



CORTES GENERALES  
**DIARIO DE SESIONES DEL  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

**COMISIONES**

Año 2026

XV LEGISLATURA

Núm. 535

Pág. 1

**DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS  
ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO**

**PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.<sup>a</sup> MARÍA MERCÈ PEREA I CONILLAS**

Sesión núm. 10

celebrada el lunes 13 de abril de 2026

Página

**ORDEN DEL DÍA:**

**Celebración de las siguientes comparencias:**

- De la señora Cordo Ares, técnica de Igualdad del Gabinete Técnico de Igualdad de la Confederación Intersindical Galega, 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 219/000619) ..... 2
- De la señora Ayuso Gutiérrez, catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona, 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 219/000620) ..... 16

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 2

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

### CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARENCIAS:

— DE LA SEÑORA CORDO ARES, TÉCNICA DE IGUALDAD DEL GABINETE TÉCNICO DE IGUALDAD DE LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, 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 219/000619).

La señora **PRESIDENTA**: Buenas tardes.

Sin más dilación —tenemos a la segunda compareciente ya aquí—, iniciamos la sesión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo con las comparencias que solicitamos, al objeto de informar sobre la brecha de género en los temas relacionados con esta comisión.

Contamos con la presencia de doña Patricia Cordo Ares, técnica de Igualdad del Gabinete Técnico de Igualdad de la Confederación Intersindical Galega. Sin mayor dilación, tiene usted la palabra y sea bienvenida.

La señora **CORDO ARES** (técnica de Igualdad del Gabinete Técnico de Igualdad de la Confederación Intersindical Galega): Só agradecer a representación do BNG pola confianza de ternos proposto para esta intervención, así como ao resto desta comisión de seguimento e avaliación por ter a ben que hoxe esteamos aquí a Confederación Intersindical Galega, aportando unha visión dunha cuestión como é a fenda de xénero sobre a que é tan necesario debater e adoptar medidas para a súa eliminación no camiño cara a conseguir unha igualdade real e efectiva.

En primeiro lugar, me gustaría aportar unha serie de datos que nos permitan obter unha panorámica da situación en clave galega, que é o ámbito no que a CIG traballamos para entender como e por que en Galiza chegamos a unha fenda de xénero nas pensións que se sitúan nada máis e nada menos que no 33 % e incluso superior a do Estado español. E tamén contamos coas pensións máis baixas do Estado, só por detrás de Extremadura.

Antes de nada, quero pedir desculpas de xeito anticipado por non poder acompañar unha presentación máis visual, pero como xa comentabamos o momento, eu non era persoa que ía vir de inicio e que estaba nomeada para intervenir nesta comisión, pero por motivos de enfermidade non puido acudir a miña compañeira e a semana pasada, pois fixemos esta substitución un pouco sobre a marcha, entón eu estou aquí se me permitides a expresión, pois un pouco de rebote.

Entón, pois, con estas desculpas de antemán dicía que quero facer esta panorámica da situación sociolaboral das mulleres galegas, porque a fenda elevadísima nas pensións non é máis que o resultado da situación social e laboral do noso país e das condicións de traballo durante a vida das mulleres e os homes. Porque tampouco é casual que soamente nas pensións que non están ligadas á base de cotización, as pensións de orfandade e en favor de familiares, son as que non existe estas diferenzas importantes por razón de sexo e onde as tensións e as diferenzas son máis acuciantes son precisamente nas pensións de xubilación, que son as que dependen exclusivamente da vida laboral das persoas. Galiza conta cunha poboación cada vez máis e máis avellentada, o índice de envellecemento da poboación, que é maior que en calquera outro territorio do estado é de 176, o que significa que por cada 100 persoas menores de 20 anos hai 176 persoas maiores de 65. E no caso das mulleres este índice elévase ata dos máis de 200.

Ademais, pois, temos que ter en conta que as mulleres somos as que temos unha maior esperanza de vida a causa das políticas do Partido Popular, que é quen é quen goberna o noso país, pois o número de persoas que se ven obrigadas a emigrar vai en aumento desde hai máis dunha década. Case a metade destas persoas son menores de 29 anos e cun maior número de mulleres galegas emigradas que de homes. Nin sequera a crecente chegada de emigrantes, que está a ser esencial para o mantemento da actividade produtiva e dos servizos e dos coidados, nin sequera está este crecemento da chegada de migrantes frea esta enorme perda de poboación en idade de traballar que temos en Galiza.

