



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2026

XV LEGISLATURA

Núm. 517

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. 8

celebrada el lunes 23 de marzo de 2026

Página

ORDEN DEL DÍA:

Celebración de las siguientes comparecencias:

- De la señora Crespo Garrido, profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá, para informar sobre la brecha de género en los 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 219/000605) 2
- De la señora Melle Hernández, profesora titular de Economía Financiera de la Universidad Complutense de Madrid, para informar sobre la brecha de género en los 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 219/000606) 17

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 2

Se abre la sesión a las cuatro y diez minutos de la tarde.

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARECENCIAS:

- DE LA SEÑORA CRESPO GARRIDO, PROFESORA TITULAR DE HACIENDA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS 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 219/000605).

La señora **PRESIDENTA**: Se abre la sesión.

Buenas tardes, diputados y diputadas.

Si les parece, pasado un tiempo prudencial y suficiente, iniciamos la comparecencia que teníamos fijada para hoy de doña María Crespo Garrido, profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá, para informar sobre la brecha de género en los temas relacionados con el objeto de esta comisión. Está casi la totalidad de los grupos parlamentarios, así que cuando usted quiera, puede iniciar su comparecencia.

Muchas gracias por venir y bienvenida.

La señora **CRESPO GARRIDO** (profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá): Muchas gracias, presidenta, y muchas gracias a los diputados por iniciar este debate sobre la brecha de género. Decía antes en los corrillos que este es un tema que antes o después nos va a tocar a todos, porque antes o después todos nos vamos a jubilar, con lo cual, aunque lo veamos muy lejano, en algún momento nos vamos a encontrar con algún problema relacionado con las pensiones. **(Rumores)**.

Ya les quiero adelantar que en esta visión panorámica sobre la brecha de género es indisoluble el análisis de las pensiones del mercado de trabajo, lógicamente. **(Apoya su intervención en una presentación digital)**. Las pensiones no son nada más que el trabajo diferido una vez que una persona ha dejado de ser población activa, con lo cual, lógicamente, tiene que haber una relación muy estrecha entre la... **(Rumores.—Un señor diputado chista pidiendo silencio)**. No te preocupes, soy profesora de universidad y estoy acostumbradísima a hablar con runrún. **(Risas)**. Perdón. Entonces, está directamente relacionado el tema de las pensiones con el mercado de trabajo actual y con el mercado de trabajo anterior.

Había recogido una referencia —he visto que les han pasado la presentación, incluso con las posibles preguntas que se podrían hacer—, aunque no la pude meter, sobre el Banco de España. En relación con el aniversario del 8 de marzo pasado, hizo una panorámica sobre el papel de las mujeres en el Banco de España. Hasta muy recientemente las mujeres en el Banco de España —digo en el Banco de España por referirme a alguna institución pública— no tenían un papel relevante, con lo cual, todo es causa y efecto de la situación del mercado de trabajo en la actualidad o en el pasado.

Como el tiempo está limitado a veinte minutos, iré avanzando. En primer lugar, hay que hacer referencia a qué se entiende por brecha de género en las pensiones —es una cuestión matemática, con lo cual, tiene poca discusión—, pero lo que quizás tiene más objeto de discusión o de análisis es cuáles son las causas de esa brecha, cuáles son los bloques o cuáles son las causas compactas de esa brecha. La segunda cuestión a la que me quería referir es si España está en una situación distinta al resto de la OCDE. España está en el entorno de los países de la OCDE para todo, para cuestiones fiscales y para cuestiones económicas, y, por supuesto, las pensiones no son nada distinto. ¿España está en una situación distinta de la OCDE? ¿La tendencia que sigue España en la brecha es algo distinta tanto en el mercado de trabajo como en las pensiones? Pues esto es lo que veremos.

Una cuestión importante es que, de la misma forma que las pensiones están directamente relacionadas con el mercado de trabajo, también están directamente relacionadas de una forma u otra con el presupuesto, es decir, las pensiones se tienen que financiar y, por tanto, la viabilidad del sistema de pensiones se tiene que ver en el entorno del gasto público. Si somos una población cada vez más envejecida, lógicamente el gasto público cada vez será mayor. ¿Cuánto representa del gasto público? Veremos cómo en el año de la COVID-19 fue una cosa excepcional, pero la tendencia sigue una evolución.

Como no puede ser de otra forma, la siguiente cuestión es la referencia a las normas fiscales relacionadas con la brecha en las pensiones —y no solo con la brecha, sino con los estímulos en el mercado laboral para que en el futuro haya una equidad en el reparto de las pensiones—, que es

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 3

imprescindible. Si da tiempo, después haré referencia al grado de satisfacción que tenemos los españoles con las pensiones. La sección de Sociología del Instituto de Estudios Fiscales todos los años hace un análisis sobre cuál es el grado de satisfacción que tienen los españoles en distintos gastos públicos, en sanidad, educación, infraestructuras, transportes, etcétera, y uno de ellos es el de las pensiones.

Ya adelanto la conclusión: lógicamente, hay una diferencia entre las pensiones que perciben las mujeres y las que perciben los hombres, pero voy a hacer una reflexión —y no quería desaprovechar esta oportunidad— sobre si esa brecha es más o menos acentuada entre las personas que acceden al mercado de trabajo de una forma u otra, es decir, entre los asalariados y las personas que son autónomos. Por eso, en el punto 7 —y aquí sí que querría hacer una reflexión— veremos que esa brecha de género es todavía mayor en el caso de las autónomas. Las conclusiones podrían ser muchas más y por eso cerraré la intervención con una serie de ellas.

Empezando por el punto inicial: ¿qué es la brecha de género? Pues es la diferencia entre las pensiones medias de hombres y mujeres dividido entre la pensión media de hombres; es una aritmética, un índice de evolución. Las causas de esa brecha, de esa diferencia entre las pensiones medias recibidas por hombres y mujeres a lo largo del tiempo, se pueden agrupar en tres: la primera es la penalización por cuidados. Lógicamente, aquellas personas que salen del mercado de trabajo tienen una serie de penalizaciones como consecuencia de que han estado durante un tiempo sin cotizar por excedencias voluntarias o de todo tipo; también hay una penalización laboral en función de cuál sea la dedicación en el mercado de trabajo, por tiempo parcial o por distintas circunstancias laborales, y una penalización institucional, porque según está estructurado el sistema de pensiones requiere de una continuidad en el tiempo. Esta es nuestra realidad.

¿Cuál es la brecha en el mercado de trabajo en los países de la OCDE? Es decir, una de las diferencias que puede haber en el acceso al mercado de trabajo en la carrera profesional es el *gap* que existe en la duración de la carrera laboral; lógicamente, no es lo mismo trabajar cinco años que trabajar cincuenta, esto no necesita mucha explicación. En esta gráfica hay datos de 2023, que son los más recientes. Al final de la presentación hay una bibliografía en la que se pueden consultar, lógicamente de una forma mucho más prolija, las referencias que yo traigo a esta comisión. La duración esperada de la carrera profesional en función del sexo de las personas en el caso de la OCDE se sitúa en esta barra roja y España está a la derecha. En cuanto a la brecha entre hombres y mujeres, los hombres se sitúan en torno a 38 años y las mujeres en torno a 32; es verdad que el dato no es exacto, pero se ve claramente cuál es la diferencia. El punto 8 por la derecha es España, y se ve que hay una diferencia entre la duración de las carreras profesionales de hombres y mujeres. También hay una diferencia entre la duración de las carreras esperadas, y adelanto también que esta brecha, tanto en el acceso al mercado de trabajo como en las pensiones, se va reduciendo. ¿Y se va reduciendo por qué? Antes hacía referencia al papel de las mujeres en el Banco de España y, lógicamente, el papel que tenían las mujeres en 1900 no tiene nada que ver con el papel que desarrollan profesionalmente las mujeres en el año 2025. La sociedad evoluciona, por lo que esa brecha se reduce. En España esa brecha en la duración de las carreras se ha reducido un 40 % desde el año 1980 hasta la actualidad.

¿Todos estos datos qué quieren decir? Bueno, pues que vamos en una tendencia de reducción de brechas, pero que lógicamente no se puede hacer magia. Es decir, si la evolución de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido una, la sociedad no cambia de la noche a la mañana, con lo cual es importante analizar cuál es la tendencia para saber si la tendencia que seguimos es la que se quiere seguir; si lo que se quiere es reducir esta brecha, cómo se quiere hacer, y cuáles son las medidas que se pueden llevar a cabo para que se acelere esa reducción. Estos datos lo único que pretenden señalar es esto: dónde estábamos, qué ha pasado a lo largo de estos años y si llevamos una tendencia o se puede acelerar esa velocidad de reducción.

Lo mismo ocurre en la dedicación a tiempo completo a las horas trabajadas entre los hombres y las mujeres. España tiene esa brecha de salarios entre hombres y mujeres, igual que la inmensa mayoría de los países de la OCDE, a excepción de algunos países. La brecha ha mejorado en el sentido de que se ha reducido, pero persiste en muchos países. Lo mismo ocurre con el salario medio en función de las horas trabajadas entre los hombres y las mujeres. España tenía una brecha salarial que ha mejorado, de la misma forma que ha mejorado en otros países de la OCDE. Por ejemplo, es muy reseñable la brecha que tiene el Reino Unido. No sé si el Reino Unido es ejemplo de acceso al mercado de trabajo, pero es un país de la OCDE con una economía desarrollada y, sin embargo, tiene una brecha importante. En España,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 4

esa brecha se ha reducido, como se puede ver, e incluso estamos en niveles del año 1993 en lo que se refiere a las horas dedicadas al empleo.

Un factor muy importante en el importe de las pensiones es el desempleo. Antes hacía referencia a que hay un bloque de factores que inciden negativamente en las pensiones cobradas y uno de ellos es el tiempo que una persona queda fuera del mercado laboral, por las razones que sean. Y en esto quiero adelantar una de las conclusiones. Las razones pueden ser porque me han echado del trabajo, porque tengo una IT, porque tengo una incapacidad permanente o porque me da la gana. O sea, sus señorías tendrán que indagar cuáles son las razones por las que en España está pasando una cosa u otra, pero la realidad es que las tasas de desempleo, las tasas de salida del mercado laboral son las que son. En el caso de España —es la cuarta por arriba en el gráfico— la brecha de género en desempleo está en el 2,5. Es decir, estamos en una tasa de desempleo más alta para las mujeres que para los hombres. Lo importante es saber el porqué, por qué hay esas tasas de desempleo. La media de la OCDE es de 0,3, se redujo del 0,5, y en España tenemos un 2,5. Es muy importante saber el porqué. Después haré referencia a la igualdad de acceso a la formación, suponiendo que la formación sea una de las razones por las que las tasas de desempleo son mayores o menores, pero es importante saber que estamos en una mala situación, con una brecha de desempleo importante, por lo que hay que saber las razones, sin —y esta es mi sugerencia— tratar de incidir en la voluntad de las personas.

Entro en la brecha de jubilación, dejando de lado el mercado de trabajo, la brecha de género en las pensiones sigue una tendencia muy parecida, es coherente con la evolución de esa brecha en el mercado de trabajo. La brecha de género en las pensiones es grande en la OCDE. Si se observa este gráfico, se ve como en el año 2007 en Japón, por ejemplo, la diferencia entre la pensión de las mujeres con respecto a la de los hombres estaba por encima, Bélgica exactamente igual e Italia exactamente igual. Hay una diferencia significativa, sin perjuicio de que esa brecha se vaya reduciendo. Después haré referencia a cuál es la pensión media de mujeres y hombres en función de cuál sea la tipología del trabajo que hayan tenido previamente, si han sido asalariadas o han sido trabajadoras por cuenta propia. Esa diferencia en la OCDE existe, esa diferencia existe en España y la tendencia es que se está reduciendo.

Un elemento importante que hay que tener en cuenta es cuál es la renta. Ya que en las intervenciones anteriores una de las comparecientes hizo referencia al ahorro como un elemento importante en la renta después de haber finalizado las carreras profesionales, y yo no he incidido en esto, quiero dejar señalado que, efectivamente, el ahorro y las posibilidades que da la sociedad en la economía y el entorno laboral en su conjunto para que las personas incrementen su ahorro son importantes y son un factor para evitar esa desigualdad o esa pobreza en un momento en el que una persona no puede acceder al mercado de trabajo sencillamente porque por edad está fuera de él. Esa referencia al ahorro yo no la voy a hacer porque me parece que viendo las intervenciones anteriores es redundante y creo que el tema del ahorro debería ser un monográfico dentro de las pensiones, pero por eso lo he dejado de lado sin dejar de decir que el ahorro es importante.

En esta referencia de la OCDE, los hombres tienen una mayor renta disponible en la jubilación respecto a las mujeres. Si se ve en el gráfico, en Italia, la renta de las mujeres es un 92%, datos muy parecidos a los de España; pero claro, esto lo único que dice es que los hombres tienen una mayor renta disponible en la jubilación. ¿Por qué tienen una mayor renta disponible? ¿Es porque disponen de unas pensiones mayores, porque han tenido una capacidad de ahorro a lo largo de su vida laboral más alta, porque disponen de unos mecanismos de ahorro que les han permitido tener una mayor renta disponible? No es un único factor el que permite que una persona tenga una mayor renta disponible en el momento de su jubilación. De hecho, después haré referencia a uno de los incentivos fiscales que me parece importante, y es potenciar que la población activa tenga mecanismos de ahorro. No estoy diciendo con esto que haya que cambiar a un sistema de capitalización, sino simplemente que la sensibilidad del ahorro por parte de las personas es importante de cara al futuro. Los hombres de más de 65 años, entendiendo que 65 es la edad de jubilación, tienen una renta media disponible superior en todos los países de la OCDE.

¿Cuál es el gasto público que se destina en España a las pensiones, según los datos del CES? Antes de empezar con el gasto en pensiones, quería hacer referencia a cómo se accede al mercado de trabajo. Antes hacía referencia a que el desempleo afecta a las pensiones y el trabajo temporal afecta a la pensión futura. Este es un estudio que se hizo en el Instituto de Estudios Fiscales, en el que se hace referencia a cuál es la actitud que tienen las personas en el primer empleo y en empleos posteriores. El estudio compara 2014 y 2019 y hace referencia a que las mujeres se dedican, en el primer empleo, más a uno a tiempo parcial, y esa brecha en el empleo actual en 2019 es menor que en el primer empleo. Lo mismo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 5

pasa en el trabajo temporal: las mujeres tienen más dedicación a un trabajo temporal que los hombres y es mayor en el primer empleo que en empleos posteriores. Es verdad que esto es una muestra de entorno a 30 000 personas —27 000 en el año 2014 y 30 000 en el año 2019—, pero es una muestra significativa de cuál es la tendencia en la sociedad.

