema complementario y de un sistema de Seguridad Social de manera homogénea. Esto lo acordamos en la Ley 27/2011, se negoció con los Gobiernos del Partido Popular y dio lugar a un proyecto de real decreto en el año 2014, entre el Ministerio de Economía, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, que no se aprobó en el año 2015, porque alguien consideró que, coincidiendo con las elecciones municipales, no era lo más oportuno. Recuperemos ese proyecto de real decreto y establezcamos un nivel de información homogénea en todos los sistemas de pensiones para que la ciudadanía tenga una información completa verdaderamente de lo que tenemos encima de la mesa.

Hay que reforzar la digitalización y las plantillas de la Seguridad Social. Se ha avanzado enormemente en materia de digitalización, enormemente. El trabajo que se está haciendo en la Seguridad Social es ingente, y hay que reconocerlo. Pero en las plantillas, no. Se han reforzado algo las plantillas, pero es absolutamente reactivo y con plantillas de interinos. Los funcionarios y funcionarias de Seguridad Social son gente que requiere una cualificación importante. Hay que rejuvenecer las plantillas. En los próximos años sale a la jubilación un montón de gente. Tenemos problemas con las citas previas en muchos CAI y, por tanto, con la atención ciudadana directa para las personas que lo necesitan. Eso significa que hay que hacer un esfuerzo notable para rejuvenecer y dotar las plantillas.

Para terminar, les diré dos cuestiones que me parecen fundamentales. La primera es sobre las diferencias de fondo en relación con los acuerdos de Seguridad Social. Les he dicho que hemos hecho ocho acuerdos desde el año 1996. Diferencias de fondo tuvimos en los dos primeros, en los que algunos de los protagonistas en el marco de los interlocutores sociales no suscribieron los acuerdos. Desde esos dos primeros, todos los demás los hemos firmado prácticamente en la totalidad. La única diferencia ha sido un elemento que nosotros creemos que tiene que evolucionar y del que tienen que darse cuenta las organizaciones empresariales y es que no podemos estar de acuerdo en incrementar las transferencias presupuestarias y ponernos en desacuerdo cuando tocamos las cotizaciones a la Seguridad Social. Es decir, debemos de tener una posición más o menos coherente. Nosotros hemos estado en todos los acuerdos y las organizaciones empresariales en prácticamente todos, salvo en los elementos que tenían que ver con las cotizaciones a la Seguridad Social. Todo esto con seis secretarios generales, entre los dos sindicatos, en ese periodo y con siete u ocho presidentes de las patronales, es decir, con una línea de comportamiento estable y permanente que demuestra el compromiso que los tenemos interlocutores sociales con el sistema de Seguridad Social. Hemos acordado con diferentes Gobiernos, con diferentes mayorías parlamentarias y todas las reformas se han sustentado de esa manera. Esos acuerdos y ese compromiso de los interlocutores sociales se tienen que mantener también en el ámbito parlamentario. Desde luego, haremos todo lo que podamos para contribuir a que ustedes consigan unas nuevas recomendaciones con una mayoría comparable al menos con la del año 2020 y que seamos capaces de seguir desarrollando el diálogo social para mantener un sistema tan importante como el de Seguridad Social en España.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señor Bravo.

A continuación, tiene la palabra la portavoz del Grupo Vasco, la señora Sagastizabal.

La señora **SAGASTIZABAL UNZETABARRENETXEA:** Gracias, presidenta.

Muchísimas gracias por vuestra comparecencia, porque, por lo menos, creo que habéis tocado todos los palos de todas las preguntas. En ese sentido, os lo agradezco. Decíais que qué tipo de pensiones queremos. Es verdad también que, al hilo de esto, sabemos que las pensiones públicas van a cubrir una proporción cada vez menor del último salario. La tasa de reemplazo va a disminuir. Vosotros habéis dicho que hay que ahondar en estos sistemas complementarios, no como sustitución del sistema público, sino como herramienta adicional. Es verdad que has dicho que se ha aumentado un poco el macrofondo, pero sigue sin despegar. No sé si podrías ahondar más en este sentido y sobre qué medidas habría que

cve: DSCD-15-CO-382

adoptar para que funcionen los sistemas complementarios. Antes nos decía la CEOE, por ejemplo, que aquella negociación que hizo el Partido Nacionalista Vasco para la supremacía de los convenios colectivos autonómicos mermaba esto. Me choca un poco, porque en Euskadi se ha firmado un plan de pensiones, una EPSV, para el tema de la construcción, que afecta a varias personas, y también hay muchísimas para los autónomos. No sé si nos podéis comentar qué se podría hacer, aparte de la información que habéis dicho que tiene que fluir, para ahondar en este tema.

Habéis hablado de la inmigración y es verdad que, como pilar para el sistema de pensiones, la inmigración es completamente necesaria, pero a mí hay una cosa que me preocupa: ¿qué tipo de inmigración necesitamos y queremos? No solamente me refiero a aquellas personas que estén formadas, que también las vamos a necesitar, pero también hay una inmigración que está sosteniendo ahora mismo aquí parte de las pensiones, pero a lo mejor igual todavía sigue estando desprotegida en algunos sentidos. Esto unido con las políticas activas de empleo o con el SEPE o, en el caso de Euskadi, con LANBIDE, parece que muchas veces no cuadra lo que piden las empresas con la formación que se tiene o con los cursos de formación que se tienen. No sé cómo habría que cambiar esto en LANBIDE o en el Sistema Público de Empleo Estatal para que esas personas se puedan integrar plenamente.