E, se ben entre a poboación activa galega atopamos que hai unha paridade case absoluta entre homes e mulleres, as mulleres supoñen algo menos da metade da desta poboación activa, cando falamos de poboación inactiva xa non se produce esta mesma tendencia e nestes casos as mulleres son bastante máis da metade. O principal motivo de inactividade nas mulleres galegas, ademais da propia xubilación

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 3

ou enfermidade propia, é a necesidade de coidados de persoas a cargo e outras responsabilidades familiares. Pese aos avances lixeiros en sensibilización e fomento da corresponsabilidade grazas ao movemento feminista, a falta dun sistema público de coidados e co seu desmantelamento, ademais, e a privatización dos servizos, o que temos é que as mulleres seguimos a ser quen coidamos, seguimos a ser quen sostemos a vida. As persoas inactivas por coidado de menores ou persoas dependentes a cargo son maioritariamente mulleres. As persoas que se acollan a unha excedencia por coidados de fillos son maioritariamente mulleres. As persoas que se acollan a unha excedencia por coidado doutros familiares a cargo son maioritariamente mulleres. As persoas que reducen xornada, tamén tanto por coidado de fillos e fillas como por outras familiares a cargo, son maioritariamente mulleres.

E pese a observarse en datos xerais unha diminución nos últimos anos na taxa de paro, esta diminución garda estreita relación coa precariedade no emprego e o crecente abuso de contratos fixos discontinuos e a tempo parcial, consecuencia tamén da última reforma laboral, polo que, aínda que aumente levemente a taxa de ocupación e descenda o desemprego, isto non está revertendo na creación de emprego de calidade para a clase traballadora galega, e con especial impacto negativo nas mulleres.

Cando analizamos a situación do persoal asalariado, pese a que o número de homes e mulleres tamén é practicamente equivalente, ao distribuílos por tramos de ingresos e onde afloran as diferenzas significativas, concentrándose a maiores diferenzas nos tramos de ingresos máis elevados e, de feito, soamente é nos tramos inferiores ao salario mínimo interprofesional, onde as mulleres son máis que os homes. Temos máis dun 40% de mulleres asalariadas en Galicia, que non chega ao salario mínimo Interprofesional. E isto débese tamén a unha forte segregación, tanto vertical como horizontal que comentabamos tamén antes de iniciar esta ponencia. Esta segregación horizontal cando analizamos por sectores de actividade, vemos que o maior número de mulleres estarían nas actividades sanitarias, nas actividades de servizos sociais, actividades asociativas, actividades no fogar e tamén no sector industrial, na industria téxtil e na educación. Especial mención merece o réxime especial de empregadas do fogar dende o 97,6% das persoas dadas de alta 31 de decembro 2025 eran mulleres. En canto aos homes, en Galiza, concéntrase maioritariamente no sector industrial e tamén no sector servizos. Os sectores maioritarios onde maioritariamente traballan homes son o sector da construción, o sector da metalurxia, a fabricación de materiais de transporte, a industria da madeira, a industria extractiva e tamén o sector do transporte.

Respecto do sector industrial chama moito a atención que en termos xerais é un sector obviamente masculinizado, pero en Galicia atopamos que os homes coparían os postos desa industria do metal, desa industria da madeira, de transporte e sen embargo, a industria téxtil e a industria de alimentación son os sectores industriais que están ocupados maioritariamente por mulleres. E non é casualidade que nestes sectores máis feminizados sexa precisamente os sectores industriais que contan cunhas condicións salariais peores, cuns salarios que xa quedaron superados nos últimos anos polo salario mínimo interprofesional.

Facendo unha análise precisamente destes salarios nos convenios asinados nos últimos anos en Galiza atopamos diferenzas moi significativas arredor precisamente de unha cifra similar á da fenda, valores medios anuais en torno a 4000 e 5000 euros de diferenza entre os convenios máis masculinizados e os convenios feminizados.

Dito isto tamén cómpre analizar as condicións de traballo de homes e mulleres en Galiza en relación con esta fenda salarial de xénero. A fenda sitúase en Galiza nun 17,7%, o que significa que as mulleres galegas perciben 4706 seis euros anuais menos que os homes. Nos últimos anos si que é certo que se observa unha redución da fenda lenta que de seguir de seguir con esta con esta proporción de diminución, pois o resultado vén sendo que nin as nosas fillas nin as nosas netas, nin sequera as nosas bisnetas van vivir nun mundo igualitario, no mundo onde a igualdade laboral sexa real. Entón é necesario facer unha análise un pouco máis profunda e que nos permita ver de onde veñen estas diferenzas para poder paliar así acabar coa fenda salarial dun xeito máis rápido.