Decía antes que quizás las diferencias en el acceso al empleo y, en consecuencia, en las pensiones pueden estar directamente relacionadas con la formación universitaria. Realmente la formación universitaria hace de disparadero, pero no es una relación causa-efecto; es decir, a nadie se le ocurriría decir que por tener un título universitario automáticamente tienes un salario muchísimo más alto. Puede ser que sí y puede ser que no, pero lo cierto es que la formación académica te sitúa en una posición de poder elegir. En esas ramas de conocimiento hay un cambio de tendencia. Tradicionalmente se ha dicho que las universitarias tienden más a estudiar carreras relacionadas con las humanidades y las ciencias sociales y los hombres tienen una tendencia mayor a estudiar carreras relacionadas con lo que tradicionalmente se llama STEM. Pues esta tendencia está cambiando. En esta tabla se ve cómo hay un cambio de tendencia, de forma que las mujeres —es verdad que no es un cambio radical, pero hay un cambio de un 29,35 a un 32,48 %, con lo cual hay un cambio significativo— eligen carreras como ingeniería o arquitectura. Y, lógicamente, *a sensu contrario*, crece la matrícula y la titulación —porque estos son datos de egresados, es decir, de personas que han terminado las carreras universitarias— de universitarios en ciencias sociales de un 32,49 a un 35,96 %. ¿Esto quiere decir algo? Quiere decir que los alumnos universitarios eligen las carreras que les parece en el momento que consideran. Las titulaciones las estamos convirtiendo en un híbrido, ya no son titulaciones como las que yo estudiaba en su momento, cuando Derecho era Derecho y Economía era Economía. Es decir, hacemos unos híbridos que a lo mejor hacen que sean carreras mucho más, entre comillas, amables: Empresa y Tecnología o Ingeniería con ADE... Pero la realidad es que no se puede decir que las diferencias de titulación justifican las diferencias en el acceso al empleo y que, en consecuencia, eso provocará diferencias en las posibles pensiones.

Yo creo que ya está suficientemente justificado que la brecha en las pensiones comienza en el mercado de trabajo. Estos son algunos de los datos de un estudio que hizo Arrazola en el instituto, en el que se concluye que la tasa de ocupación femenina es un 56,6 % en España y la tasa de ocupación femenina en Suecia se sitúa en torno a un 78 %. Lógicamente estos son datos agregados, con lo cual pueden variar en función del año de referencia, pero es una media. La brecha en la tasa de empleo es del 18,9 % en España y la ratio de tasa de empleo a tiempo parcial de hombres frente a mujeres es de un 40,5 frente a un 21,2 %. Traigo a colación el tema de Suecia porque es un ejemplo de un mercado laboral flexible. Cuando en algún foro o en algún congreso hago referencia a que es un mercado laboral flexible saltan las alarmas porque la flexibilidad se entiende en un sentido equivocado. Es un mercado flexible porque en Suecia una mujer con 28 años —me lo invento— sale del mercado laboral, entra con 35 y no tiene ningún problema, no está estigmatizada de por vida; sale del mercado laboral con 28 y vuelve con 35 porque le parece, porque quiere cuidar hijos, porque se quiere dedicar a otra cosa o por cualquier otra circunstancia. Esa flexibilidad mental o psicológica favorece muchísimo la flexibilidad del mercado laboral y lo que cada persona quiera hacer. Es decir, si yo quiero salir del mercado laboral con 35 años porque me quiero dedicar a pintar o a cuidar a mi padre enfermo, luego vuelvo y no tengo ese estigma de qué he hecho durante esos cinco o seis años. Quizás esa sea una de las razones por las que en los países nórdicos, y en concreto en Suecia, esa flexibilidad de entrada y salida del mercado laboral permite adaptarlo a las circunstancias de cada persona.

Refiriéndonos al gasto en pensiones, como se ve en la gráfica, sigue una tendencia. Lógicamente, no envejecemos de la noche a la mañana y, por lo tanto, sigue una tendencia de en torno al 11,5 o 12 % del gasto del PIB. Esto lo traía a colación porque el gasto en pensiones supone un porcentaje importante del gasto público. Es decir, no es baladí tener en cuenta cuántas personas tenemos en el sistema de pensiones. ¿Por qué? Porque no digo que el sistema de pensiones se tenga que financiar con un presupuesto equilibrado, pero sí que puede provocar un desajuste importante o una quiebra del sistema de pensiones.

Antes de entrar en las medidas para paliar esa brecha de género, me gustaría hacer una serie de conclusiones. Primero, ¿existe una brecha de género? Sí, existe. ¿Existe una diferencia entre las pensiones que cobran los hombres y las mujeres? Hoy en día existe. ¿Hay una tendencia que muestra indicios de que estamos en el camino de que esta brecha puede solucionarse? Sí. ¿Las razones de esta brecha están directamente relacionadas con el mercado de trabajo? Creo que no hay lugar a duda, sin perjuicio de que haya otros factores condicionantes excepcionales, pero desde luego el origen es el

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 6

mercado de trabajo. A día de hoy hay dos medidas fiscales que están relacionadas con la conciliación o con uno de los motivos por los que fundamentalmente las mujeres salen o ralentizan sus carreras profesionales, y hay una tercera que me parece que es susceptible de un análisis importante. La primera, todo el mundo la conoce, es la deducción por maternidad. Las mujeres cotizantes con hijos de menos de 3 años tienen derecho a una deducción de 1200 euros por hijo. Estas son deducciones estatales; lógicamente en cada comunidad autónoma existen distintas deducciones.

Pero me quiero centrar en la tercera. La tercera es una propuesta que se planteó en la ley de presupuestos para 2019 —yo la conocía, pero no sabía que había llegado a estar en la ley de presupuestos de 2019— en la que se planteaba la posibilidad de establecer deducciones en el impuesto sobre sociedades a aquellas empresas que establecieran incentivos a la mejora laboral de las mujeres, en concreto el acceso a puestos de dirección por parte de las mujeres. Desconozco por qué no se aprobó, por qué no se llevó adelante en la ley de presupuestos del año 2019, pero es importante tenerla en cuenta si pretendemos reducir esa brecha —que lógicamente existe porque, entre otros muchos factores, los salarios de las mujeres y de los hombres no son los mismos—, porque si el acceso a puestos directivos no es el mismo y a las empresas no se las estimula para que se promocióne la posibilidad de acceder a puestos directivos por parte de las mujeres, estamos dejando un vacío importante en la legislación que es relativamente fácil de llenar. Hasta aquí son datos y lo que voy a decir ahora es opinión: me parece que es mucho más fácil llegar a un consenso en la medida en que haya una mediación y no una imposición. Lo digo porque me parece que es mucho más fácil, mucho más gratificante y mucho más ágil establecer estímulos que establecer prohibiciones o imposiciones. Si se establecen estímulos en el impuesto sobre sociedades, el empresario que quiera aprovecharse de esas deducciones lógicamente ya hará lo posible por conseguir esa deducción, con lo cual creo que en el medio plazo se consiguen unos logros mucho más eficientes por la vía de los estímulos y de las sugerencias que de las imposiciones.

Pasemos al grado de satisfacción de las pensiones, una vez dicho que las pensiones suponen un porcentaje importante de los presupuestos generales en cuanto a su financiación. Decía antes que el área de Sociología del Instituto de Estudios Fiscales todos los años hace una encuesta sobre cuál es el grado de satisfacción de los españoles sobre todos los servicios públicos esenciales —educación, sanidad, infraestructura, transportes...—, y uno de ellos es las pensiones de jubilación. Uno puede pensar que hay determinados servicios sobre los que las personas pueden ser más o menos críticas, pero las pensiones de jubilación tienen un grado de satisfacción «mucho o bastante» del 68 % y «poco o nada» del 30 %. Esto me parece que es importante tenerlo en cuenta, que no todo el mundo está satisfecho con el sistema de pensiones de jubilación —no del resto de pensiones—, con lo cual el que no haya un grado de satisfacción altísimo es importante.

Al hablar de la brecha de pensiones entre hombres y mujeres, no se puede dejar de mencionar la brecha que existe en la jubilación como consecuencia del tipo de empleo que hayan tenido unos y otras mientras eran población activa. Es cierto que la financiación de autónomos, el RETA, se ha modificado recientemente y la pensión de las nuevas altas en el RETA desde 2026, desde la modificación, se prevé que se sitúe en 1080 euros; la pensión media del sistema es de 951 y la de jubilación del RETA de 1057. Las pensiones del sistema general de la Seguridad Social son de 1866 euros; la pensión media del sistema, de 1480, y la de jubilación del régimen general, de 1727. Con lo cual, hay una diferencia —y es una diferencia importante— y es sin género, es decir, la diferencia es en función de cuál sea la tipología del acceso al empleo que se haya tenido previamente. Así que creo que tenemos otro elemento para tener en cuenta a la hora de tratar de amortiguar esa brecha.

Ahora haré referencia a cuáles son las pensiones de hombres y mujeres en cada uno de los regímenes. La pensión media de un hombre en el régimen general se sitúa en 1950 euros. Es verdad que los datos varían dependiendo de cuál sea su origen, pero estos son datos de la Seguridad Social, con lo cual parece que son los más inmediatos. La pensión media del régimen general de las mujeres es de 1400 euros. La pensión del RETA, en el régimen de autónomos, para hombres es de 1200 euros y para las mujeres de 760 euros, con lo cual puede haber una doble brecha, no solo por cuestión de si se es hombre o mujer, sino en función de cuál haya sido el régimen laboral que has tenido durante tu vida activa. Hay una diferencia de en torno a 550 euros para las mujeres asalariadas y hay una doble brecha para las autónomas de 1190 euros. Por lo tanto, la brecha en función del régimen de afiliación a la Seguridad Social hay que tenerlo en cuenta, entre otras cosas porque las bolsas de pobreza que se pueden generar como consecuencia de estas situaciones son importantes.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 7

Las propuestas para corregir esta situación son muy variadas. Esto es una encuesta a la que no me voy a referir porque la referencia está en la bibliografía y cada uno de los datos están claramente especificados. En el año 2025, el Instituto de las Mujeres hizo un informe sobre la situación de la brecha, y estas son las posibles soluciones o las contestaciones que dieron las mujeres a las encuestas.

En el mercado de trabajo, la mejora de las pensiones debe partir de mejoras en las condiciones laborales. Como ya hemos visto, la tasa de desempleo es más alta para las mujeres que para los hombres, la duración de la vida laboral es más corta para las mujeres que para los hombres y la incorporación a tiempo completo es menor para las mujeres que para los hombres. ¿A qué se debe? Y aquí es donde quiero hacer o poner encima de la mesa esta reflexión: ¿a qué se debe? ¿Se debe a una menor cualificación profesional? Da la sensación de que no, de que la cualificación profesional de unos y otras es la misma y, desde luego, tenemos las mismas oportunidades de formación. Por tanto, da la sensación de que no se debe a la cualificación profesional. ¿Existen problemas de conciliación? Eso es lo que dicen las encuestas. Hay problemas de conciliación, pero parece que no están directamente relacionados con la maternidad, o por lo menos que no es esa la causa, entre otras cosas, porque tenemos las tasas de fertilidad más bajas de la OCDE y de la Unión Europea, con lo cual el que dejemos de trabajar para dedicarnos al cuidado de la familia parece que tampoco es la causa del problema.

He hecho referencia a las tasas de fertilidad, pero yo pertenezco a la generación sándwich, que cuando deja de poner pañales a los hijos, se los pone a los padres. Hablamos del cuidado de los hijos, pero no hay que olvidar el cuidado de los padres, porque acabas de dejar un pañal y coges otro. Por ello, esos problemas de conciliación no se pueden focalizar única y exclusivamente en la demografía. Creo que en alguna de las comparecencias se hacía referencia a la ley de autonomía personal y a la atención a las personas con dependencia. Somos una sociedad envejecida para todo, y los problemas de conciliación van en doble sentido.

Puede ser que esos problemas o esa radiografía distinta del mercado laboral entre hombres y mujeres se deba a una decisión propia. Aquí yo creo que es difícil conocer el porqué, si es una decisión propia, y, por supuesto, es mucho más difícil reconducirlo, porque cada uno es libre de hacer lo que le parezca en el momento oportuno: entrar, salir, etcétera. Lo que corresponde a la legislación laboral y a los poderes públicos es salvar los problemas que tenga cada una de las personas para, en libertad, optar por una cuestión o por otra.

Como no podía ser de otra forma, las propuestas que me planteaba eran fiscales. Entre ellas, establecer cuidados remunerados y cotizados. En el año 2000 —por cercanía personal lo conozco— se introdujo una medida que hoy todos hemos asimilado, y es que el Ministerio de Trabajo de aquel momento introdujo la posibilidad de que las cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres que estuvieran en permiso maternal, porque acabaran de dar a luz, que hasta entonces las asumían las empresas, las empezara a asumir la Seguridad Social. Ya digo que es como hablar de la prehistoria hoy en día, porque todos lo tenemos asumido, pero en aquel momento fue un hito. Entonces, ¿por qué no se introducen esos cálculos de cuidados como cotizaciones que no penalicen a las personas por maternidad, por dependencia o por distintos motivos?

Por supuesto, también habría que establecer incentivos al ahorro. Antes he omitido el tema del ahorro por no ser redundante, pero, desde luego, se necesitan incentivos al ahorro. Hay que recuperar la deducibilidad en las aportaciones a los planes de pensiones. Hoy en día, existe una deducción en las aportaciones de planes de pensiones que realizan las empresas a personas que tengan un salario de 27 000 euros. Si un joven recién titulado accede a un empleo con 27 000 euros a los 27 años, probablemente lo que menos le importa es el plan de pensiones. Por tanto, recuperar la deducibilidad fiscal de los planes de pensiones es algo importante. Ya sé que existe un límite de 1500 euros, pero me estoy refiriendo a cuantías importantes, de tal forma que se incentive el ahorro. También, estímulos fiscales que eviten situaciones de pobreza o dificultades de jubilación. Estímulos fiscales —aunque ya sé que el impuesto sobre sucesiones está cedido a las comunidades autónomas— que puedan aplicarse a la transmisión de la vivienda familiar o a la transmisión de la empresa familiar. Es decir, se pueden establecer una serie de deducciones para incentivar el ahorro en situaciones de conciliación. También, incentivos fiscales en el ámbito de la promoción laboral, dirigidos a empresas que diseñen planes de promoción de las mujeres —antes hice referencia a la deducción en el impuesto sobre sociedades, y se trataría de incentivos similares—. Asimismo, incentivos fiscales a empresas que contraten a personas que han ralentizado su carrera profesional por motivos de conciliación, de discapacidad o cualquier otra circunstancia. Me refiero a cualquier circunstancia por la cual se ha ralentizado la carrera profesional de las mujeres.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 8

Por supuesto, también sería importante una formación en pensiones, y me quiero detener un momento en este punto porque me parece importante —quizás sea un sesgo profesional—. Me refiero a la formación en pensiones no en el sentido de simples folletos sobre qué se entiende por pensiones, sino a una formación individualizada —estamos en un mundo donde casi todos tienen un *coach*—; una formación que debería estar presente en las empresas desde el momento en el que el departamento de recursos humanos te hace el contrato y te dice: Con esta promoción, si pasas de tal a tal salario, lógicamente, acarrea una responsabilidad importante; tienes derecho a una pensión máxima, pero si te autoimpones el techo de cristal, el día de mañana no tendrás esa pensión. A veces la contratación la vemos de forma cortoplacista, incluidos los trabajadores, y es importante que las empresas, de la misma forma que tienen planes de prevención de riesgos laborales, introduzcan esa formación en pensiones o en cotizaciones a los empleados que contratan.