Habéis hablado de modificar la ley de mutuas, porque también es verdad que una de las cosas que lastran la productividad y el absentismo que hay son las incapacidades que se están dando. Habéis dicho que hay que modificarla, ¿en qué sentido habría que modificar esto para intentar reducir ese absentismo laboral o cómo lo podemos hacer?

En cuanto a las medidas de productividad, también me gustaría saber, a su juicio, cuáles se deberían de implantar por medio de la negociación colectiva. Aquí antes, en la comparecencia anterior, se ha hablado mucho también de la reducción de la jornada laboral, que esto afecta a la productividad. También me hago una pregunta, que se tendría que abordar en esa reducción de jornada, desde el punto de vista de la negociación colectiva: si hay muchos sectores que no han reducido en tantos años la jornada, a pesar de haber habido una negociación colectiva, ¿qué ha pasado ahí?, ¿por qué no se ha hecho?, ¿por qué no se ha podido reducir?

Nada más y muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Sí me disculpan los distintos portavoces, el tiempo que vamos a asignar es de cinco minutos, porque me están comunicando que hay portavoces que tienen trenes y aviones y, por tanto, les agradecería que cada grupo parlamentario se ajustara al tiempo de cinco minutos.

Té la paraula, pel Grup Parlamentari Junts per Catalunya, el senyor Cervera.

A continuación, tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Junts, el señor Cervera.

El señor **CERVERA PINART:** Sí, gràcies, presidenta.

Agraeixo l'observació. No em podré quedar fins al final de la intervenció. Perquè, com deia vostè mateix tinc tren abans.

Gràcies per la seva compareixença, per les seves aportacions i per les explicacions de com vostès consideren que cal afrontar l'actual situació per respondre al futur. He escoltat atentament i amb respecte tot el que vostès han dit, amb més respecte del que han mostrat alguns representants de les seves formacions sindicals amb l'espai de Junts per Catalunya i amb el president Puigdemont, concretament. Per això mateix, avui no entraré en el debat del fons de la qüestió que ens ocupa. No hi entraré perquè per nosaltres això no és normalitat. Volem mostrar el nostre desacord amb aquesta manera de fer que, per bé que puntual, mai prou excusada. I mirin, jo els vull dir clarament que des de Junts per Catalunya estem convençuts que es poden fer campanyes electorals i defensar o qüestionar posicionaments també en l'àmbit laboral, en el marc laboral, des de la consideració de totes les opinions i, sobretot, des de la consideració i el respecte a totes les persones.

Res més. I un altre cop moltes gràcies.

Gracias, presidenta.

Le agradezco la observación. No me podré quedar hasta el final de la intervención, porque, como bien decía usted misma, tengo un tren que sale antes.

Gracias por su comparecencia, por sus aportaciones y por las explicaciones de cómo consideran ustedes que deberíamos afrontar la situación actual para responder al futuro. He escuchado atentamente y con respeto todo lo que ustedes han dicho, con más respeto del que han mostrado algunos de los

cve: DSCD-15-CO-382

representantes de sus formaciones sindicales con el espacio de Junts por Cataluña y con el presidente Puigdemont, concretamente. Por ello, hoy no entraré en el debate del fondo de la cuestión que nos ocupa y no lo haré, porque para nosotros hoy no es normal. Queremos mostrar nuestro desacuerdo con esta manera de hacer que, por bien o por mal, nunca está suficientemente excusada. Hoy les quiero decir claramente que, desde Junts por Cataluña, estamos convencidos de que se pueden hacer campañas electorales y defender o cuestionar posicionamientos, también en el marco laboral, desde la consideración y el respeto a todas las personas.

Esto es todo y, de nuevo, muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Moltes gràcies.

A continuación, ¿por el Grupo Parlamentario SUMAR? **(Denegaciones).** No.

Pasaríamos al Grupo Parlamentario VOX, señor Sáez.

El señor **SÁEZ ALONSO-MUÑUMER:** Gracias, señora presidenta.