Esta redución da fenda, cando analizamos, non responde a unha mellora estrutural das condicións de traballo das mulleres, senón sobre todo vén derivada dos incrementos significativos que o salario mínimo interprofesional tivo nos últimos anos, posto que son as mulleres as que ocupan os sectores máis precarios, os postos de traballo das mulleres, os postos feminizados son os postos de traballo máis infravalorados e co cal as mulleres son as que se atopan, como dicía antes nos tramos de menores ingresos. Por tanto, isto implica que as mulleres son as que se beneficiaron en maior medida desta suba do salario mínimo que levou directamente aos seus salarios precarios e conseguiu que esa fenda vexamos

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 4

que diminúe, pero pese a esta diminución seguen sendo as mulleres as que contan con maior taxa de temporalidade e de parcialidade.

Isto vémosto se atendemos aos ingresos reais a ese salario medio anual que sitúa a fenda nese 17,7% que comentamos cando a calculamos a través do salario medio estimado, que é o que establece considerar unha situación de traballo a xornada completa durante todo o ano, a fenda redúcese ata un 7,2%. Polo tanto, dende aquí podemos extraer que ese 7,2 é unha porcentaxe de fenda que responde a eses factores estruturais que comentaba, pero quedaría ese outro 10,5% restante que está asociado unicamente á parcialidade e a temporalidade dos contratos das mulleres.

Todo isto provoca, como comentaba o inicio da miña intervención, unha fenda salarial nas pensións galegas dun 33%. A pensión media dos homes galegos é de 1317 euros fronte á das mulleres de 883 euros, 883 euros que todas as que estamos aquí non viviríamos probablemente con esa cantidade a día de hoxe. Isto son 434 euros ao mes que cobran menos unha muller pensionista galega que un home pensionista galego. E no caso das pensións de xubilación, incluso esta diferenza incrementábase ascendendo ata os 482 euros. Son case 500 euros mensuais de diferenza entre as pensións dos homes galegos de xubilación e das mulleres.

Por tanto, agora xa como me dicía no convite cando recibín esta orde do día, no que debería ser propositiva e que efectivamente entendo que é a parte máis interesante, pero sen facer esta análise previa, pois queda un pouco orfas as propostas que se poidan realizar.

Por tanto, agora si vou tentar ser propositiva, pero o cal non significa ser tamén profundamente crítica e para poder superar todos os obstáculos que a grandes rasgos intentei ir describindo da situación actual da fenda salarial das mulleres, e concretamente nas pensións, pois é preciso recuperar, ampliar e fortalecer os servizos públicos universais e de calidade, frear ese dismantelamento e privatización dos servizos públicos como eixo fundamental para garantir unha xustiza social e un acceso igualitario aos recursos esencial. É necesaria a creación dun sistema público galego de servizos de atención ás persoas, porque os recursos e servizos sociais de atención ás persoas teñen que deixar de ser unha actividade residual, socialmente pouco valorada e con condicións de traballo precarias. Deben garantirse os coidados dende as administracións públicas, por unha banda, para que o peso de coidar e de soste a vida que, comentaba antes, recae maioritariamente nas mulleres para que ese peso deixe de recaer sobre nós no noso ámbito familiar e, por outra parte, para dignificar estes traballos estes traballos feminizados que sexan considerados un servizo esencial para a cidadanía prestado pola Administración pública e que por tanto, ofrezca condicións de calidade, tanto asistencial para as persoas usuarias como con condicións de traballo dignas e estables para o persoal encargado destes coidados, que son maioritariamente as mulleres.

Tamén é necesario legislar en materia de igualdade laboral e de xeito valente e efectivo. Deixar de legislar como quen fai unha campaña de márketing, pero que na realidade tradúcese nunha mera transposición das directivas e das normativas europeas que é necesario cumprir, ademais de facelo incluso tarde mal e arrastro, mesmo con sancións, pois como sucede cos permisos de conciliación ou co Real Decreto 902/2020 de igualdade retributiva que na práctica observamos nos plans de igualdade e á hora de elaborar os rexistros retributivos nas empresas, que na práctica está a servirille ás empresas para asumir como aceptable unha porcentaxe de fenda inferior ao 25%, co cal, unha vez analizado que a fenda salarial en Galicia se sitúa nun 17,7%, é unha barbaridade poder entender que un 25% é aceptable. Neste senso, pois aproveito para dicir que a Directiva Europea de 2023/970 de transparencia retributiva está pendente aínda á súa transposición a menos de dous meses do remate do prazo para realizala e é unha oportunidade para obrigar a xustificar e corrixir calquera fenda salarial que se detecte nos rexistros e nas auditorías retributivas.