Pensamos también en un complemento de conciliación y, por supuesto, en tener en cuenta el impacto del sistema de cotización respecto a los ingresos reales en el RETA. No solo se debe tener en cuenta el impacto sobre las pensiones, sino la posible brecha que surja entre asalariados y asalariadas y trabajadores autónomos. Es importante garantizar la permanencia del sistema —y este es un tema importante que no se puede liquidar en dos minutos—, porque todo este entorno no se entiende sin una permanencia del sistema. El sistema se tiene que financiar; el sistema tiene que ser viable. El sistema de pensiones es un sistema de reparto cuya financiación requiere no solo un equilibrio demográfico, sino también un equilibrio de población activa. Hacer un diseño del sistema de pensiones sin tener en cuenta una proyección en el largo plazo es difícil. Me parece que no lo he incluido aquí, pero las proyecciones —como reflejan las gráficas que he preparado para posibles preguntas— muestran cómo han patinado las proyecciones demográficas en toda la OCDE, con lo cual la garantía de la pervivencia del sistema no está en ser adivinos, sino en ser conscientes de que es necesario ese equilibrio económico y demográfico, que puede ser adverso.

Por supuesto, no se puede olvidar —o por lo menos siendo fiscalista, no se puede olvidar— el fraude, no solo en el ámbito de pensiones, sino todo el fraude fiscal. En la lucha contra el fraude, evidentemente, se pueden establecer todos los mecanismos necesarios. Con la inteligencia artificial y datos masivos es mucho más fácil combatirlo, pero de lo que se trata es de establecer una cultura antifraude, no porque nos volvamos todos ángeles de la noche a la mañana, sino porque, si se establecen sanciones suficientemente ejemplarizantes para disuadir del fraude, lógicamente la cultura antifraude cala en la sociedad. Y, además, si se amplían las bases de tributación, si se amplían las bases de cotización, conseguimos una recaudación mayor, podemos bajar la presión fiscal y, por lo tanto, se beneficia todo el sistema. Por tanto, hay que controlar el fraude, teniendo en cuenta que existe economía sumergida —es difícil que la economía sumergida tienda a cero—, pero que hay mecanismos para ello.

Por supuesto —y esto lo dejo para el final—, en el ámbito de la financiación, habría que establecer mecanismos mixtos de cotización. Ya sé que en este momento abrir la caja de la financiación y plantear un cambio del sistema de financiación de la Seguridad Social de reparto a capitalización es un tema que sobrevuela en todos los ámbitos, pero nadie quiere abrir ese melón. Sin embargo, quizás se pueden establecer seudomecanismos, donde haya un híbrido: el sistema de financiación continúa siendo de reparto, pero que aquellas personas que tengan capacidad de ahorro puedan establecer la posibilidad de capitalización. Hacía referencia a que todos los economistas hemos estudiado la teoría del ciclo vital de Modigliani y la renta permanente de Friedman: uno no es lo que es hoy; uno es lo que era con 25 años, cuando accedió al mercado de trabajo, y lo que acaba siendo con 67, cuando sale del mercado de trabajo. Por tanto, esa renta permanente es la que hay que tener en cuenta. Y, cuando se diseña un sistema de pensiones, la renta permanente y el ciclo vital del país es lo que hay que tener en cuenta.

Simplemente por recoger las conclusiones, es necesario analizar con rigor la heterogeneidad del mercado laboral femenino. No es lo mismo la situación de una funcionaria que la de una autónoma, que la de una asalariada, que la de una cuidadora, y hay que conocer cuáles son las causas de esa diferencia. Las brechas de pensiones existen; hay una tendencia positiva, pero siguen existiendo, y se tienen que analizar en un contexto de viabilidad y de sostenibilidad del sistema. Explorar modelos mixtos donde se incentive el ahorro es importante. Y, por supuesto, la educación financiera en la previsión es una palanca importante para garantizar la economía de las mujeres.

La señora **PRESIDENTA**: Perfecto.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 9

La señora **CRESPO GARRIDO** (profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá): Muchas gracias.

Me he pasado de tiempo, lo siento.

Muchas gracias.

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

Damos la palabra a los grupos de menor a mayor.

Por el Grupo Mixto no hay nadie.

Del Grupo Vasco, tampoco.

De Euskal Herria, Junts y el Grupo Republicano, tampoco.

Tiene la palabra el señor Manuel Lago.

Yo les pediría que se ajustaran mucho a los cinco minutos, porque, si no, se alargará la compareciente, dado que en la réplica va a contestar.

La señora **CRESPO GARRIDO** (profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá): No, no. (**Risas**).

La señora **PRESIDENTA**: Y tampoco queremos hacer esperar a la compareciente de después.

Así que, señor Lago, tiene usted la palabra. Gracias.

El señor **LAGO PEÑAS**: Muchas gracias.

Muchas gracias por su exposición, profesora Crespo.

Empiezo diciendo que hay una parte que no comparto, que es la que tiene que ver con una posición un poco crítica sobre el sistema público, introduciendo estas variables de transitar hacia un sistema de capitalización, que incluye, sin ninguna duda, elementos privados, o lo que planteaba sobre la incentivación fiscal de los planes privados de pensiones, que al final los contrata la gente más pudiente, no el joven de 25 años, tal como ocurría en España. Se demostró que los beneficios de la desgravación fiscal de los planes de pensiones se concentraban en el uno por ciento de la población, y por eso el Gobierno de coalición redujo esa fiscalidad. Pero no quiero hablar de lo que me diferencia, sino de lo que comparto con usted, y hacerle preguntas sobre este tema.

Usted ha dicho claramente que la brecha salarial en las pensiones es un reflejo de lo que ocurre en el mercado de trabajo, porque estamos en un sistema contributivo en el que, según lo que contribuyes, luego tienes derecho a la pensión. Y, efectivamente, hay una brecha laboral, que va más allá de la brecha salarial, que tiene que ver con el trabajo a tiempo parcial, con los niveles de desempleo, con las tasas de temporalidad, con la discriminación salarial que tienen los sectores feminizados. Yo siempre me pregunto por qué una industria textil tiene que tener un empleo más bajo que un taller del metal cuando su trabajo es mucho más delicado y preciso.

Hay un problema con las carreras profesionales y hay un problema con el sistema de cuidados, que empuja a que la mujer abandone la carrera profesional para cuidar a sus hijos o a sus padres más adelante. ¿Por qué digo esto? Porque yo creo que, para combatir la brecha en las pensiones, se puede actuar de dos formas, hay que actuar de dos formas. Una fórmula es el largo plazo, o sea, corregir la brecha laboral de las mujeres, y eso es un trabajo muy lento. Yo hacía notar que las personas que se jubilan ahora son las que empezaron a trabajar en los años noventa del siglo pasado y, por lo tanto, hay ese decalaje enorme. Y la segunda cuestión, que es la más relevante: lo más inmediato es actuar sobre el sistema. Tenemos el sistema público de pensiones, ¿cómo actuamos para que la brecha de pensiones se reduzca? Ahí hay diferentes elementos. Por ejemplo, si tú subes la pensión mínima más que la pensión media, como la mayoría de las pensiones mínimas las cobran mujeres, estás reduciendo la brecha en las pensiones cuando actúas directamente sobre el sistema, y no esperar a que dentro de veinticinco años los cambios que hay ahora en el mercado de trabajo tengan efectos en las pensiones. Pero, claro, esa actuación en el sistema implica gastar más dinero. Si tú quieres hacer discriminación positiva hacia determinados colectivos, en este caso las mujeres que tienen pensiones bajas, se requieren más recursos.

Creo que en España ha habido dos vías para enfrentarse a los desafíos del sistema público de pensiones. La primera fue la de los recortes: desde el año 1985 al año 2012, cada vez que se actuó en el sistema público de pensiones fue para recortar. Y, como excepción extraordinaria, en el año 2022 se hizo una reforma que amplió derechos y que actuó en el equilibrio financiero del sistema a través del incremento

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 10

de los ingresos. En mi opinión, eso es muy relevante. Voy a pasar rápido a las preguntas, pero quiero plantear una cuestión antes.

Ahora mismo, en España hay un debate de conflicto generacional, en el que hay una parte de la derecha, de la derecha intelectual, que dice que el sistema público de pensiones en España es insostenible —lo hemos oído en el Pleno del Congreso— porque los pensionistas cobran un 60 % más de lo que han cotizado a lo largo de su vida laboral, y que hay que recortar las pensiones para asegurar que el sistema no haga crac. Eso es incompatible con actuar para corregir brechas.

Y ya, en diecisiete segundos, le formulo tres preguntas. ¿Usted cree que se debe actuar en el sistema, en las variables del propio sistema público de pensiones para reducir la brecha de pensiones entre las mujeres? ¿Qué tipo de medidas habría que adoptar: sobre el conjunto de las mujeres o solo sobre las mujeres que reciben pensiones de viudedad o pensiones de jubilación mínimas? ¿Y es posible desarrollar esta actuación recortando el gasto en pensiones? ¿Se pueden hacer políticas compensatorias hacia las mujeres que tienen las pensiones más bajas recortando el gasto en el sistema?

Muchas gracias.

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

A continuación, por el Grupo Parlamentario VOX, la señora Lourdes Méndez. Tiene cinco minutos.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Muchísimas gracias, presidenta.

Lo primero que quería hacer es dar las gracias a la compareciente por la exposición tan amplia y enriquecedora que ha hecho.

En cuanto al interviniente anterior, creo que ha hablado de la derecha. No sé si ha dicho derecha o extrema derecha. **(El señor Lago Peñas: Derecha)**. En cualquier caso, creo que se refería a VOX diciendo que quiere rebajar las pensiones. **(El señor Lago Peñas: No, a la derecha)**. Solamente quería decir que, desde luego, nosotros no queremos rebajar en ningún caso las pensiones. **(El señor Puy Fraga: Derecha ideológica.—El señor Lago Peñas: No, no hablaba de VOX)**. Bueno, es igual; es por deshacer entuertos.

La señora **PRESIDENTA**: Señor Lago, no establezca diálogos.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Bien, es que se me van los minutos, perdónenme.

Yo quería hacer una primera reflexión. Estamos ahora mismo estudiando el desfase en la pensión de jubilación generado fundamentalmente por la falta de cotización de las mujeres que, debido a diferentes causas, pero generalmente a la maternidad y al cuidado de los hijos a lo largo de años anteriores, no cotizaron en un tiempo determinado, y en la actualidad se produce una situación altamente injusta, incluso de pobreza para algunas mujeres. Con la incorporación de la mujer al mercado laboral —la positiva incorporación de la mujer al mercado laboral—, se van mejorando e igualando dichas pensiones y, poco a poco, se va paliando esta situación injusta. No obstante, no se puede ignorar que quienes sufren por falta de adaptación del sistema a esta nueva realidad son las familias, son las madres que deciden tener hijos, también los padres, y los propios hijos, que sufren la ausencia de sus padres. Es decir, frente a esa modificación y a esa realidad que se ha producido, no se han adaptado suficientemente nuestro sistema de cotizaciones ni el de pensiones ni el mercado laboral ni la conciliación.

El feminismo imperante quiere hacernos creer que el trabajo profesional es lo primordial, que los hijos son una carga insoportable y que el reparto del trabajo en el hogar soluciona el estrés al que están sometidas hoy en día las mujeres que tienen hijos pequeños e incluso también los hombres. El trabajo profesional no es un fin en sí mismo, sino que es un medio. Y, si se equivoca esa finalidad, provoca grandes desórdenes estructurales. El trabajo profesional se lleva lo mejor de cada cual, y la familia recibe tan solo los restos.

Ante esta situación, nosotros pensamos que la verdadera brecha se produce por la maternidad, por el cuidado de los hijos. Por eso, le voy a hacer una serie de preguntas muy muy concretas y muy específicas. Ahora mismo, en la situación actual, se han reconocido unas cotizaciones ficticias por la ausencia de cotización a lo largo de un tiempo. En la actualidad, existe una cotización ficticia y, por lo tanto, se elevan las prestaciones sobre lo que en su día se cotizó. Pero el sistema no reconoce las reducciones de jornada que esas mujeres tuvieron ni los periodos de empleo parcial por conciliación ni el impacto posterior a la maternidad, y a mí me gustaría preguntarle: ¿qué propone usted para estos casos en concreto? ¿Qué le parecería, por ejemplo, que se pudiera conceder un bonus de mejora de la cotización o de mejora de la base reguladora por hijo, independientemente de que haya existido interrupción laboral o no?

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 11

Voy ya a preguntas muy concretas sobre la exposición que usted acaba de realizar. Ha hablado de la diferencia entre las mujeres autónomas y las asalariadas. ¿Podría concretar alguna medida más específica para paliar esta desigualdad y esta diferencia? También ha hablado usted de la tendencia que se está produciendo en la reducción de la brecha, que es una tendencia claramente positiva por la incorporación de la mujer al mercado laboral y por una formación bastante mejor que la anterior; ahora bien, ¿qué puede hacerse para que esto no tenga un coste familiar y demográfico? Efectivamente, de forma aislada, se está produciendo una mejora en la igualdad en esa brecha de las pensiones por la incorporación de la mujer al mercado laboral y por su alta formación, pero evidentemente está teniendo un coste familiar y demográfico, y creo que esa realidad no se puede analizar de manera aislada. Aunque la verdad es que usted nos ha hecho una exposición muy completa y certera, ¿ha analizado por qué las tasas de desempleo son mayores en las mujeres? Usted ha hablado de la libertad, de la capacidad y de la voluntad de las mujeres de hacer realmente con su vida lo que quieran. Evidentemente, claro que compartimos eso con usted, pero ya que lo analizamos, ¿sabría usted por qué ocurre esto?

También le quería preguntar sobre algo muy interesante que ha dicho sobre la flexibilidad en el mercado laboral en Suecia: ¿cómo podría aplicarse eso en España? En lo único —lo único, lo único— en lo que no puedo estar de acuerdo con su exposición —y me voy a disculpar— es cuando ha dicho que le parecen muy bien los estímulos a las empresas para que las mujeres sean directivas, porque creo que es una discriminación positiva que no atiende al mérito y a la capacidad, que es lo que a nosotros nos gustaría que primara para que las mujeres llegaran a cargos de dirección. Estamos muy muy muy de acuerdo con lo que ha dicho...

La señora **PRESIDENTA**: Señora Méndez, debería ir acabando, por favor.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Terminó, presidenta.

Estamos muy muy de acuerdo con lo que ha dicho en cuanto a los incentivos fiscales en marcha ahora mismo. ¿Qué incentivos propondría usted en los trabajos a tiempo parcial, que parece que es una de las situaciones en las cuales las mujeres que son madres, a lo mejor, incluso voluntariamente, aceptan más esa flexibilidad en el trabajo?

Por último, quiero decirle que, efectivamente, estamos muy de acuerdo en cuanto a los incentivos fiscales, porque el sistema fiscal ahora mismo es absolutamente abusivo y, sin duda, afecta de manera brutal a las familias con hijos. Lo que nosotros proponemos —termino— son, por ejemplo, deducciones fiscales en el impuesto sobre la renta de las personas físicas, rebajando 4 puntos la cuota por cada hijo, aparte de otros muchos que no me da tiempo a mencionar.

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

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Méndez. Muy amable.

Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra el señor diputado Luis Rey.

El señor **REY DE LAS HERAS**: Muchísimas gracias a la compareciente por su exposición y por algunas de las conclusiones muy interesantes que ha hecho.

En primer lugar, antes de hacer una valoración de su exposición, me gustaría pedir que cuando se hagan algunas reflexiones, se hagan con un tono más respetuoso en algunos aspectos, porque decir aquí que el feminismo está creado para demonizar a los hijos, como creo que así se ha dicho, o utilizar expresiones de ese tipo... Está muy bien simplificar los mensajes en política para tratar de buscar adeptos, pero creo que no hay que simplificarlos de esa manera, porque ofenden y, por lo menos a algunos, nos resultan extraordinariamente ofensivas expresiones de ese carácter. Yo procuraré ser más respetuoso también en mi intervención.