Buenas tardes ya, señora Estévez y señor Bravo, y muchas gracias por su comparecencia en esta comisión. Gracias al señor Bravo por el informe que nos ha presentado y que leeremos —lo sabe— con interés, como siempre hacemos. Hay una premisa clara indiscutible: cualquier tipo de proyecciones para el futuro se deben de basar en un análisis real de la situación actual de las cuentas de la Seguridad Social, pero dentro del marco de las cuentas públicas. Veamos la realidad. Desde junio de 2018, fecha en la que los socialistas llegaron al poder, la deuda de la Seguridad Social se ha disparado un 272 %, desde los más de 34 000 millones, de junio de 2018, hasta los 126 174 millones actuales, una diferencia superior a 92 000 millones de euros. El déficit contributivo ha alcanzado su máximo en 2024 con más de 31 400 millones de euros y el déficit por operaciones no financieras ascendió a 9833 millones de euros, a pesar de un importe récord en las transferencias a las que usted se ha referido, señor Bravo, que fueron más de 43 000 millones de euros en el año 2024. Las transferencias suponen un porcentaje muy elevado de los ingresos por operaciones corrientes, lo ha mencionado, cerca de un 25 %. El importe de las transferencias estatales extraordinarias, en este caso ya ordinarias, han sumado 328 000 millones de euros desde el año 2018. Las transferencias, como han mencionado, tienen su origen en los impuestos. Veamos qué ha pasado con los impuestos. La recaudación per cápita ha pasado de 6930 euros a 9430 euros. Es decir, cada español paga 2500 euros más en impuestos y cotizaciones desde que está el señor Sánchez en el poder. Es que este Gobierno no ha parado de subir impuestos y es una evidencia empírica que dicha subida recae principalmente en la clase media, que es la que mayor carga fiscal soporta siempre. A pesar de que, desde 2018, la recaudación ha aumentado en 136 550 millones de euros, la deuda de las administraciones públicas se situó, en abril, en 1,6 billones de euros, billones con be, el equivalente al 102,7 % del PIB. O sea, en un escenario de déficit continuado y elevado nivel de deuda, mantener en el futuro este nivel de transferencias a la Seguridad Social sin reducir otros gastos es sencillamente una ingenuidad. Pero no hablamos de mantener, porque la AIReF —y usted lo ha mencionado— habla de aumentar en 2,4 puntos del PIB las transferencias. La AIReF, en su informe sobre la sostenibilidad de las administraciones públicas a largo plazo, estima que, en su escenario base a políticas constantes, se producirá una marcada senda ascendente de la deuda pública debido al envejecimiento de la población hasta alcanzar un peso del 129 % del PIB en 2050 y el 181 % del PIB en 2070. Piensen que los intereses pagados por la deuda pública en el ejercicio de 2024 ascendieron a 39 000 millones de euros y cuando el coste de financiación se encarece se reduce el margen fiscal para futuras políticas públicas. Por eso, la sostenibilidad que se debe de analizar es la de la totalidad de las administraciones públicas. La sostenibilidad de las administraciones públicas pasa por equilibrar las cuentas públicas, pasa por obtener superávit que permita reducir el monto total de la deuda pública y no solo el porcentaje sobre el PIB. Hay que reducir gasto público superfluo sin tocar los gastos esenciales y se puede hacer. Se puede hacer, porque hay gastos, por ejemplo, en subvenciones directas que, en el último ejercicio, superaron los 32 000 millones de euros, sin contabilizar aquellas subvenciones de cuantía inferior a 100 000 euros. Porque las aportaciones presupuestarias para entidades públicas empresariales, distintas de las subvenciones, ascendieron a 15 365 millones de euros, porque el gasto en cooperación internacional ascendió a 4500 millones de euros, porque las comunidades autónomas incurren en gastos diferentes a educación, justicia y sanidad de miles de millones de euros y que deben ser revisados absolutamente en su totalidad para analizar su verdadera necesidad.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA:** A continuación, por el Grupo Socialista, la señora Corujo.

cve: DSCD-15-CO-382

La señora **CORUJO BERRIEL:** Gracias, presidenta.

También voy a compartir el tiempo con el compañero Alberto Mayoral.

En primer lugar, quisiera agradecer, reconocer y, sobre todo, felicitar a las organizaciones sindicales, a UGT y a Comisiones Obreras, por el desempeño del trabajo que han venido realizando en la historia del diálogo social y en la defensa de los trabajadores y de sus derechos. Nuestro sistema de pensiones, como bien se ha dicho en la jornada de esta mañana, es un ejemplo de éxito y de consenso en España. Es un sistema mixto y esto hay que recordarlo constantemente, porque son otros los que pretenden mantener un discurso que implique justificar su insostenibilidad, pero las transferencias del Estado son necesarias y viables. Es un pacto de generaciones que ha sabido adaptarse siempre y fortalecer su estabilidad a lo largo del tiempo. Contamos con uno de los mejores modelos de diálogo social del mundo y esto no solo ha sido reconocido por la OMT, sino que también nos ha permitido sumar esfuerzos y llegar a grandes acuerdos sólidos en beneficio de la ciudadanía. Por tanto, el Pacto de Toledo es una experiencia única entre los países de nuestro entorno y del que debemos sentirnos muy orgullosas y orgullosos. Es importante destacar, como decía, el papel fundamental de los agentes sociales y su participación en la Mesa de Diálogo Social. Lo digo también —y lo recalco—, porque está reconocido en el artículo 7 de nuestra Constitución. Cada vez, desgraciadamente, se hace más imprescindible recordar de dónde veníamos y hacia dónde queremos ir. El Pacto de Toledo, como se ha dicho, cumple treinta años y ha sido clave en nuestro sistema de pensiones para que sea justo y sostenible: sostenibilidad social y sostenibilidad económica. Gracias a su consenso hemos garantizado reformas importantes que han permitido su financiación y la protección social sin dejar a nadie atrás. La participación de ustedes, de los agentes sociales, y el consenso político han dado estabilidad, sostenibilidad, previsibilidad y también credibilidad a nuestro sistema.

Como tengo muy poco tiempo voy a formularles algunas preguntas. En primer lugar, sobre el impacto que ha tenido la inmigración para el fortalecimiento de nuestro sistema público, ¿cuál es la opinión de las organizaciones sindicales? Por otro lado, también me gustaría recalcar que, en España, la brecha de género en pensiones se sitúa en torno al 32 % y esto, como bien sabemos, no se ha podido resolver ni se va a resolver con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Vemos cómo la base de cotización de las mujeres es de 338 euros menos que la de los hombres, lo que supone prácticamente un 16,76 % mayor en los hombres. ¿Qué medidas plantean las organizaciones sindicales para reducir esta brecha en la base de cotización? Las zonas más saturadas y tensionadas turísticamente y la precariedad en los salarios implican una tensión importante a la hora de acceder a la vivienda, es decir, el acceso a la vivienda y los salarios bajos, ¿qué medidas plantean las organizaciones sindicales para intentar abordar uno de los principales problemas que tiene nuestra sociedad?