Me ha resultado muy interesante alguna referencia que ha hecho a la heterogeneidad del mercado laboral femenino, especialmente del RETA, pues son datos que yo desconocía y que suponen un impacto extraordinariamente notable, que evidentemente son muy de analizar. Y también me ha resultado muy interesante esa reflexión sobre la educación financiera y previsional, con la que empiezan a pensar en la pensión los chavales, los jóvenes o las mujeres y los hombres al inicio de su carrera profesional. Esta parte tiene mucho que ver con que el sistema sea sostenible, pues que un chaval como el mío, de 26 años, pueda empezar a pensar en su jubilación requiere también que tengamos la seguridad de que el sistema público de pensiones se va a mantener en el tiempo para hacer esa previsión a tan largo plazo.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 12

En lo que estoy algo menos de acuerdo es con alguna referencia que se ha hecho a los modelos mixtos, pues hay algo que yo repito muchas veces: es más garantista el sistema público de pensiones que cualquier sistema privado. En este país lo hemos visto recientemente con la crisis de la banca del 2010 o con las crisis de algunos sistemas que también hemos visto caer. Es decir, ¿quiénes tienen que mantener ese sistema privado? Por tanto, sin perjuicio de que alguien pueda tener en cuenta estos modelos privados, yo pediría que se hiciera mucho hincapié en garantizar fundamentalmente el sistema público frente al sistema privado, porque, como digo, en este país nos hemos tenido que gastar 60 000 millones en rescatar a los bancos, que principalmente son los propietarios de estos sistemas de pensiones.

A partir de ahí, estoy extraordinariamente de acuerdo con su análisis, así como con la referencia a la importancia de la reforma laboral y la estabilidad en el empleo que han afectado decisivamente a las mujeres; a la subida del salario mínimo interprofesional, que también ha afectado decisivamente a las mujeres; a la reforma laboral, que también ha afectado a las carreras profesionales a tiempo parcial de las mujeres; a la brecha salarial, que también se va corrigiendo con el paso del tiempo, fundamentalmente por el efecto del salario mínimo, y que también ha afectado fundamentalmente a las mujeres; y a que se corrige también la tasa de desempleo femenino, pues en este país se ha incrementado en términos muy notables el volumen de mujeres en activo en los últimos tiempos. Como ha dicho la compareciente, esos acaban siendo factores fundamentales para reducir esa brecha que sigue existiendo entre hombres y mujeres tanto en las cotizaciones en la carrera profesional como, evidentemente, en el resultado, en las pensiones medias del sistema de pensiones. Por tanto, no puedo estar más de acuerdo con algunos de los datos que aquí se han expuesto, pues evidentemente hay margen para seguir actuando y corrigiendo la brecha salarial.

Seguramente por el carácter fiscalista de la ponente, ha incidido más en su exposición en la parte de fiscalidad y menos en la parte social, que ha quedado un poco fuera de lo que puede suponer la corrección de esa brecha entre hombres y mujeres en la pensión de jubilación, como pueden ser la corresponsabilidad en la atención a los hijos o en el cuidado de nuestros mayores, desde el punto de vista social; la gratuidad de la educación infantil, de 0 a 3 años, con el impacto que puede tener en la mejora de la carrera profesional y en equilibrar el sistema a la hora de la pensión de jubilación al término de la carrera profesional; o la mejora de los sistemas de dependencia y de los permisos de paternidad y maternidad para el cuidado de los menores o mayores de nuestro país.

Es decir, ¿entiende la ponente que ha tenido también algo que ver en la mejora o en la evolución de esa brecha salarial que el sistema social haya mejorado a lo largo de estos últimos años, que haya permitido que las mujeres y los hombres puedan afrontar con mayor libertad la maternidad o la paternidad en este país y que haya incidido en el desarrollo de esas carreras profesionales de cara al futuro y en la mejora de la pensión de jubilación?

Nada más y muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señor Rey, por ajustarse casi al tiempo.

A continuación, tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Popular, el señor Puy Fraga.

El señor **PUY FRAGA**: Muchas gracias, presidenta.

Muchas gracias, compareciente. Ha sido un placer escucharla. Ha dado datos y ha hecho una comparecencia muy útil para los trabajos de esta comisión.

Como sabe, nuestro grupo, el Grupo Popular, está en contra de toda forma de discriminación y, por lo tanto, en contra de todas las brechas de género, y entre todas estas la que es probablemente un desafío estructural más complejo es la que afecta a las pensiones. Esto hay que resolverlo por temas claros de justicia social, de eficiencia y crecimiento y de bienestar. A su vez, es un reto porque hay que garantizar la sostenibilidad de todo el sistema. Yo quiero agradecerle especialmente que en su intervención se haya centrado en varias propuestas específicas. Desgraciadamente, han quedado para el final, pero le pediría que las desarrollase en su réplica, si es posible.

Si he entendido bien —tuve tiempo de ver su intervención, dado que fue tan amable de hacérsola llegar por adelantado—, usted propone básicamente cuatro grupos de propuestas. La primera, en contra de lo que se dijo, tiene que ver con la conciliación y las condiciones laborales; de hecho, hace una propuesta muy interesante que ya ha salido otras veces en las sesiones de esta comisión, que es la relacionada con las escuelas infantiles. Hay algunas comunidades autónomas que ya tienen la educación infantil gratuita. Es una pena que no se extienda al conjunto del Estado.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 13

En segundo lugar, los incentivos fiscales. Hace dos propuestas que me parecen muy interesantes, que son la de incentivar a las empresas que promocionan laboralmente a las mujeres y la de la reincorporación de las mujeres. Nosotros en Galicia hicimos algún estudio sobre cuánto se tarda en volver al trabajo una vez que se pide una excedencia. Las excedencias por cuidado son pedidas de manera mayoritaria o prácticamente en exclusiva por mujeres y muchas de ellas, aunque el empleo sea público, no retornan, incluso intentando incentivarlas con pasarelas o cursos de formación para que vuelvan al trabajo. Creo que sería bueno que nos precisara qué tipo de incentivos son útiles para esto.

La tercera propuesta fiscal es el ahorro previsional. La Seguridad Social y las pensiones son lo que han hecho que caiga la tasa de ahorro en todos los países civilizados. Ahora lo que queremos es ver cómo recuperamos las tasas de ahorro garantizando que permanezca todo el sistema de Seguridad Social, el de protección y el de pensiones.

Hablaba de los planes de pensiones, pero luego en su intervención hizo una alusión que creo que es muy interesante: la brecha no es solo en pensiones, sino también patrimonial, inmobiliaria y, por lo tanto, también en términos de capital financiero. Sería interesante ver cómo podemos fomentar el ahorro específico de las mujeres para resolver los problemas de esa brecha en ingresos cuando alcanzan edades mayores, y no solo a través de los planes de pensiones.

Con respecto al fraude, que sería la última propuesta fiscal, creo que lo importante es que funcione bien la prevención del fraude y no que las sanciones sean ejemplares. Eso es primitivo. Los sistemas jurídicos primitivos establecen sanciones disuasorias muy duras —si robas te corto la mano—, pero son mucho más efectivos los sistemas que garantizan que siempre que alguien roba le cae una multa pequeña. Eso desincentiva mucho más y quizás hubiera que ir por ese camino.

En tercer lugar, hace propuestas sobre el sistema contributivo exclusivamente, o más referidas al sistema de Seguridad Social. Propone un complemento de conciliación, es decir, incluir en el cómputo como cotizados los periodos que se han dedicado al cuidado. Esto en algunos casos es muy sencillo —por ejemplo, en el de maternidad o paternidad—; sin embargo, en otros es más complicado —por ejemplo, en el cuidado de personas mayores—. ¿Cómo se haría? ¿En qué momento? ¿Al final de la vida laboral?

Otra de sus propuestas es el modelo mixto de cotización, que entiendo que trata de ajustar la cotización al ciclo de la renta vital. Esto es complicado. Al principio la renta es más baja; luego, crece; y, luego, vuelve a caer. ¿Cómo se haría esto? De hecho, sabemos que esa adaptación a la renta ha provocado grandes problemas, como en los colegios de abogados, por ejemplo: ahora están pidiendo precisamente la pasarela al RETA porque las cotizaciones que hicieron se ajustaban a esos ingresos, que eran bajos al inicio de la carrera y que después han generado grandes problemas, como estamos viendo. Estas dos posturas, obviamente, afectan a la sostenibilidad del sistema. Me gustaría también saber qué ha reflexionado usted sobre introducir el complemento de conciliación o establecer esos modelos mixtos que permitirían reducir la cotización en determinados momentos y garantizar la sostenibilidad del sistema.

La tercera propuesta fiscal me pareció sumamente interesante. Yo creo que es la primera vez que se habla en las sesiones de esta comisión de la doble discriminación entre el autónomo y la mujer; o sea, la peor de las situaciones es ser mujer y autónoma, con diferencias de más del doble de la renta. Nosotros estamos trabajando en este tema con los autónomos, a los que queremos hacer una propuesta que incluye una reforma fiscal y también una reforma en la jubilación, como, por ejemplo, compatibilizar la jubilación con el trabajo autónomo, lo que permitiría la continuidad de muchos negocios, y, sobre todo, hacer una fiscalidad global que tenga en cuenta la irregularidad de los ingresos del autónomo, algo característico de este trabajo. Me gustaría conocer su opinión sobre cómo mejorar las pensiones de los autónomos vía estas reformas.

La cuarta propuesta es la de más formación. Coincido con quien me precedió en el uso de la palabra en que es fundamental que usted hoy haya contribuido tanto a la formación como a recordarnos la importancia de la información. Por eso, reiteramos nuestro agradecimiento por su trabajo, su labor y su contribución a los trabajos de esta comisión.

Gracias. **(Aplausos).**

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

A continuación, tiene la palabra la señora María Crespo.

La señora **CRESPO GARRIDO** (profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá): Muchas gracias.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 14

Después de este examen de Estado, que yo no me esperaba (**risas**), trataré de contestar a cada uno de los grupos parlamentarios.

En primer lugar, el señor Lago me hablaba de los planes de pensiones. Evidentemente, las aportaciones a los planes de pensiones son un instrumento de ahorro. Quien puede utilizar ese instrumento de ahorro es, indudablemente, quien tiene capacidad de ahorro, y las capas más altas de renta tienen, lógicamente, más capacidad de ahorro que las capas de la sociedad con una renta más baja. Pero, si la perspectiva la vemos desde el ciclo vital, no quiere decir que siempre las personas estén postergadas y obligadas a estar en momentos de pobreza.

Hacía referencia el portavoz del Grupo Socialista a que cree en el sistema público de pensiones. Lógicamente, todos creemos en el sistema público de pensiones porque, sino, no estaríamos aquí. Claro que es muy importante que se garantice la viabilidad del sistema público de pensiones en el futuro. No sé si es una cuestión ideológica —estoy contestando de forma un poco desordenada—, pero el sistema público de pensiones no sé si está quebrado; sí sé que está en un momento muy problemático de financiación, porque se ha fundamentado en dos aspectos cuyo examen hoy en día, lamentablemente, la sociedad española no ha pasado. Uno de ellos es la demografía: los niños nacen en nueve meses, pero la sociedad no cambia de la noche a la mañana. Y esos niños que nacen tardan por lo menos dieciocho años en incorporarse al mercado de trabajo. No me quiero poner de ejemplo, pero en el año 2000 yo me dedicaba a políticas de familia, desde el punto de vista académico, incluso desde otros puntos de vista, y se veía que los problemas de demografía iban a tener consecuencias en el sistema de pensiones. Aquello que ocurría y que una parte importante de la población veía en el año 2000, ahora en el año 2025 lo estamos viendo. La cultura —contesto a la portavoz de VOX— profamilia o prodemografía tampoco se transforma de la noche a la mañana. La situación actual del problema demográfico que tenemos es consecuencia de una cultura antidemografía que ha habido. No se puede negar. ¿Por qué ha habido esa cultura antidemográfica? Pues puede ser por una cuestión política, por una cuestión ideológica, por una cuestión económica, por una cuestión de urgencia, por una cuestión de ver el día a día. Hay multitud de factores. La realidad es que hoy en día tenemos un problema demográfico. Ese problema demográfico sobre el que está sustentado el sistema de pensiones no se va a solucionar de la noche a la mañana.

Pero es que, además, la financiación del sistema de pensiones es un sistema de reparto. He abierto la referencia al sistema de capitalización no como una capitalización, como un cambio radical. Evidentemente, todas estas cuestiones están en el siguiente entorno: cuál es la vía para modificar o para garantizar el sistema de pensiones. El tránsito de un sistema de reparto a capitalización no para todo el mundo, pero sí introduciendo un factor de capitalización, puede ser una solución coyuntural. En ocasiones se dan soluciones coyunturales que no tienen por qué perpetuarse en el tiempo. No quiero abrir un melón que no corresponde, pero siempre digo que las políticas keynesianas son a la economía lo que la quimioterapia a la salud. Son necesarias en un determinado momento, pero si toda la vida vivo de políticas keynesianas, me cargo la economía. Bueno, con el sistema de pensiones pasa exactamente lo mismo. A lo mejor en algún momento se tiene que establecer una situación coyuntural de incentivo al ahorro y para determinados colectivos, que puede ser el de los autónomos, y establecer un sistema de capitalización. ¿Por qué no? Se analiza cuál es la situación económica de determinados autónomos, profesionales, directivos —quien corresponda— y a lo mejor se puede establecer un sistema de capitalización mixto junto con el de reparto sin necesidad de que cambie automáticamente el sistema.

Entonces, yo sí que creo que la recuperación de las deducciones de los planes de pensiones es necesaria, de la misma forma —no quiero abrir otro melón que tampoco compete— que la deducción por adquisición de vivienda habitual. La vivienda habitual es un refugio al ahorro. Es cierto que en aquel momento la deducción era por los intereses. A lo mejor ahora que los tipos de interés son bajos se puede recuperar la deducción de la adquisición y no de la carga financiera. Pero, bueno, esto es otro asunto. Entonces, los incentivos al ahorro creo que son necesarios en todos los aspectos, desde la libertad y, desde luego, desde el análisis de cuáles son los problemas que tiene el país.

Respecto a las diferencias de cotización —quizás esto que voy a decir es extraordinariamente rompedor—, tienen que estar ligadas a la productividad. La cotización a la que tiene que hacer frente un dueño de un bar, un autónomo, por sus empleados —limpiadora, camareros, etcétera— no puede ser la misma cotización a la que se enfrenta una tecnológica donde la productividad de sus empleados se multiplica por infinito. Es decir, la productividad del camarero va a ser siempre más baja que la del tecnológico, lógicamente: el camarero por la caña te cobra tres euros y el tecnológico hace contratos de millones de euros en dos minutos.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 15

Entonces —esto es una idea que lanzo, por supuesto, sin haber analizado nada y sin tener ni un solo dato—, ¿por qué no se adaptan las cotizaciones a la Seguridad Social a la productividad de ese sector? ¿Por qué no se cotiza más por aquel empleado que es más productivo porque está en un sector más productivo y se cotiza menos, garantizando los derechos sociales de ese empleado, en un sector menos productivo? Es una forma de aliviar la productividad del país. Estamos en un país poco productivo. ¿Por qué? Porque la esencia de nuestra economía está en el turismo y en el sector servicios. Eso no va a cambiar tampoco de la noche a la mañana. Sin embargo, tenemos sectores que son extraordinariamente productivos. ¿Qué hay de malo en que las cotizaciones sean distintas, de la misma forma que los salarios? Me parece que no ha salido aquí, pero creo que también es importante, que la solución al mercado de trabajo está en la negociación colectiva. Entonces, no todos podemos vestir de rosa, porque no tiene ningún sentido. ¿Por qué las cotizaciones no se adaptan a la productividad del sector? ¿Por qué en la negociación colectiva no se introducen esas diferencias? Por lo tanto, creo que la solución está más en la productividad y en analizar la productividad que en otras cuestiones.