Gracias.

El señor **MAYORAL DE LAMO:** Muchas gracias.

Tengo una reflexión, pero quiero daros las gracias a ambas organizaciones sindicales. Hay una cuestión que sí me preocupa y es el debate intergeneracional y la confrontación entre la juventud y el modelo actual. Son tres hitos los que quisiera plantear en el debate. El primero sobre la sostenibilidad. La sostenibilidad no puede ser a costa de los jóvenes y de su precariedad. Por eso, cuando hacemos proyecciones al 2050, sí quería preguntarles directamente a las organizaciones sindicales en torno a la posibilidad de una contrarreforma laboral, porque la amenaza de volver al modelo de precariedad laboral supondría poner esas proyecciones en tela de juicio. El segundo hito, como no puede ser de otra manera, es las pensiones desde el primer contrato. Hemos trabajado arduamente para que desde las becas y desde las prácticas haya esa posibilidad de cotización por parte de los jóvenes. Pero me alarma —y lo digo aquí en la Comisión del Pacto de Toledo— cómo se ha puesto en tela de juicio el aumento del salario mínimo interprofesional, que afecta directamente a los jóvenes, con lo que también interpelo a las organizaciones sindicales para que me den su opinión sobre esa cuestión. El tercer hito es blindar derechos. Blindar derechos de manera intergeneracional supone también hacer entender que lo público es la única manera de salvarnos entre todos, que los jóvenes no solamente deben de tener formación, sino discursos que acompañen directamente a entender que, si no se cotiza, si no establecemos la caja común de todos, será imposible construir país, porque creo que lo más patriota que hay es hacer país a través de lo público.

Muchas gracias.

cve: DSCD-15-CO-382

La señora **PRESIDENTA:** Gracias, señor mayoral.
Para finalizar, tiene la palabra el portavoz del Grupo Popular, el señor Cabezón.

El señor **CABEZÓN CASAS:** Muchas gracias, presidenta.

En este año 2025 se cumplen treinta años desde la creación del Pacto de Toledo, treinta años de un espacio que nació para blindar el sistema público de pensiones con visión de Estado, con diálogo y con altura política. En 2020, tras cuatro largos años de negociaciones e intensas, los grupos logramos un acuerdo amplio de recomendaciones que fue un ejemplo de responsabilidad colectiva, en un momento en el que también había gran incertidumbre social y económica. Sin embargo, desde entonces la percepción que tenemos, al menos algunos grupos, es que el Gobierno ha marginado a esta comisión y ha llevado a cabo reformas, de enorme calado, sin contar con esta comisión, sin escuchar al Parlamento y sin respetar ese espíritu de consenso. Reiteradamente se ha recurrido al real decreto ley limitando el debate, acelerando los tiempos de aprobación y dejando al margen la deliberación serena que merece este tema. Hoy, más que nunca, debemos reivindicar el papel de Pacto de Toledo como foro de análisis y de acuerdos duraderos. Por eso les planteo varias preguntas, que es a lo que me voy a dedicar, porque es algo que me enseñaron mis antecesores en esta Comisión del Pacto de Toledo, que en estas comparecencias o en estas comisiones no debemos o no deberíamos lanzar proclamas políticas o, más o menos, argumentarios políticos, sino hacer preguntas sobre lo que consideramos interesante de cara a futuro. Por eso, me han chocado también algunas de las intervenciones. Agradezco expresamente el documento que nos han trasladado de Comisiones Obreras, pero también me han sorprendido algunas intervenciones, que se han hecho con tanto entusiasmo que parece que prácticamente ya está resuelta la sostenibilidad del sistema de pensiones y podríamos disolver la Comisión del Pacto de Toledo hasta el año 2050.

Centrándome en el asunto, voy a hablar sobre diferentes bloques. Sostenibilidad del sistema. El equilibrio financiero del sistema sigue siendo la preocupación central que debemos tener todos y, pese a las reformas, organismos como el Fondo Monetario o incluso la AIReF advierten de que el gasto sigue creciendo por encima de los ingresos. Nos preocupa especialmente la situación de quienes, tras cotizar toda la vida, ven penalizada su pensión al quedar fuera del mercado laboral en los últimos años. Por lo tanto, ¿qué valoración hacen ustedes de esta advertencia del Fondo Monetario Internacional sobre la evolución del gasto? ¿Consideran que las medidas adoptadas hasta ahora son suficientes para garantizar la sostenibilidad del sistema? ¿Qué tipos de reformas consideran más adecuadas para reforzar el equilibrio financiero sin comprometer los derechos adquiridos? ¿Y qué medidas pueden implementarse para evitar que personas con largas carreras de cotización queden fuera del mercado al final de su vida profesional? Quizá eso va unido a la modificación de los convenios especiales, no lo sé, pero ahí les pregunto sobre ese aspecto.