Sobre la actuación en el sistema público, evidentemente hay una asignatura pendiente: las pensiones de viudedad. Aquí había un cuadro donde hacía referencia —no lo metí— a las diferencias en las pensiones de viudedad. Las pensiones de viudedad son unas bolsas de pobreza clarísimas. Desde luego es necesario que el sistema sea financieramente viable, pero el gasto en pensiones o las pensiones no se pueden reducir. Las pensiones son unos derechos adquiridos por las personas cuando han sido población activa en su momento. Reducir, eliminar o modificar esos derechos es una flagrante injusticia, máxime cuando eres una persona que ya no tienes una capacidad de reacción. A cualquiera de nosotros, que somos población activa, nos modifican las condiciones laborales y nos podemos sentir fatal, vamos a los tribunales, reaccionamos; tenemos capacidad de reacción. Cuando tú eres población pasiva, cuando tú tienes 65 o 67 años y estás fuera del mercado laboral, no tienes ninguna posibilidad de reacción. Con lo cual, el sistema tiene que ser viable, porque, si no, sería como cuando una empresa se plantea despedir a tres empleados o cerrar la empresa y, lamentablemente, despide a los tres empleados, porque, si no, cierra la empresa y se carga a treinta. El sistema de pensiones tiene que ser viable porque, si no es viable, todos tendremos un problema, pero desde luego a nadie se le ocurre que los derechos adquiridos se tengan que modificar.

De la portavoz de VOX, la señora Méndez, tengo seis preguntas.

La señora **PRESIDENTA**: Está esperando la compareciente siguiente.

La señora **CRESPO GARRIDO** (profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá): Subjetivizar las cotizaciones en función de las circunstancias personales o familiares es una posibilidad. Fiscalmente existe esa posibilidad. Personalmente no soy partidaria —es una cuestión personal, no profesional— de monetizar tener un hijo. Tener un hijo es una cosa lo suficientemente importante, personal y socialmente, como para no darle un valor económico. Eso no quiere decir que no haya que establecer medidas económicas que favorezcan la fertilidad o la conciliación, pero al establecer una cotización en función de los hijos podríamos tener un problema como el que se acaba de tener con el complemento de paternidad: los tribunales han otorgado el derecho a los padres a tener el mismo complemento que las madres. Con lo cual se podría tener un complemento por hijo, pero creo que no reduciría la brecha entre hombres y mujeres.

Los estímulos fiscales al RETA. No tengo tiempo de hacer una relación —no la tenía prevista— de la cantidad de estímulos, pero uno que es fácilmente aplicable es la compatibilidad entre las prestaciones por jubilación y mantener la actividad, y desde luego permitir —es otra asignatura pendiente en España— el tránsito de la empresa familiar. Las empresas familiares pasan a la segunda generación, pero en la tercera generación desaparecen, con lo cual poder mantener esa compatibilidad y establecer estímulos fiscales al mantenimiento de las empresas es importante.

Sobre la cultura antifamiliar, como he dicho, el coste familiar y la cultura antifamiliar no se transforman de la noche a la mañana. En los años ochenta nadie se imaginaba dejar de fumar en los espacios públicos, y todos hemos dejado de fumar en los espacios públicos. Entonces, aquí, desde esta casa —y, desde luego, los medios de comunicación tienen una labor muy importante— es muy importante establecer una cultura profamilia, proconciliación, procompatibilidad. Creo que no es incompatible el acceso al empleo, no es incompatible una carrera profesional exitosa. Es verdad que uno tiene que hacer, como se dice vulgarmente, el pino con las orejas, pero no es incompatible. Nuestros padres lo hacían, en otras generaciones lo hacían, las autónomas ganaderas o agricultoras lo hacen —no creo que sea muy cómodo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 16

levantarse a las seis de la mañana a ordeñar una vaca—. Es posible reducir las tasas de desempleo con políticas de conciliación, pero estableciendo una cultura profamilia, proconciliación y prodemografía. Una de las medidas es la flexibilidad en el mercado laboral, es decir, que no penalice. Esa no penalización, entre las medidas que se pueden plantear, se puede traducir en que por la reincorporación de una persona al mercado laboral de donde había salido para atender a su familia su empleador tenga unos beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social. Antes hacíamos referencia a las cotizaciones a la Seguridad Social de las madres que solicitaban un permiso maternal. En el año 2000 era algo novedoso. ¿Por qué no establecer un beneficio de aquellas mujeres que han salido al mercado laboral durante un tiempo para atender a sus hijos, a sus padres o a quien corresponda, por la vía de las cotizaciones a la Seguridad Social, garantizando los derechos laborales y aliviando el coste laboral? Yo creo que he contestado prácticamente a todo.

El señor Rey hablaba de la educación financiera, a la que yo también hacía referencia. Quiero decirle que los jóvenes que veo en la facultad o entre mis propios hijos —por supuesto, todos hemos sido jóvenes— no piensan en el futuro. Yo tengo un hijo que decía: Me moriré cuando sea viejo, cuando tenga 35 años. Casi lo ahogo el día que me dijo esto. Cuando tienes 35 años no piensas en cuando tengas 65. Esto nos ha pasado a todos, pero las generaciones actuales tienen un plus al querer vivir sin ataduras, como estamos viendo todos: piensan en lo autónomo, o sea, les preocupa mucho el seguro de salud —por supuesto, todos queremos ser eternos—, pero en absoluto se plantean una pensión de jubilación. No he visto datos todavía para poder afirmarlo de forma contundente, pero la sensación que me da es que todos quieren o funcionarios, porque tienen un puesto de trabajo fijo para toda la vida y piensan que es la panacea, o autónomos, pero el ser asalariado les supone psicológicamente un coste, y no sé si cuando masivamente se hayan incorporado al mercado de trabajo los que hoy tienen entre 25 y 35 años nos encontraremos con un panorama completamente distinto. Además, los que están en el RETA son muchísimos más de los que son asalariados, porque la mentalidad que tienen es esa: sin ataduras; el examen lo hago con IA; no quiero venir a clase porque el coste de oportunidad de desplazarme es enorme. Esa mentalidad hay que tenerla en cuenta a la hora de modificar los sistemas, porque por mucho que a nosotros nos pueda parecer una cosa demencial —o no—, la realidad es esa: los jóvenes no quieren ligarse a nada, no quieren ser esclavos de algo que les fija. No digo que todos quieran ser *influencer*, pero por ahí va la idea. Por tanto, quizás sea complicado el plantear un sistema de Seguridad Social como el actual con un modelo de gente joven sin ataduras.

Por supuesto, la financiación del modelo tiene que ser imprescindible. A la conciliación han hecho referencia tanto en el Grupo Parlamentario VOX como usted. En la encuesta de fertilidad que se hacía en el año 1999, cuando estábamos en unas tasas de fecundidad del 2,1— o sea, teníamos una tasa de reemplazo generacional garantizada—, se decía que los problemas de conciliación eran la razón por la que las mujeres no tenían hijos, cuando tenían 2,1 y el deseado era 3; o sea, había un *gap* importante entre los hijos deseados y los hijos que realmente se tenían y se decía que era por problemas de conciliación. Ahora creo que esos problemas se están salvando bastante: hay teletrabajo, adaptaciones, flexibilidad de horario de entrada y salida. Es decir, la situación no es como la de los años finales de los noventa; sin embargo, las tasas de fertilidad son muchísimo más bajas que entonces, porque estamos en 1,2 en lugar de en 2,1. Con lo cual, algo está pasando para que la sociedad española no vea atractivo tener hijos. Una cosa es lo que se querría tener —cuando se les pregunta a los jóvenes dicen que les encantaría tener hijos— y otra aterrizar y aceptar la situación.

Por ello, dudo que los problemas del mercado laboral —otra cosa es lo que se puede decir en una encuesta— sean por un problema de conciliación. Las medidas de conciliación sí se han desarrollado y, además, se han pulido muchísimo. Recuerdo que en aquel momento se planteaban las guarderías en las empresas, y un estudio del IESE decía que las guarderías en las empresas no funcionaban porque la gente no quería que sus hijos discutieran con el hijo del jefe. Es así de simple y está completamente probado. Por tanto, ha habido medidas de conciliación muy elaboradas y trabajadas, por lo que esos problemas en el mercado laboral creo que no van por ahí, que no son por problemas de conciliación.

El señor Puy, del Partido Popular, hacía referencia también a la conciliación, a las guarderías entre 0 y 3 años. Aquí quiero hacer referencia a una cuestión. Cuando hablamos de políticas de conciliación todos nos centramos en los años iniciales de los hijos. Todos los que hemos tenido hijos vemos que en los primeros años iniciales un hijo necesita apoyo del padre y de la madre, pero cuando verdaderamente el hijo te echa en falta es cuando es adolescente; en ese momento es cuando necesita que estés allí y que le digas que estudie, que le preguntes qué amigos tiene, etcétera. A veces la conciliación la limitamos a

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 17

los años entre 0 y 3, pero un hijo es nueve meses de enfermedad, unos días de gravedad y convalecencia para toda la vida, como decimos los padres. Esa es la conciliación, es para toda la vida. Por ello, no puede acabar en los 3 años.

A las formas de incentivar y cómo se retoma el trabajo ya he hecho referencia. Sería a través de posibles deducciones a la Seguridad Social o incentivos que se establezcan a las empresas y que se adapten a la situación de cada empresa. Yo recuerdo que cuando se estableció el SII, el Suministro Inmediato de Información, para las empresas, discutía con una de Ferrovial. Yo estaba en una pequeña empresa y decía: No nos pueden tratar igual a mí, a una pequeña empresa que tengo uno en administración, que a ti que tienes en Ferrovial no sé cuántos en administración. Las medidas de conciliación y los estímulos fiscales a las empresas no pueden ser café para todos. Los estímulos fiscales para la pequeña empresa tienen que ser distintos de los de la grande; los que tiene una empresa absolutamente feminizada, porque hay multitud de mujeres en ese sector o en esa empresa, tienen que ser distintos de los que tiene otro tipo de empresas. Entonces, se pueden establecer estímulos fiscales al impuesto sobre sociedades o a las cotizaciones a la Seguridad Social que sean diferentes. Por supuesto, con tasas de ahorro.

En cuanto a las sanciones, por supuesto que no quiero cortar la mano a nadie, pero es cierto que las sanciones ejemplarizantes desincentivan. Vivimos en España y este país es como es. En cuanto a las propuestas para los autónomos, creo que hoy en día hay que ahondar en esto y en el estudio de las propuestas, pero una propuesta muy sana, muy lógica y que cumple con la libertad de las personas es compatibilizar el acceso a las pensiones con el mantenimiento de la actividad laboral.

Por último, en cuanto a la sostenibilidad, creo que no soy competente para hablar sobre cuáles son sus soluciones. Creo que tenemos un problema importante de sostenibilidad y, con la situación que tenemos, tanto laboral como demográficamente, el sistema va camino de no ser sostenible en una población absolutamente envejecida. Ustedes, parlamentarios, tienen un trabajo muy importante para garantizar la sostenibilidad de todos, con independencia de cuál sea la edad, y del sostenimiento del sistema de pensiones.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias a usted, doña María Crespo. Ha sido un placer escucharla, desde la divergencia en algunos casos. Ha sido una jornada aprovechada, así que la volveremos a llamar.

La señora **CRESPO GARRIDO** (profesora titular de Hacienda Pública de la Universidad de Alcalá): Muchas gracias, cuando quieran.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias. **(Pausa)**.

— **DE LA SEÑORA MELLE HERNÁNDEZ, PROFESORA TITULAR DE ECONOMÍA FINANCIERA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS 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 219/000606).**

La señora **PRESIDENTA**: Celebramos la comparecencia de doña Mónica Melle Hernández, profesora titular de Economía Financiera de la Universidad Complutense de Madrid, para que nos ilustre sobre un tema que creo que es importante en nuestro país, que es la brecha de género.

Muchas gracias y bienvenida.

La señora **MELLE HERNÁNDEZ** (profesora titular de Economía Financiera de la Universidad Complutense de Madrid): Muchas gracias, es un placer estar aquí.

Mi intervención se va a centrar en analizar cuatro aspectos. **(Apoya su intervención en una presentación digital)**. Primeramente, la situación, cuáles son los datos, cómo estamos, cómo estamos también en relación con la Unión Europea en esta materia. Luego, me parece relevante ver cuáles son las consecuencias, para ver que es un tema que afecta, incluso desde el punto de vista económico, a nuestro crecimiento y para ver después cuáles son las causas. Las causas son fundamentales para proponer alguna manera de resolverlo.

La brecha de género de las pensiones constituye hoy el principal problema de equidad del sistema de Seguridad Social español, porque las mujeres cobran 510 euros menos al mes que los hombres. Solo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 18

el 57 % de las mujeres accede a una pensión contributiva de jubilación, frente al 82 % de los hombres. Es un problema generalizado a nivel global, no solo en España, que implica que las mujeres tienen una seguridad financiera en la vejez significativamente inferior a la de los hombres.

En la Unión Europea, la pensión media de las mujeres de 65 años o más es un 24,5 % inferior a la de los hombres, según los últimos datos de Eurostat, que son del año 2024. Las mayores brechas se registraron en Malta, con un 40,3 %; en los Países Bajos, con un 36,3 %, y en Austria, con un 35,6 %. En cambio, la brecha fue bastante menor en Estonia, con un 5,6 %; seguida de Eslovaquia, con un 8,4 %, y Hungría, con un 9,6 %. Cuando se mide la pensión mediana —es decir, el valor intermedio que separa la mitad superior de las pensiones de la mitad inferior, una medida menos sensible a los valores extremos, es decir, a las pensiones muy altas o extremadamente bajas—, la brecha de género promedio de los países de la Unión Europea fue de un 24,9 % y las mayores diferencias en las pensiones se registraron en Luxemburgo, en primer lugar, con un 43,3 % de brecha, y en España. En España, la brecha de género en la pensión mediana es de un 41,1 %, en los Países Bajos es del 39,9 %, mientras que las menores brechas se observaron en Estonia, en Hungría y en Dinamarca.

Veamos la evolución de esta brecha de género en pensiones. En la actualidad, vemos que se ha ido reduciendo, como se puede observar en el gráfico. Ahí tenemos los datos de España y de la media europea y, aun así, se ve que España siempre se sitúa por encima de la media europea en cuanto a la brecha en la pensión media. Esto refleja realmente desigualdades acumuladas en el mercado laboral y también en los cuidados, como veremos. La reducción es muy lenta y lo que se ve es que la brecha ha bajado del 33,9 %, en el año 2016, al 27,3 %, en el año 2025, es decir, mejora 6,6 puntos en nueve años. A este ritmo, España tardará en cerrar esta brecha cuarenta y siete años.