Equidad intergeneracional y contributividad. Una parte creciente de la ciudadanía, especialmente los jóvenes, percibe que el sistema no les garantiza prestaciones en el futuro. Hemos visto encuestas en los últimos meses —por ejemplo, una publicada el día 2 de enero— que reflejan que el 50 % de los jóvenes no confía en llegar a cobrar una pensión pública. Si esa percepción no cambia, si no garantizamos previsibilidad, transparencia y un equilibrio justo entre generaciones, el sistema perderá legitimidad. ¿Qué opinión le merecen estos datos? ¿Cómo recuperamos la confianza de quienes están hoy cotizando? ¿Cómo valoran el impacto de la reforma de la jubilación parcial en sectores como la educación o la función pública? ¿Qué propuestas plantean para corregir esta situación? ¿Creen que el MEI responde verdaderamente a una lógica contributiva o actúa más como un recargo sin retorno claro? ¿Consideran el MEI exclusivamente como un impuesto al empleo?

En cuanto al mercado laboral, cotizaciones y permanencia en el empleo. Las cotizaciones sociales ya suponen en algunos sectores un coste laboral del 30 %. Eso penaliza la creación de empleo, especialmente en sectores intensivos en mano de obra. Necesitamos facilitar la permanencia activa, especialmente de los trabajadores mayores. ¿Qué opinión le merece esta advertencia sobre la presión creciente sobre el empleo? ¿Creen que el sistema actual favorece la continuidad laboral adaptada a los trabajadores de mayor edad? ¿Y consideran que las reformas laborales recientes han ido en la dirección adecuada para flexibilizar y modernizar el empleo?

Absentismo e incapacidad temporal. El gasto en incapacidad temporal se ha disparado. Solo en 2023 la Seguridad Social destinó más de 15 mil millones de euros al pago de estas prestaciones. Si sumamos el impacto sobre las empresas, el coste supera los 29 mil millones de euros; hubo más de 9 millones de bajas registradas. Y estas cifras afectan directamente al equilibrio del sistema. ¿Cuál es su valoración

cve: DSCD-15-CO-382

sobre esas cifras? ¿Cómo podemos mejorar estos datos? ¿Qué propuestas plantean para contener este gasto creciente con mejor seguimiento, sin criminalizar al trabajador, lógicamente? ¿Qué margen ven para actuar desde el ámbito de la prevención o de la inspección?

Complementariedad del sistema y macrofondo público. El segundo pilar sigue sin despegar, creo que es algo evidente. El macrofondo público de pensiones acumula retrasos, escasa participación, dimisiones de los consejeros, que denuncian falta de independencia y bloqueo. ¿Qué valoración hacen de las dimisiones del macrofondo público de pensiones? ¿Qué lectura hacen de la falta de avances y de confianza en este instrumento? ¿Qué harían ustedes para que el ahorro complementario funcione realmente y tenga respaldo social y empresarial? ¿Creen que los incentivos actuales son suficientes para desarrollar el segundo pilar? ¿Y cómo valoran la caída del ahorro, la fuga del dinero de los planes de pensiones del tercer pilar?

Perspectiva de género y modelo de cuidados. Muchas mujeres siguen viendo penalizadas sus pensiones por asumir tareas de cuidados no remuneradas. Si no actuamos, retrocederemos al modelo en el que el cuidado familiar recaía exclusivamente en ellas. ¿Consideran que las reformas recientes han corregido las desigualdades de la pensión entre hombres y mujeres? ¿Apoyan un modelo profesionalizado de cuidados que no recaiga exclusivamente sobre las mujeres? ¿Hay que reforzar esos modelos? ¿Creen que el sistema valora adecuadamente los periodos de cuidado a efectos de pensión? ¿Qué medidas creen que deben adoptarse después de la sentencia del Tribunal de la Unión Europea? ¿Por dónde hay que ir en esa modificación?

Reto demográfico e inmigración. España enfrenta un reto demográfico dual: baja natalidad y mayor longevidad. La inmigración puede ser una palanca positiva si se gestiona de forma ordenada y se integra laboralmente de manera eficaz. ¿Qué medidas consideran necesarias para integrar a los nuevos trabajadores inmigrantes en empleo de forma estable? ¿Creen que las políticas actuales favorecen esa integración plena? ¿Ven urgente que la inmigración activa y regulada forme parte del debate sobre sostenibilidad del sistema?

La señora **PRESIDENTA:** Le agradecería que fuera finalizando, señoría.

El señor **CABEZÓN CASAS:** Sí, voy finalizando.

Y entiendo necesaria cierta flexibilidad de la presidenta en un tema importante como es el de las pensiones, el Pacto de Toledo, la reflexión activa y teniendo a dos comparecientes de altura y que forman parte de las mesas de diálogo social, como son Comisiones y UGT.

Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Creemos que se ha desvirtuado el Fondo de Reserva al aglutinar un impuesto afectado —como puede ser el mecanismo de equidad intergeneracional— como la única palanca de ingresos del Fondo de Seguridad Social. **(El señor vicepresidente, Lago Peñas, ocupa la Presidencia).**

Separación de fuentes y transparencia. La separación entre lo contributivo y lo no contributivo es esencial para clarificar el funcionamiento del sistema y rendir cuentas a los cotizantes. ¿Creen que se ha avanzado lo suficiente en la separación efectiva entre el gasto contributivo y el no contributivo? ¿Qué pasos o gastos consideran que hay que asumir vía transferencia en el futuro?