Cuando miramos la brecha mediana de género, vemos que la situación es todavía peor, porque, como he dicho, España tiene una de las mayores brechas de pensiones medianas y lo que se tardará en cerrar esta brecha son setenta y tres años. Existen unos factores estructurales que ralentizan su cierre, factores que son acumulativos y que solo se cambian gradualmente; por ello, el cierre también será gradual.

Vamos a pasar a ver las consecuencias antes de ver las causas. Las consecuencias son muy importantes porque, en primer lugar, existe un empobrecimiento femenino en la vejez, es decir, esta brecha provoca que las mujeres tengan menores ingresos estables e incrementa su probabilidad de pobreza y de exclusión. Eurostat confirma que las mujeres europeas de más de 65 años tienen mayor riesgo de pobreza que los hombres en veintidós países de la Unión Europea. Esto hace que también tengan ingresos insuficientes para la etapa de la mayor dependencia, de las mayores necesidades, y, por lo tanto, tengan una mayor necesidad de acudir a familiares o a servicios sociales.

En segundo lugar, según la OCDE, las mujeres representan más de las tres quintas partes de los beneficiarios de pensiones de primer nivel —las pensiones asistenciales o mínimas, que llamamos—, ya que suelen tener derechos contributivos más bajos. El sistema español mantiene una elevada feminización de la pensión de viudedad. Sabemos que tres de cada diez mujeres mayores dependen de la pensión de viudedad, que es una de las más bajas del sistema. De hecho, además, el 97,66 % del total que reciben complementos a mínimos en las pensiones de viudedad son mujeres; en los hombres, la dependencia de estas pensiones es prácticamente residual. Esto agrava la desigualdad porque estas pensiones no están diseñadas para garantizar un nivel suficiente de vida y, por tanto, también la vulnerabilidad económica estructural de estas personas.

En tercer lugar, esto tiene un coste económico para España. La brecha de género en pensiones genera un menor consumo, una menor recaudación pública y, como digo, afecta también a nuestro producto interior bruto. Esto resta 28 500 millones de euros al año de PIB, equivalente a un 1,8 % de nuestro producto interior bruto, y se debe a ese menor consumo privado de las mujeres mayores por la merma de su poder adquisitivo, así como a su menor capacidad de inversión en salud, vivienda o cuidados. Esto implica, además, una pérdida de 500 000 empleos potenciales y 4 900 millones menos de recaudación fiscal anual. Al propio tiempo, se reduce la participación laboral femenina porque mayoritariamente son las mujeres quienes asumen las tareas de cuidados de las madres, lo que afectará a sus pensiones e ingresos futuros.

Por otra parte, en cuarto lugar, las mujeres tienen en promedio una seguridad financiera en la vejez significativamente inferior a la de los hombres, es decir, han podido ahorrar menos y esas desigualdades de patrimonio acumulado se reflejan en un desfase que se sitúa entre un 30 y un 40 % de media, aunque varía mucho en los distintos países. En 2022, las mujeres mayores de 67 años acumulaban en promedio 6 700 euros menos de patrimonio que los hombres.

También existe una desventaja en las pensiones privadas. Primero, las mujeres tienen menos probabilidad de trabajar en sectores que ofrecen buenos planes de pensiones profesionales

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 19

complementarios y además poseen, como digo, una menor capacidad de ahorro privado. La brecha en planes de pensiones privados también es importante y se ha ampliado, que era de 300 euros en 2016 y en el último año disponible, en 2022, es de 1250 euros menos que los hombres. Esto dificulta también que las mujeres mayores puedan atender a imprevistos o cuidados de larga duración e incide, además, en una reducción aún mayor del nivel de vida de las mujeres y en un mayor riesgo de pobreza en la mujer.

La mayor longevidad que tienen las mujeres, que suelen vivir en promedio 4,1 años más, también supone una dificultad añadida para afrontar los costes de dependencia; además, cuando la edad avanza, estos costes de cuidados se multiplican; concretamente, a partir de los 80 años se multiplican por 1,8. Esto crea un círculo vicioso de vulnerabilidad en el que las mujeres longevas no pueden financiar cuidados adecuados, abundando en un mayor riesgo de empobrecimiento extremo y dependencia institucional o familiar. Además, también sufren mayor exclusión residencial. Hay más mujeres mayores que viven solas que hombres debido a esta mayor esperanza de vida y tienen más dificultades para el pago de los alquileres y los gastos energéticos.

Finalmente, hay un impacto negativo también en la cohesión social y en la igualdad intergeneracional. Informes de la Comisión Europea estiman que la igualdad plena entre hombres y mujeres en la Unión Europea tardará al menos cincuenta años, con la brecha de las pensiones como uno de los principales lastres.

En conclusión, la brecha de género en pensiones en España no es solo un problema de justicia social, sino que empobrece a las mujeres, debilita la sostenibilidad financiera del país, limita el crecimiento económico, incrementa la dependencia y pobreza en la vejez y retrasa décadas de igualdad real.

Voy a pasar a exponer brevemente las causas, que me parece que se han comentado y seguramente las conocen. Es un fenómeno que no es coyuntural, es el resultado acumulado de décadas de desigualdad estructural en el mercado laboral, en el reparto de los cuidados y además combinada con características del diseño de los sistemas de pensiones que tienden a amplificar estas desigualdades en la vejez. Como digo, es el reflejo de desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral y también de factores educativos, culturales y sociales. Por tanto, para poder reducir esta brecha es indispensable abordar las razones que la originan, que son, como digo, múltiples. La más importante, el factor principal son las diferentes trayectorias laborales. Las mujeres acumulan menos ingresos contributivos durante la vida laboral, esto es, menores derechos de pensión, porque tienen, uno, menor empleo estable; dos, más tiempo parcial; tres, carreras más cortas; y cuatro, carreras más discontinuas. El efecto acumulado de estas carreras irregulares y empleo parcial se traduce en una penalización permanente.

En segundo lugar, son muy importantes la brecha salarial y las diferencias de ingresos a lo largo de la vida. Las desigualdades salariales, en buena medida por las diferentes ocupaciones laborales acumuladas durante toda la vida, inciden en la brecha de pensiones dado que los sectores feminizados suelen estar peor remunerados, lo que reduce la base de cotización durante décadas y perpetúa pensiones más bajas. Este patrón sectorial se traduce años después en diferencias significativas en las pensiones. Según Eurostat, la brecha salarial media en la Unión Europea es del 12% y la brecha de pensiones del 24,5%. En España, la brecha retributiva es del 16% y la de pensiones del 27,3%, lo que muestra una clara amplificación, esto es, la persistencia de la brecha salarial hace que la brecha de pensiones sea más profunda.

En tercer lugar, el impacto de la maternidad y el reparto desigual de cuidados. La distribución desigual de cuidados no remunerados limita también estas trayectorias laborales femeninas. Tanto Eurostat como la OCDE subrayan que las responsabilidades en cuidados recaen desproporcionadamente en las mujeres, lo que genera interrupciones más largas y frecuentes en su participación laboral y más trabajo a tiempo parcial. La dedicación a tareas de cuidados no remunerados se va a traducir en una penalización a la hora de acceder a pensiones contributivas porque las mujeres tienen carreras más cortas —en promedio, treinta y cuatro años, frente a cuarenta años de los hombres— debido precisamente a estas interrupciones. Muchas mujeres, como digo, no logran completar los años de cotización necesarios y solo pueden acceder a pensiones no contributivas. Y también lo que comentaba de la prevalencia del trabajo a tiempo parcial, que va a implicar menos horas trabajadas. Por tanto, la penalización por maternidad se transforma en una penalización en pensiones.

En cuarto lugar, la estructura del sistema de pensiones también amplifica esas desigualdades. La OCDE demuestra que los sistemas contributivos muy vinculados a ingresos favorecen a carreras largas y estables y amplifican las diferencias de género porque transfieren directamente desigualdades de ingresos al importe final de la pensión. En ese sentido, las pensiones no contributivas y pensiones de viudedad que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 20

benefician mayoritariamente a las mujeres pueden mitigar estas desigualdades, pero no eliminan la brecha. En algunos países, las mujeres aún pueden jubilarse antes que los hombres, y aunque esto puede parecer una ventaja, reduce su nivel de pensión al acortar el periodo de cotización y disminuir sus pensiones. La OCDE señala que dividir cotizaciones entre cónyuges, el *splitting*, puede ser una herramienta para reducir desigualdades, pero realmente su uso en los países es muy marginal.

En quinto y último lugar, creo que hay un diseño insuficiente de mecanismos redistributivos. Es verdad que ya se están poniendo en marcha los sistemas que otorgan créditos de pensión por periodos dedicados al cuidado de hijos, que ayudan a estabilizar los derechos de las mujeres durante las ausencias del mercado laboral, pero son claramente insuficientes. Y también los beneficios mínimos y las redes de seguridad redistribuyen los ingresos hacia jubilados de bajos niveles donde las mujeres están sobrerrepresentadas, y esto también ayuda a reducir esa brecha total; pero, de nuevo, son mecanismos insuficientes.

Pasamos al último punto: cómo se puede resolver. En España tenemos dos problemas: tenemos el problema global de una brecha de pensión media que actualmente está en el 27,3 %, un poco por encima de la media europea, como he comentado, que está en el 24,5 %, pero tenemos un problema específico de brecha de la pensión mediana, esta que elimina los valores extremos que distorsionan la realidad a veces, porque tiene en cuenta pensiones extremas, normalmente, en nuestro caso, sobre todo las bajas, que son muy bajas. En nuestro caso, en España, la pensión no contributiva es mucho más baja que en el conjunto de los países de la Unión Europea, porque es de 8803,20 euros, es decir, 693 euros al mes en catorce pagas. Esto hace que tengamos ahí un problema específico de brecha de pensión mediana. Son necesarias reformas estructurales que actúen sobre la raíz del problema. Esa estrategia integral tiene que abordar el mercado laboral, el sistema de cuidados y el diseño propio del sistema de pensiones. Si no se aceleran estas reformas, la brecha realmente está reduciéndose a un ritmo muy lento e incluso podría no llegar a reducirse, porque las reformas en el mercado laboral son fundamentales para que esta brecha finalmente se reduzca de alguna manera.

En relación con las estrategias en el mercado laboral, dado que las diferencias en los ingresos a lo largo de la vida explican la mayor parte de la brecha de pensiones, las propuestas irían encaminadas a, en primer lugar, reducir las brechas salariales y brechas de empleo. Es urgente abordar las diferencias en el empleo, en las horas trabajadas y en los salarios por hora, ya que cada uno de estos tres elementos contribuye aproximadamente con un tercio a la brecha total de ingresos de por vida. Para las brechas salariales hoy en día está la directiva de transparencia salarial, cuyo control hay que reforzar. La transparencia retributiva está demostrada como una herramienta esencial para reducir desigualdades salariales, y con ello se reducirá la brecha en pensiones. Y como medidas concretas, la Unión Europea obliga a auditorías salariales obligatorias para empresas de más de cincuenta empleados; publicación anual de la brecha retributiva por empresa; actuar si la brecha salarial supera el 5 %; compensar a víctimas de discriminación salarial y sanciones efectivas si se incumplen las normas; asimismo, combatir la segregación laboral y educativa; mejorar las carreras laborales de las mujeres para que tengan acceso a sectores ocupacionales de mayor valor añadido y promover el empleo femenino de calidad en sectores estratégicos. Esto tiene mucho que ver también con la educación. Hay que tener incentivos para que las niñas estudien las carreras STEM y políticas activas de empleo e incentivos a empresas para que contraten a mujeres en sectores STEM y de alta productividad; revisión de los convenios colectivos de sectores feminizados para actualizar las valoraciones de puestos; potenciar la formación continua específicamente orientada a mujeres de más de 45 años y mejorar la calidad del empleo femenino senior, porque cerca del final de la vida laboral la diferencia entre hombres y mujeres en retrasar la jubilación es notable, el 10,5 % de los hombres versus el 7,8 % de las mujeres. Las posibles políticas en esta materia de empleo femenino senior son programas de recualificación para mujeres mayores de 50 años, incentivos adicionales a la jubilación activa femenina y líneas de empleabilidad específica para reincorporación tras los cuidados.

En segundo lugar, con respecto a las estrategias para reducir la brecha de cuidados, ¿cómo lograr una verdadera corresponsabilidad de estas tareas entre mujeres y hombres? Es un tema educativo. En el reparto del trabajo no remunerado, sin un mejor equilibrio en las tareas de cuidados y tareas domésticas, será muy difícil que las mujeres aumenten sus horas de trabajo remunerado y, por ende, sus contribuciones. Es fundamental que las mujeres no sean las únicas que interrumpan sus carreras. Para ello, es muy necesario equiparar los permisos de maternidad y paternidad al cien por cien con uso obligatorio y no transferible, como recomienda la Unión Europea y como venimos haciendo, y establecer un sistema

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 21

estatal de cuidados que libere el tiempo laboral femenino con financiación estable. En este ámbito, hay que incrementar plazas públicas de 0 a 3 años, centros de día para mayores y profesionalizar el sector de los cuidados, mejorando salarios y condiciones laborales. Además, esta política tiene un impacto doble en la empleabilidad femenina y en la sostenibilidad de los cuidados.

En tercer lugar, con respecto a reformas en el diseño del sistema de pensiones, mientras no se consiga esa corresponsabilidad en los cuidados y esa igualdad real en el mercado laboral y salarial, es preciso articular varias palancas para reducir la brecha, porque, si no, la brecha de por sí no se reducirá. En primer lugar, hay que aumentar y mejorar los créditos de pensión por crianza de hijos. La OCDE destaca que las interrupciones por cuidados son el segundo factor explicativo de la brecha. Por tanto, otorgar créditos de pensión por los periodos fuera del mercado laboral dedicados al cuidado ayuda a estabilizar los derechos de pensión de las mujeres durante estas interrupciones. Son varios los países que, como España, otorgan créditos o bonificaciones, incluso si no hubo una interrupción total de la carrera. Estos complementos de la brecha de género —en la actualidad, 35,9 euros mensuales por hijo, hasta un máximo de cuatro hijos— constituyen una ayuda económica que compensa el perjuicio en la carrera profesional de las mujeres por el cuidado. Pero la compensación por pérdida de cotización por cuidados es demasiado reducida y resulta insuficiente para corregir las desigualdades laborales acumuladas. Si queremos acortar los años que tardaremos en cerrar la brecha de pensiones, se debe aumentar. De esta manera, aumentaría la pensión futura de miles de mujeres que hoy quedan penalizadas por carreras interrumpidas.

En segundo lugar, también se deben introducir créditos por cuidado de mayores o dependientes.

En tercer lugar, habría que transformar los cuidados en tiempo efectivo de cotización y reconocer automáticamente periodos de reducción de jornada por cuidados como cotización al cien por cien.

En cuarto lugar, se recomienda igualar las edades de jubilación entre hombres y mujeres, porque actualmente hay países donde las mujeres pueden jubilarse antes y, por tanto, sus niveles de pensiones se van a ver negativamente afectados debido a periodos de cotización más cortos.

En quinto lugar, habría que fortalecer los beneficios de primer nivel, es decir, aumentar estas pensiones básicas y las redes de seguridad que precisamente hacen que nuestra brecha de pensión mediana sea mayor que la media europea, porque se evidencia que así se reduce efectivamente la brecha, ya que son muchas las mujeres que dependen de estos esquemas asistenciales. Países como Dinamarca, Islandia y Noruega han logrado bajar la brecha mediana de pensiones elevando estos mínimos asistenciales, las cuantías de estas pensiones. Actualmente, en España las mujeres representan el 72 % de los beneficiarios de las pensiones mínimas no contributivas de jubilación, de estas pensiones asistenciales. Concretamente, lo que se propone es reforzar los mínimos contributivos y no contributivos vinculándolos al 60 % de la renta mediana y un incremento adicional a partir de los 80 años.