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Muchas gracias, señor Cabezón.

El señor **CABEZÓN CASAS:** Concluyo, señor presidente.

Han hablado de tecnología y digitalización, han hablado de la centralidad y el consenso, pero no me gustaría dejar de hablar de la caja única y la vertebración del sistema. La unidad del sistema es una garantía para la solidaridad entre generaciones y entre territorios. La reciente cesión negociada con el PNV en materia de gestión económica abre una brecha que pone en riesgo la caja única y rompe, quizás, la equidad del sistema. ¿Cómo lo valoran ustedes desde la parte social?

Y concluyo. Les agradezco de nuevo la intervención y la atención prestada, pero desde mi grupo parlamentario les pedimos que sus respuestas vayan en la línea de lo que este sistema necesita: una mirada constructiva, soluciones que ayuden a reforzar la sostenibilidad del modelo y un compromiso real con la equidad y la responsabilidad intergeneracional. Porque si queremos que haya confianza en el futuro, debemos actuar con responsabilidad en el presente.

Muchas gracias.

Y gracias, señor presidente.

cve: DSCD-15-CO-382

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Tienen la palabra los comparecientes.

La señora **SECRETARIA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL Y POLÍTICAS TERRITORIALES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, UGT** (Estévez Navarro): Muchísimas gracias, señorías, por sus preguntas.

Ha sido totalmente inviable tomar nota de cada una de ellas. Yo les pediría que nos las enviaran y así responderlas como merecen, con sosiego y con todo lujo de detalles, más allá de los informes que ambas organizaciones les vamos a remitir y en los que muchas de las cuestiones que están planteando quedarían resueltas. No obstante, les solicitaríamos que nos pasaran esas preguntas para poder contestarlas como merecen.

Intervendré muy someramente, por encima, porque nos han dicho que ya estamos fuera de tiempo. Han tratado todos ustedes el tema de la inmigración, de que no cuadra normalmente lo que las empresas tienen con los cursos que se ofrecen. Bueno, eso no es algo exclusivo de lo de la migración en nuestro país. Recordemos que tenemos 2,5 millones de desempleados en nuestro país, algunos de los cuales constituyen un verdadero desempleo estructural que consideramos que tiene que resolverse a través de itinerarios personalizados de orientación, que son los que dan resultado, con políticas activas de empleo ajustadas a sus necesidades. No es posible que en algunas comunidades autónomas se estén desarrollando las mismas políticas activas de empleo que hace veinticinco años. Es algo que nos preocupa y en lo que trabajamos muy, muy arduamente en el SEPE.

Hablaba también su señoría —creo que del PNV— de la reducción de la jornada laboral, la afectación a la productividad. Bueno, los datos que tenemos muestran todo lo contrario: los países donde hay menos jornada laboral son aquellos que destacan por su productividad. Por lo tanto, eso se cae de todas todas.

Hablaba de la negociación colectiva. En cuarenta años, la negociación colectiva no ha conseguido rebajar esa jornada laboral, solo en algunas empresas, y debo aclararlo, no en las grandes empresas. La jornada laboral se ha ido reduciendo, lo poco que se ha reducido en negociación colectiva, habitualmente por sectores que engloban tanto grandes como pequeñas. No es un tema de tamaño de la empresa, sino de voluntad. Por lo tanto, cuando no hay voluntad durante cuarenta años hay que legislar. Es la única manera de avanzar.

Al señor de Junts… bueno, ya se ha ido. Quería saludarle y saludar al señor Puigdemont, con todo el cariño y el respeto que puedo manifestar desde aquí.

Sus señorías de VOX hablaban de las proyecciones del futuro en las que debe basarse la realidad, y luego nos han hecho un resumen muy detallado en cuanto al déficit disparado en las distintas Administraciones públicas. Hay cuestiones que nos han planteado que se las tendrían que plantear al Gobierno, no a la UGT. Entiendo que todos estamos preocupados por el nivel de endeudamiento. Nos hablaban de la ingenuidad. Bueno, nosotros hacemos comparativos en cuanto a la sostenibilidad del sistema, porcentajes de PIB con los países del entorno, y debo decirle que, según esas proyecciones, trece países en 2050 tendrán un endeudamiento en porcentaje PIB superior al de España y habrá diez por debajo de España.

Hablaban sus señorías del Grupo Socialista de que hay que recordar que estamos ante un sistema mixto. Efectivamente, así es. Y hablaban de la brecha de género. Yo creo que la medida más potente que hemos tenido —más potente en cuanto al resultado inmediato— ha sido en la reforma de 2023, que los tiempos parciales coticen como tiempos completos a partir del 1 de octubre de 2023. Eso ha generado que millones de personas hayan accedido a una jubilación, cuando sin esta medida no podían, porque les faltaba tiempo cotizado. Recordemos que el 75 % de los empleos a tiempo parcial de nuestro país los concentran mujeres. Hablamos de parcialidad indeseada. Por lo tanto, esa ha sido una medida importante en ese sentido, pero tenemos que seguir trabajando. Es cierto que algunas ya han dado resultado. Por primera vez las mujeres alcanzan o superan los 1200 euros de media en la pensión de jubilación. Todavía hay una brecha —frente a aquellos que no creen en medidas contra la brecha de género—, los hombres siguen cobrando de media 522 euros más.

En cuanto al debate intergeneracional, efectivamente, no podemos estar más de acuerdo, la sostenibilidad del sistema no puede basarse o no puede fomentarse a costa de los jóvenes. De ahí precisamente que hayamos tomado medidas —especialmente en la reforma de 2023 a través del Mecanismo de Equidad Intergeneracional—, para que esos jóvenes no tengan que soportar sobre sus espaldas las pensiones de la generación del *baby boom.* Y somos los que formamos parte de esa generación los que ya estamos sobrecotizando por ello.

cve: DSCD-15-CO-382

En cuanto a su señoría del Grupo Popular, yo en la pregunta 7 ya me he perdido, pero prometo contestarle a todo. Ha tenido alguna aportación en la que yo no puedo estar más de acuerdo. Hablaba de las largas carreras de cotización que quedan fuera del mercado laboral… Mire, es una de las cuestiones que desde la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras —y totalmente de acuerdo con Comisiones Obreras— hemos remitido a la secretaría de Estado. No puede ser que una persona haya trabajado 37 años cotizando, que los últimos años de su vida laboral haya quedado expulsado del mercado laboral, y que otra persona que haya cotizado los últimos 25 años tenga una pensión mayor. No se entiende. Hay ahí una situación de desigualdad que tenemos que corregir, pero también hay que corregir el porqué de esas salidas involuntarias del mercado de trabajo, y el edadismo en muchas ocasiones está detrás de ello y tenemos que combatirlo.

Ya termino. En cuanto al absentismo y la IT, he decir que para nosotros la IT no es absentismo. Eso en primer lugar. Y, en segundo lugar, la IT sí se ha incrementado, como vemos, especialmente en algunas comunidades autónomas por el deterioro de la sanidad pública esencialmente. Al resto le contestaré por escrito.

Gracias, señor.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Los servicios de la comisión harán llegar a los sindicatos las distintas preguntas.

Y ahora, por un tiempo máximo de cinco minutos, el representante de Comisiones Obreras, por favor.

El señor **SECRETARIO CONFEDERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, CCOO** (Bravo Fernández): Creo que una buena parte de las preguntas se contestan con el informe que hemos presentado. No obstante, si se nos hacen llegar las preguntas adicionales, las contestaríamos.

Pero trataré de responder aquí algunas cuestiones importantes. Tanto PNV como Partido Popular planteaban preguntas en relación con mutuas y absentismo. Se ha duplicado el gasto en IT, eso es un hecho. Tenemos más de 2 millones adicionales de cotizantes a la Seguridad Social. Eso tiene un impacto, el incremento de gasto en IT por razones muy fáciles de entender. La evolución demográfica nos dice que la edad media de la gente que trabaja es mayor. Eso tiene un impacto en gasto en IT, sin la menor duda también. Este año, en el marco del *Spending Review,* hemos pedido a la AIReF que haga una estimación de la IT y de gasto. Queremos que esa estimación valore cuánto supone en términos de retraso en la recuperación de la salud —y, derivado de ello, de incremento de gasto en IT— la demora en los tiempos de espera del sistema sanitario público: atención primaria, atención especializada, pruebas diagnósticas, pruebas rehabilitadoras, cirugías, etcétera. Eso hay que medirlo, porque la segunda derivada es el gasto en IT. La primera derivada es que la gente tarda en recuperar la salud más tiempo del que es necesario. Por tanto, conviene que aproximemos ese asunto también.

El gasto en IT tiene una relación directa con la tasa de paro. Con mayor tasa de paro hay menos gasto en IT. La razón es muy sencilla: la gente va a trabajar incluso estando enferma cuando tiene miedo a ser despedida.

¿Qué impacto ha tenido también la pandemia en la sensibilidad de las personas hacia la salud? Pues también podemos discutirlo. Hemos acordado con el Gobierno utilizar los recursos de las mutuas para anticipar pruebas diagnósticas, rehabilitadoras, etcétera, siempre bajo la dirección del médico de atención primaria o especializada. Se han firmado, en estos días —un año después de alcanzar el acuerdo— los primeros convenios con Baleares, con Ceuta y con Melilla. Espero que se desarrollen y que podamos verlo también de una manera clara, pero no se puede ventilar lo de la IT con generalidades sobre absentismo, de verdad. La IT significa proteger la salud de las personas y tiene un elemento importante al respecto.

La deuda de la Seguridad Social. Primero, yo discuto la deuda de la Seguridad Social. Hay muchos estudios, muchos informes que valoran cuánto se financió de prestaciones económicas con cargo a cotizaciones sociales en el pasado, y si eso justifica o no justifica el que ahora se financie presupuestariamente. Yo no quiero entrar en ese juego con ustedes —en este caso con los portavoces de VOX—, pero tengo también esta discusión con algunos movimientos sociales que lo que vienen a decir es que a la Seguridad Social hay que financiarla con lo que sea porque en el pasado financió con otra cosa. No, la regulación en España hizo que durante muchos años se pagara gasto sanitario o de servicios sociales con cotizaciones de la Seguridad Social. La legislación en España, aprobada en esta casa, ha hecho que se dedicaran cotizaciones sociales a otras muchas cosas durante mucho tiempo.