En sexto lugar, además, es precisa una reforma profunda de la pensión de viudedad, que es de las más bajas del sistema. Algunas medidas recomendadas son recalcular la base reguladora para que compense mejor la pérdida de ingresos, transformar la viudedad en un instrumento de transición no permanente, complementando con políticas de inserción y construcción de carrera contributiva, garantizar un mínimo reforzado vinculado al umbral de pobreza y también someter la prestación a un criterio no solo de ingresos por renta, sino también por patrimonio.

Por último, es conveniente un ajuste de requisitos mínimos reduciendo las exigencias de años mínimos de cotización o umbrales de ingresos mínimos para acceder a una pensión. Esto beneficia más a las mujeres con carreras fragmentadas.

Efectivamente, todas estas medidas tienen un coste. Así, las medidas no contributivas deberían financiarse vía impuestos y las medidas vinculadas a pensiones contributivas deberían financiarse, pienso, aumentando el tope de las cotizaciones sociales para los trabajadores con salarios más altos e incluso destopando cotizaciones sociales.

En definitiva, es preciso actuar para reducir la brecha de género en pensiones porque no solo es un problema de justicia social, sino que tiene un impacto negativo en la cohesión social, porque las actuales cohortes de mujeres ya jubiladas y las próximas generaciones seguirán arrastrando desigualdades estructurales, lo que afectará a la equidad intergeneracional.

Muchas gracias por su atención.

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

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 22

A continuación, pasamos a las preguntas de los grupos parlamentarios. Empezamos por el señor Lago, del Grupo SUMAR.

El señor **LAGO PEÑAS**: Profesora Melle, me ha gustado mucho su intervención. Aunque tiene alguna idea diferente de la anterior ponente, creo que hay un cuerpo común entre el análisis que habéis hecho la profesora Crespo y tú —conozco a la profesora Melle y me da un poco de corte llamarla de usted—. Hay, digamos, una idea central, y es que, dada la definición de nuestro sistema público de pensiones como un sistema de reparto, las pensiones reflejan la vida laboral. Es decir, lo que has cotizado determina lo que cobras en la pensión, y eso tiene que ver —lo has explicado perfectamente— con los años que cotizas, con tu salario, con las horas de trabajo y con todos aquellos elementos que determinan cuál es tu base de cotización a la Seguridad Social, y a partir de ahí se determina cuál es tu pensión. Por lo tanto, si queremos corregir de forma estructural las diferencias que hay en el sistema público de pensiones entre hombres y mujeres, una brecha que es una condena inaceptable que las mujeres tienen que pagar —lo hacen mientras trabajan y lo tienen que hacer cuando son pensionistas—, hay que actuar sobre el mercado de trabajo.

Como el otro día en una comparecencia hubo un debate sobre esto, quería preguntarte, pero primero quiero decir que durante estos años se están tomando medidas que actúan sobre la discriminación estructural. Por ejemplo, elevar el salario mínimo interprofesional de 735,9 euros a 1221 euros es sin ninguna duda una medida estructural positiva, porque el 85 % de las personas que cobran el SMI son mujeres. Por lo tanto, estás actuando sobre las personas que tienen los salarios más bajos. Sobre el intensísimo incremento del empleo femenino, diré que dos terceras partes del empleo que se ha generado en España, de los casi tres millones de empleos que se han generado en los últimos años, son empleos femeninos. Por lo tanto, hay una incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar, porque dentro del hogar lo siguen haciendo. Y, en tercer lugar, creo que la reforma laboral ha tenido efectos muy positivos, como es una mayor estabilidad en el empleo y, por lo tanto, la ampliación de los periodos de cotización. Y creo que hay una cuarta herramienta que tú has citado parcialmente, los planes de igualdad, que han tenido un impulso potente en estos últimos años e incluso una mejora en el sistema de cuidados, como los permisos, de forma insuficiente todavía, y otras medidas que quedan pendientes.

También se ha actuado sobre el propio sistema, porque llevamos años en que suben más —este año 2026 ha vuelto a ocurrir— las pensiones no contributivas, las PNC, de lo que sube la media del sistema, y eso tiene el efecto de actuar sobre esa desigualdad.

En esencia, y para no liar me más, hay medidas estructurales sobre el mercado de trabajo que tienen un periodo de maduración largo porque lo que haces hoy tardará treinta y cinco años en trasladarse al sistema público de pensiones, y hay medidas propias en el actual sistema público de pensiones con las que puedes actuar de forma inmediata. Tu intervención —y me ha gustado mucho el detalle— y la de la ponente anterior han sido intervenciones muy propositivas, intervenciones no solo de describir el problema, sino con propuestas sobre las que la Cámara debería reflexionar, porque hay muchas ideas de cómo avanzar. En ese sentido quería concentrar las preguntas en dos. Sobre las medidas estructurales del mercado de trabajo en lo que tiene que ver con las brechas de género —no solo la salarial, sino el conjunto de brechas de género—, ¿cómo podemos acelerar desde lo público y desde lo privado ese proceso de reducción de brecha que se está dando en los últimos diez o doce años? Y respecto a la segunda parte, tú has hecho una relación bastante amplia de qué propuestas se podrían hacer para corregir esto cambiando parámetros del sistema público de pensiones, pero, en tu opinión, ¿cuáles serían las prioritarias? Me parece muy sugerente esa idea de vincular la pensión mínima al 60 % de la pensión media, de tal forma que con ello tengamos una estrategia de largo plazo. La pregunta sería: ¿qué actuaciones de las que has planteado crees que serían prioritarias para corregir más rápidamente la brecha en pensiones?

Muchas gracias por la intervención.

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

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

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

Gracias, señora Melle, por su comparecencia y por su exposición. Como usted sabe, su comparecencia, así como la de otras personas que han pasado y pasarán por esta comisión, tiene como propósito que personas expertas en determinados temas nos den su opinión.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 23

Cuando hablamos de brechas hablamos, en gran medida, de decisiones individuales que se han tomado durante la vida laboral. Son decisiones individuales basadas en la libertad individual para decidir qué tipo de empleo queremos, qué jornada elegimos o en qué sector queremos trabajar. Usted ha hablado de promover empleo femenino de calidad en sectores estratégicos. A nosotros nos gusta más promover la libertad de todos los estudiantes para elegir carrera y empresa en la que trabajar. Ha hablado de promover el empleo senior para mujeres mayores de 50 años. Para mayores de 50 años, creo que es necesario promover empleo senior tanto para mujeres como para hombres. Ha hablado de permisos de paternidad igualitarios y obligatorios; parece que no hay que dejar espacio a la libertad. Ha hablado de reparto de trabajo no remunerado. Una pregunta: ¿lo quieren imponer por ley? ¿Le parece positivo dar prioridad a las decisiones de búsqueda de mayor salario sobre aquellas que priorizan la familia y la maternidad? ¿Cree usted que las personas toman decisiones pensando en la pensión que cobrarán en el futuro? Hay una frase que me gusta mucho y que creo que nos debería aplicar a todos: elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida.

Aunque no ha formado parte de su presentación, en VOX consideramos fundamental un análisis del impacto de la maternidad en la brecha salarial y, por tanto, su impacto sobre las pensiones. Quería recordar que para VOX es imprescindible potenciar el valor social de la maternidad, apoyar a la familia y garantizar que tener hijos no condena a ninguna mujer a una pensión indigna. Sobre ello me gustaría compartir una serie de reflexiones. ¿Por qué los años dedicados a la crianza no cuentan a efectos de pensión sabiendo que son esenciales para la sostenibilidad del sistema? ¿Por qué se habla de discriminación estructural y no de abandono institucional a la familia? ¿Por qué a la hora de hablar de la brecha salarial no se menciona a un Estado que no protege a las madres? ¿Por qué se promueve la incorporación forzada al empleo sin garantizar libertad real de conciliación? ¿No es más honesto reconocer que el problema no es el trabajo, sino la maternidad sin apoyo?

Quiero plantear unas ideas que ayudarían a las familias: garantizar que la maternidad no afecte a los ascensos, formación o acceso a puestos de responsabilidad; potenciar evaluaciones basadas en la productividad, no en el presencialismo; diseñar modificaciones o ventajas para empresas que mantengan la progresión profesional tras la maternidad; fomentar modelos de trabajo flexibles sin impacto negativo en la carrera profesional; considerar los periodos de maternidad y crianza como tiempo plenamente cotizado; implantar complementos ligados a hijos que no sean simbólicos, sino proporcionales al impacto real; establecer deducciones por hijo más amplias, y reducir la carga fiscal vinculada a familias con hijos.

Por último, usted sabe que la tasa de dependencia en España entre mayores de 64 años y población activa ronda actualmente el 34 %, con previsiones de superar el 53 % en 2050. Sabe que el envejecimiento de la población conlleva un mayor gasto en sanidad y en cuidados. Así, el gasto público, si no se toman medidas, aumentará en 5,3 puntos de PIB hasta 2050, de los que 3,2 puntos serían atribuibles a las pensiones y 2 puntos a sanidad y dependencia. En este escenario ilustrativo, en el que se supone que no se adoptan medidas para equilibrar las cuentas públicas, la AIReF estima que la deuda pública aumentaría hasta el 129 % del PIB en 2050, y el déficit, al 7 % del PIB en 2050. Le pregunto: ¿cómo cree que se van a financiar las pensiones en un futuro tanto en su componente contributivo como en su componente asistencial? Y, para terminar, ¿considera usted que existen otras brechas salariales y, por tanto, con impacto en las futuras pensiones que se deberían analizar por parte de esta comisión?

Muchas gracias. **(Aplausos).**

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

A continuación, por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra la señora Blanca Cercas. **(El señor vicepresidente, Lago Peñas, ocupa la Presidencia).**

La señora **CERCAS MENA**: Gracias, presidenta.

Buenas tardes, señorías.

Muchas gracias, señora Melle, por su comparecencia hoy aquí, por su intervención, que, a mi juicio, ha sido rigurosa y clara en un tema tan absolutamente necesario como es el que estamos tratando hoy. Personalmente, comparto el diagnóstico que usted ha expuesto; es decir, la brecha de género en las pensiones no es una anomalía puntual, sino, efectivamente, el reflejo de muchas desigualdades estructurales en el mercado laboral, en los cuidados y, en general, en el propio sistema. Dicho esto, me pregunto si esto es un problema técnico, porque yo creo que lo que tenemos delante es un reto de justicia social y un reto de igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, es verdad que hemos hecho avances; por pequeño que sea el avance en derechos laborales, en salarios mínimos, en cotizaciones, en cuidados,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 24

tiene enseguida un impacto importante y directo sobre las pensiones de las mujeres en el futuro. Por eso entiendo que las reformas impulsadas en el último tiempo —la revalorización de las pensiones, el complemento por brecha de género o incluso la subida del salario mínimo del profesional— no son simples medidas políticas, sino que responden —diría— a una estrategia coherente para corregir esta desigualdad histórica.

En otro orden de cosas, me gustaría hacerle alguna pregunta. Usted ha señalado que el propio diseño del sistema de pensiones amplifica desigualdades previas. Mi pregunta es: ¿usted considera que sin una transformación profunda del sistema de cuidados —especialmente en la corresponsabilidad y los servicios públicos— sería imposible cerrar realmente la brecha de las pensiones?

Otra pregunta que quería hacerle desde el punto de vista de políticas públicas: ¿qué impacto cree usted que tienen los recortes en servicios públicos, en dependencia o en políticas de igualdad —como hemos visto en algún momento— y cómo se aplican en algunos territorios sobre la brecha de género en pensiones a medio y a largo plazo?

Otra pregunta. Usted ha mencionado el importante coste económico de esta brecha. ¿Podría decirnos alguna cosa más sobre hasta qué punto la reducción de la brecha de género no es solo una cuestión de equidad —que también—, sino que responde a una estrategia de crecimiento económico y sostenibilidad del sistema?

Y permítame dos preguntas que reflejan un poco la política actual y que de alguna manera tienen que ver con esta exposición. Una es qué papel cree usted que puede jugar la regularización de migrantes en próximas fechas —que especialmente va destinada a muchas mujeres migrantes— en la mejora de las cotizaciones y la reducción de la brecha de género; esto, teniendo en cuenta que hay una gran mayoría de mujeres que están dentro del ámbito de los cuidados. Y después, una curiosidad, algo que en el último tiempo me ha llamado la atención. Tengo entendido que esta generación que se llama Z, los más jóvenes, es reacia a la corresponsabilidad; es decir, que esto significaría un retroceso importantísimo en la brecha de las pensiones.

En definitiva, su intervención, señora Melle, nos recuerda que hablar de las pensiones es hablar de la vida, de trayectorias laborales y, sobre todo, de justicia social. En mi grupo, el Grupo Socialista, tenemos claro que no habrá igualdad real mientras las mujeres sigamos cobrando pensiones significativamente más bajas que los hombres por el simple hecho de ser mujer.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Gracias.

Tiene ahora la palabra, por el Grupo Parlamentario Popular, el señor Paniagua Núñez.

El señor **PANIAGUA NÚÑEZ**: Gracias, presidente.

Buenas tardes, señorías.

Señora Melle, muchísimas gracias por su comparecencia y por sus aportaciones tanto en los análisis como, especialmente, en las soluciones, que creo que han sido bastante positivas.

Vamos viendo a medida que tenemos las comparecencias en esta Comisión sobre el tema de la brecha de género que se están repitiendo los datos. Todos los comparecientes que vienen, propuestos por todos los partidos, más o menos repiten los datos, y espero que ningún grupo tenga ya dudas de la realidad ni de la situación. Por desgracia, también se repiten los datos si nos comparamos con la OCDE o con la Unión Europea, ya que vemos que la evolución de la Unión Europea o la evolución de los países de la OCDE es mucho más positiva que la nuestra, lo cual es bastante preocupante. Yo creo que no podemos permitirnoslo, por las consecuencias que usted y otros comparecientes nos han trasladado —consecuencias económicas—, que son muy graves, pero, sobre todo, por las consecuencias sociales, que también son muy graves. Porque podemos pensar así en general sobre las mujeres, pero, claro, si pensamos en las mujeres a las que conocemos, en nuestras mujeres, en nuestras madres, en nuestras hijas, en nuestras hermanas, en nuestras amigas... Yo soy del norte, y en el norte la base de las familias, quienes han conseguido sostener a la mayoría de las familias son las mujeres; para nosotros son un pilar muy importante de nuestra vida y de nuestra sociedad. Por tanto, no podemos permitir que no se acometan de una vez por todas y de una manera más radical de lo que lo hacemos las consecuencias que tiene para ellas este empobrecimiento. Es verdad que hablamos mucho de feminismo y que hacemos muchas manifestaciones, incluso —si me permiten sus señorías decirlo, sin acritud— hemos tenido en las últimas legislaturas los Gobiernos más feministas de la historia. Aun así, aunque se está mejorando, la evolución es mucho menor de forma positiva que la que tienen los países de nuestro entorno. Y, al final, las causas

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 25

—nos las ha comentado usted y otros comparecientes— son las mismas: maternidad, cuidado, trayectorias laborales, conciliación... Por eso, al principio, le agradecía especialmente las soluciones, porque no solo nos ha aportado soluciones para reducir esta brecha de género fuera del sistema de pensiones, a los mercados o a los sistemas o a los tratamientos fuera del sistema de pensiones, sino también dentro del sistema de pensiones. Quizá sea la compareciente que más propuestas nos ha hecho para mejorar o reducir esta brecha de género dentro del sistema de pensiones y no solo fuera, que no es tanto nuestra responsabilidad como Pacto de Toledo, lo cual se lo debemos agradecer.