cve: DSCD-15-CO-382

Los tres acuerdos de separación de fuentes de financiación que hemos alcanzado —en el año 1996, en el año 2001 y en el año 2021— han resuelto eso. Sí, sí, la separación de fuentes es prácticamente completa en la mayor parte de la Seguridad Social. Hay alguna parte que no, pero en relación con pensiones, toda. Y la financiación mixta está establecida desde el primer momento. En cuanto al juego de cuánto dinero hay que poner, o la deuda, en mi opinión no hay deuda, sino que esa deuda es una anotación contable y no se va a devolver nunca, pero además es que no tiene sentido que así sea. Otra cosa es que llevemos el debate en términos de estabilidad presupuestaria, que es donde yo lo traía y decía que en ese debate tendremos que abordarlo. Porque España está batiendo recaudación fiscal año a año desde la pandemia —que también hay que preguntarse por qué— y también hay discrepancias entre el Banco de España y la AIReF, por ejemplo, sobre hasta dónde es estructural ese incremento de recaudación fiscal: cuánto tiene que ver con el incremento de la facturación electrónica, cuánto con la gente que quedó excluida de las redes de protección social porque estaba en economía sumergida, cuánto con la aportación migratoria, que tiene un peso muy importante también. Sin embargo, tenemos necesidad —y lo he dicho antes— de cumplir con la regla de gasto que se ha pactado en el marco de la Unión Europea. Y para ello necesitamos una reforma fiscal que tiene que mejorar nuestra recaudación en esa materia.

Rápidamente, macrofondo público y previsión social complementaria. La ley de 2022, insisto, no fue pactada. La ley de 2022 está bien hecha en cuanto a los objetivos: tres colectivos diana, segundo pilar. El segundo pilar es el que puede generalizar los sistemas complementarios de pensiones. Y el objetivo —trabajo autónomo, empleados públicos y negociación colectiva— estaba bien situado. La gran contradicción que tiene el Gobierno en este caso es con los empleados públicos como colectivo diana, el no recuperar las aportaciones que pactamos en el año 2004 con un Gobierno del Partido Popular, que ejecutó un Gobierno del Partido Socialista, que luego el Partido Popular en el 2012 eliminó, y que desde que está gobernando el Gobierno actual no ha recuperado. Colocar a los empleados públicos como colectivo diana y no recuperar las aportaciones, no tiene mucho sentido.

En el ámbito de negociación colectiva ha dado resultados en el ámbito de la construcción, donde hay negociación colectiva abierta. Los tiempos son más lentos. Y en el ámbito del trabajo autónomo hay actividad, pero traspasa menos, aunque creo que, objetivamente, eso está mejor diseñado.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Tiene que ir finalizando, por favor.

El señor **SECRETARIO CONFEDERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, CCOO** (Bravo Fernández): Termino. Un minuto.

El fondo de promoción pública está mal diseñado y, por tanto, el problema del fondo de promoción pública es que nosotros pensamos que el desarrollo de la previsión social complementaria se tiene que desarrollar en marcos de fondos de pensiones sectoriales vinculados a la negociación colectiva. Y pensar que van a ir al fondo de promoción pública, es más difícil. Pero a mí me parece que eso no es óbice para que desarrollemos los sistemas complementarios de pensiones en la negociación colectiva mediante instrumentos que se pueden poner en marcha sin ninguna dificultad.

Y, telegráficamente, en relación con el fondo de reserva, no tiene como única palanca el MEI. El MEI es una palanca que está adscrita al fondo de reserva, pero el fondo de reserva tiene los mismos canales de dotación que ha tenido siempre y otra cosa es que necesitemos, efectivamente, avanzar en materia de equilibrio financiero para que tenga algunos más.

La jubilación anticipada involuntaria tiene margen de mejora. Los coeficientes reductores de la pensión de jubilación tienen margen de mejora. Se puede seguir actuando, lo hicimos en 2021, pero se puede seguir actuando.

La forma de abordar el equilibrio financiero es actuar sobre ingresos, gastos y comportamientos. Ya lo he dicho y estoy muy de acuerdo con las medidas de brecha de género. Necesitamos actuar en corresponsabilidad, en salarios, en pensiones y en conciliación. Tenemos que actuar sobre la brecha de género en materia de vivienda, lo he comentado antes también. Y estoy muy de acuerdo con el portavoz del Grupo Socialista cuando decía que la pedagogía, la transmisión del valor de la Seguridad Social, la puesta en valor en materia fiscal y en materia de protección social y Seguridad Social son tareas de un Gobierno, de los representantes de la ciudadanía —que son ustedes—, de los representantes sociales y empresariales —que somos nosotros—, y que poner en valor los mecanismos de Estado social y democrático de Derecho, que regula el artículo 1 de nuestra Constitución, debería ser una tarea

cve: DSCD-15-CO-382

fundamental para todos nosotros, es decir, ponerlo en valor en lugar de cuestionarlo permanentemente de manera muy infundada muchas veces.

Muchas gracias.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Muchas gracias a los comparecientes de los sindicatos, ahora, y de la patronal, antes.

No habiendo más asuntos que tratar, levantamos la sesión por hoy.

Eran la una y cincuenta y dos minutos de la tarde.

En el caso de las intervenciones realizadas en las lenguas españolas distintas del castellano que son también oficiales en las respectivas Comunidades Autónomas de acuerdo con sus Estatutos, el *Diario de Sesiones* refleja la interpretación al castellano y la transcripción de la intervención en dichas lenguas facilitadas por servicios de interpretación y transcripción.

cve: DSCD-15-CO-382