Quería preguntarle, en relación con las soluciones que nos planteaba, por el tema de la mediana. Nos hablaba de complementar las bajas para evitar diferencias en valores extremos, pero no nos ha dicho —o por lo menos yo no la he escuchado— cuál sería el método para poderlo hacer.

Y otra cuestión: cuando mencionaba los créditos por cuidados, me imagino —le pido que me lo confirme— que se refería a créditos en las cotizaciones, es decir, mejoras en las cotizaciones durante los periodos en que las mujeres se dedican al cuidado de personas mayores dependientes o incluso también al cuidado de hijos. Yo creo que el coste de mantener una brecha de género tan grande como la que tenemos en estos momentos es enorme. No sé si usted o la compareciente anterior nos hablaba de los años que se necesitarían para reducirla —cuarenta y siete y setenta y tres en el caso de la mediana— y es una auténtica barbaridad. Debemos hacer un esfuerzo porque no podemos permitirnos este coste. Además, hay muchísimos beneficios que podríamos obtener si conseguimos reducirla antes. **(La señora presidenta ocupa la Presidencia)**. Aparte de que, personalmente, creo que es absolutamente de justicia que así sea.

Quisiera reiterar nuestro agradecimiento por su comparecencia y por la información aportada y agradecer también al grupo proponente haberla traído hoy aquí.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

Tiene la palabra la compareciente, la señora Mónica Melle.

La señora **MELLE HERNÁNDEZ** (profesora titular de Economía Financiera de la Universidad Complutense de Madrid): Muchas gracias a todos los representantes de los grupos. Voy a tratar de contestar a sus intervenciones; a veces no me ha dado tiempo a recoger bien las preguntas, así que, si falta algo, por favor, indíquenmelo.

Señor Lago, muchas gracias. Efectivamente, creo que las reformas estructurales en nuestro mercado de trabajo, así como los avances en materias como el salario mínimo han mejorado sustancialmente la brecha de género. Hemos ido mejorando y es indudable que sin estas medidas la brecha habría sido mayor. Por lo tanto, yo creo que esa es la buena dirección, porque es la manera de incrementar los ingresos de las mujeres y mejorar su empleabilidad, incluyendo todo lo que tiene que ver con planes de igualdad, la subida del salario mínimo, etcétera.

Me preguntaba usted cómo acelerar la reducción de la brecha atendiendo al mercado de trabajo. Yo creo que lo más importante es que las mujeres tengan oportunidades de empleo similares a las que tienen los hombres porque estén igualmente cualificadas. Hay un déficit en cuanto a las cualificaciones que todavía subsiste y también subsisten unos estereotipos sociales de vocaciones profesionales. Es verdad que hay que dar libertad, pero existen estudios —publicados en revistas científicas como *Nature*— que demuestran que, a partir de los 6 años, los niños y las niñas presentan una socialización diferenciada. Hay un estudio muy curioso: antes de esa edad, meten a niños y niñas juntos con juguetes y ambos juegan de manera similar, es decir, ves a niños jugando con muñecas y a niñas jugando con mecanos, pero, a partir de los 6 años, si se les mete de nuevo en la misma habitación, el comportamiento es completamente distinto. Las niñas van directamente a elegir juguetes feminizados —por ejemplo, la cocina, la limpieza, los cuidados de un bebé—, mientras que los niños se orientan hacia juegos, entre comillas, masculinizados. Creo que esto refleja un problema de origen social, complicado porque es cultural y también educativo. Por supuesto, hay que dar libertad, pero a veces la sociedad de forma totalmente espontánea, sin premeditación, a través de los medios de comunicación y los anuncios de juguetes, influye en estas elecciones.

Se va avanzando, pero realmente, a partir de cierta edad, las niñas ya perciben que están destinadas a determinadas actividades distintas de los niños, y esto acaba orientando sus vocaciones de forma diferente. En este sentido, en las carreras tecnológicas se ha producido últimamente un bajón muy importante de niñas que eligen estudios de tecnología, matemáticas o ciencia. Ha bajado muchísimo.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 26

Ahora mismo, las niñas representan el 12 % de los estudiantes de informática, a pesar de los retos que plantea la inteligencia artificial, la digitalización de la economía y los nuevos empleos que surgen. Efectivamente, han tenido libertad de elección, pero ellas mismas se han ido posicionando en estudios distintos, carreras que suelen conducir a empleos muchas veces más precarios, menos cualificados y con condiciones diferentes. Es fundamental incidir en la formación, fomentando vocaciones que las niñas puedan elegir libremente, donde se vean representadas y motivadas a estudiar ese tipo de carreras. De esa manera, luego podrán insertarse en el mercado laboral en empleos mejor remunerados y de alto valor añadido, contribuyendo a eliminar esa brecha de empleo que yo creo que es una de las bases del problema. Es muy importante, por lo tanto, la cualificación. Ahí se ve también que cuando uno quiere influir en niñas de instituto, es más complicado. Es necesario actuar en etapas más tempranas para que puedan desarrollar esas vocaciones libremente, porque muchas veces, sin darnos cuenta, las niñas se sienten directamente excluidas de determinados tipos de vocaciones y carreras. Del mismo modo, un niño también puede dedicarse a los cuidados, y es enriquecedor que lo haga, que desarrolle esa vocación y ese empleo, porque será más feliz si es lo que realmente le gusta.

También me preguntabas cuáles son las palancas dentro del sistema de pensiones. Básicamente, yo creo que son dos. Se demuestra en países como Dinamarca, Islandia o Noruega, que han cerrado la brecha de manera muy acelerada fortaleciendo las pensiones asistenciales, las pensiones básicas. Reforzar esos mínimos contributivos y no contributivos vinculándolos al 60 % de la renta mediana es una manera de avanzar muchísimo en reducir la brecha de género. Efectivamente, aumentar ese tipo de pensiones supone reducir la brecha aproximadamente en un tercio, por lo que yo creo que esta palanca es importante. Y la otra palanca, que creo que también es interesante, es la de aumentar y mejorar créditos de pensión —luego lo comentaré— o complementos. Aquí también se destaca que, efectivamente, este factor de interrupción de las carreras por cuidados es el segundo factor explicativo de la brecha. Entonces, si hay que centrarse en dos, yo me centraría en estas.

El señor Sáez, de VOX me ha hecho muchísimas preguntas. Yo creo que apoyar a la familia no es incompatible con intentar reducir la brecha de género. Efectivamente, la maternidad tiene impacto en la brecha salarial y lo que hay que intentar es que una mujer, por el hecho de ser madre, no se sienta penalizada en su vida laboral y luego en su pensión de jubilación. Ahí es donde creo que hay que incidir para garantizar esa libertad de que una mujer quiera ser madre y quiera tomarse el permiso correspondiente y cuidar a su hijo y, efectivamente, poder luego incorporarse a su vida laboral y más adelante tener una pensión digna. Es a lo que tenemos que aspirar un país desarrollado y un país que cree en el estado del bienestar.

En cuanto al empleo sénior, el problema es que cuando se hacen medidas enfocadas más a las mujeres es porque hay alguna desigualdad. Efectivamente, se habla de potenciar el empleo sénior o de cualificar a mujeres que a lo mejor no están cualificadas para poder tener ese empleo, y se ve. Cuando una mujer se queda en desempleo con cierta edad, tiene muchísimas más dificultades de inserción laboral y se convierte en desempleada de larga duración. De hecho, cuando uno ve las cifras de los desempleados de larga duración, el porcentaje mayor, básicamente, es de mujeres. Tienen muchísimas más dificultades para reinserirse, mientras que los hombres lo tienen más fácil muchas veces. Eso es así. Por eso digo que hace falta una recualificación y un apoyo cuando las situaciones no son igualitarias, para que tengan las mismas oportunidades para reinserirse. Por supuesto que aquí libertad absoluta, pero que se les pueda dar la oportunidad de poderse reinserir.

Respecto al trabajo no remunerado, efectivamente, el problema es que el reparto hoy en día todavía no es equilibrado, y yo también apelo a la libertad, pero muchas veces tradicionalmente no se ha permitido esa libertad. Hoy en día sí, porque están esos permisos de paternidad, en efecto, pero anteriormente el permiso de... Venimos de una sociedad de un determinado tipo, una sociedad patriarcal, donde la mujer estaba en casa y el que trabajaba era el hombre. Venimos de eso. Afortunadamente, vamos avanzando, pero queda por avanzar. Ojalá tuviéramos ya una sociedad igualitaria, pero yo creo que aún nos queda mucho por hacer. Los datos están ahí. El problema es que tradicionalmente la persona que ha tenido la responsabilidad de los cuidados ha sido la mujer, y por eso hay que apelar a que sea una tarea en la que los dos progenitores sean corresponsables. También porque es mejor para el hombre, yo creo. Yo pienso que es bueno que el hombre se corresponsabilice de esas funciones, pero, en fin, estas son cuestiones en las que a lo mejor no tenemos por qué coincidir. Entonces, sí, creo que hay que apoyar a la familia.

Y cuando ha comentado el cuidado dentro de la familia de los menores, se olvida del cuidado de las personas mayores y dependientes, que también tradicionalmente lo hacen las mujeres. Ahora mismo se

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 27

está viendo que cuando hay que cuidar a familiares mayores, también mayoritariamente es la mujer la que interrumpe su carrera laboral para acometer esos cuidados. Por tanto, no solamente es la maternidad. Hay muchos factores que no están repartidos de forma equilibrada y generan brechas, y esta es una de ellas. Es evidente, la brecha viene de que esa tarea no está equilibrada. ¿Apostar por un sistema público que garantice esa libertad? A mí me parece que es un avance social y democrático.

Me ha preguntado por otras brechas salariales; que no sean de género, me imagino. Claro que hay brechas salariales. Efectivamente, hay diferentes tipos de salarios en función de las ocupaciones. Es una base, precisamente, de la brecha de género y por eso comentaba que es muy importante que las mujeres puedan acceder a ocupaciones en las que tengan una retribución y una promoción, porque también hay una brecha promocional. Hay una brecha promocional en cuanto a las mujeres, que no promocionan de la misma manera que los hombres en las empresas u organismos. Esta es otra brecha, así que sí que las hay.

Señora Cercas, muchas gracias. Estoy de acuerdo con lo que comenta: es un reto de igualdad. Y, en cuanto a las preguntas que me hace, efectivamente, tiene toda la razón. Hace falta una transformación profunda del sistema de cuidados para poder cerrar la brecha. Creo que este es un tema crucial. Yo lo he comentado como algo muy importante porque creo que es un hándicap que nos toca a las mujeres. Tener un hijo es un tema de mujer, pero el cuidado no tiene por qué ser de mujer. A partir de haber dado a luz, el cuidado puede y debe ser compartido. Aquí hay que hacer avances y, por supuesto, que haya un sistema público financiado ayuda muchísimo. Las políticas públicas que imponen recortes en dependencia o en servicios públicos tienen efectos sobre la brecha a medio y largo plazo. Es evidente que esto merma las posibilidades de que la mujer continúe su carrera laboral y tenga que acometer esos déficits que el sistema público no aborda.

En cuanto al coste económico, hay una cuestión fundamental. El ámbito de los profesionales de cuidados representa un importante nicho de empleo. Aparte de que, si se cierra la brecha, las mujeres mayores tendrán mayor poder adquisitivo para consumir más y esto, evidentemente, se traducirá en un aumento de la demanda y en un mayor crecimiento económico, el desarrollo de un sistema profesionalizado de cuidados —con profesionales y empleos— genera empleos que también contribuyen al crecimiento y a la sostenibilidad del propio sistema. Cuanto más empleo tengamos, mayor sostenibilidad tendrá el sistema. En ese sentido, el proceso de regularización de medio millón de trabajadores inmigrantes —ahora mismo hay trabajadores que están en situación irregular en nuestro país, trabajando sin cotizar y sin contribuir al sistema fiscal— es evidente que va a incrementar sustancialmente los ingresos del sistema público de pensiones. También muchas de esas mujeres inmigrantes van directamente a sectores como el de cuidados, y eso va a ayudar a que haya este sistema que va a hacer falta. Cada vez más, vemos que hay necesidad de empleo en este sector; de hecho, cada vez está habiendo más cursos de recualificación de personal para el sector de los cuidados, porque ahí es necesario empleo, igual que también en el sector verde o en el de la transición digital, y lo vemos.

El tema de la generación Z a mí también me preocupa, porque veo que hay un retroceso en esa corresponsabilidad. Está habiendo una ola reaccionaria en esa materia que es muy preocupante y yo creo que tenemos que hacérselo mirar y educar mejor a nuestros jóvenes. Es algo que nadie podría sospechar, que esté habiendo retrocesos, como también ocurre con esto que comentaba de las carreras. En físicas, hace no tanto, la mitad eran niñas y la otra mitad niños, y ahora estamos en el 25 % de niñas; en matemáticas, también; en las ingenierías estamos por debajo, y en informática, tan importante, hay un 12 o 13 % de niñas. Todo esto es un caldo de cultivo; yo creo que hay ahí una ola que, efectivamente, está produciendo ese retroceso en materias fundamentales como la igualdad de género.

Quería agradecer su intervención al señor Paniagua, que ya se marchó. Efectivamente, España está un poco por debajo de los países, aquí lo vemos. En la mediana estamos bastante peor y por eso comentaba lo de complementar las más bajas. El método ya lo he comentado: reforzar estos mínimos vinculándolos, por ejemplo, con el 60 % de la renta mediana y que vaya tendiendo hacia ese valor, para que nosotros no tengamos esta brecha que tenemos en la pensión mediana, que estamos muy por encima de la media de la Unión Europea, un 40 % respecto a un 24,9 %, y esto es, precisamente, por estas pensiones bajas tan reducidas. Y sí, en los créditos por cuidados puede haber dos maneras: una es dar créditos a la propia cotización durante las épocas de cuidados y la otra manera es la que se viene haciendo en nuestro país últimamente, que es dar un complemento, pero no tan vinculado directamente a los cuidados —porque se da indistintamente a mujeres que hayan o no reducido su periodo laboral por

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 517

23 de marzo de 2026

Pág. 28

cuidados—, sino que se da por número de hijos. Es un complemento de pensión, que es una forma, pero la otra manera es muy interesante: vincularlo más al periodo en el cual ha habido una interrupción.

Muchas gracias. Me parece que más o menos he contestado a todo el mundo, y les agradezco mucho las preguntas. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Mónica Melle, por su intervención.

Yo creo que han quedado las cuestiones bastante claras, desde ópticas incluso diferentes de la primera compareciente, pero coincidentes en muchas cuestiones. Creo que ha ilustrado suficientemente a la comisión. Le damos las gracias y no descartamos volverla a llamar. **(Risas)**.

La señora **MELLE HERNÁNDEZ** (profesora titular de Economía Financiera de la Universidad Complutense de Madrid): Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias.

Se levanta la sesión.

Eran las seis y cincuenta y cuatro minutos de la tarde.

cve: DSCD-15-CO-517