Tamén cando falo de legislar dun xeito valente e non como quen fai unha campaña de márketing, pois refírome á derogación das reformas laborais, lonxe de derogar a reforma do PP como se prometía, pois perdeuse esa oportunidade cunha nova reforma que afondou na precarización das condicións laborais de toda a clase traballadora, e especialmente das mulleres. É necesario que se endurezan as condicións de rexistro dos plans de igualdade e dos convenios colectivos, de xeito que só se rexistren se conteñan realmente medidas efectivas para eliminar a fenda de xénero. É preciso que se revisen as clasificacións profesionais deses convenios con perspectiva de xénero e que só se rexistren os convenios e os plans de igualdade que se garantan na súa clasificación e que a súa clasificación profesional está libre de sesgos que perpetúan estas desigualdades.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 5

E neste caso non podo deixar pasar esta cuestión sen poñer un claro exemplo actual, como é o convenio estatal da conserva, que acaba de ser asinado recentemente cun sistema de clasificación profesional que permite por parte das empresas un encadramento dentro das categorías profesionais e que se traduce na práctica en desigualdades de xénero. É un convenio que deixa, perdón, é un convenio que deixou unha correcta, a posibilidade de realizar unha correcta valoración dos postos de traballo e desa clasificación profesional como materia pendente ata 2030. Acaba de asinarse a día de hoxe e ata 2030 non se vai tocar esa clasificación que está realmente a día de hoxe nas empresas en tela de xuízo e está deixando nesta sinatura do convenio, pois que as traballadoras en situación de ter que seguir demandando individualmente unha recategorización profesional e perder esa oportunidade de que na negociación colectiva se lle dese á clasificación profesional que se merecen e que está provocando estes sesgos de xénero.

E neste sentido, no ámbito laboral, que ao final é o ámbito que me toca como membro da Confederación Intersindical Galega, somos a CIG, un sindicato molesto porque non comulgamos con rodas de muíño, por iso téntase manternos fóra do Pacto social, un pacto social que a día de hoxe, pois avala medidas e reformas nocivas para a clase traballadora, co cal eu hoxe aquí tampouco podo pasar sen reivindicar que precisamos dispor dun marco galego de relacións laborais que permita a negociación colectiva sen interferencias nin imposicións alleas á clase traballadora galega. Tamén precisamos que se revertan as reformas das pensións, reformas lesivas baseadas en sementar dúbidas sobre a viabilidade do sistema público de pensións, atemorizando ás persoas traballadoras coa súa futura quebra e dirixir así os seus aforros a fondos privados de inversión e xustificar así tamén un retroceso e un recorte en dereitos.

No concreto da fenda salarial, se ben a reforma de 2023 si que introduce medidas específicas, entendemos que estas son insuficientes, pois estableceu unha revalorización das pensións mínimas e as pensións non contributivas, necesaria por suposto, pero queda lonxe deses 60% do salario medio que o importe que establece a Carta Social Europea, tanto para o salario mínimo profesional como para as pensións. Se introduciu este complemento da fenda de xénero para paliar as lagoas de cotización das mulleres, pero isto ao final tivo que ser moldeado a golpe de sentenzas perdéndoo finalmente o obxectivo que se propoñía. Tamén se ampliou o tempo na cotización de excedencias e reducións, pero unicamente ata os tres anos e tendo en conta que, como dicía durante toda a exposición, seguimos a ser as mulleres quen maioritariamente facemos uso de todas estas medidas e interrompemos ou reducimos a nosa vida laboral para realizar esas tarefas de coidados mentres non se cotice por toda a duración desas excedencias e reducións de xornada seguirase a afondar tamén nas desigualdades.

E, en definitiva, para poder combater todas estas cuestións que compoñen a fenda salarial, pois como vemos, dado que a fenda salarial de xénero é algo que nos atravesa transversalmente, pois todas as medidas para combatela tamén terán que ser transversais.

*Gracias al BNG por haber confiado en nosotros para venir aquí. Estamos aquí, la Confederación Intersindical Gallega, aportando una visión sobre la brecha de género. Es muy necesario debatir sobre esto y adoptar medidas para que esto cambie y alcanzar una igualdad real y efectiva.*

*Primero, me gustaría darles una serie de datos para tener una panorámica de la situación en clave gallega —porque aquí es donde trabajamos nosotros— y entender por qué nosotros tenemos una brecha de género en las pensiones que se sitúa en el 33% —e incluso superior al Estado español— y también tenemos las pensiones más bajas del Estado, por detrás de Extremadura.*

*Quiero pedir disculpas por adelantado, porque iba a traer una presentación más visual, pero, como ya se ha comentado antes, yo no iba a venir aquí en un principio. No me corresponde a mí venir a esta comisión, pero, por motivos de salud, mi compañera no ha podido estar aquí, así que la sustitución se ha gestado un poco sobre la marcha, así que estoy aquí un poco —si se me permite la expresión— de rebote.*

*Con estas disculpas de antemano, les voy a dar el contexto de la situación sociolaboral de las gallegas, porque la brecha es elevadísima en las pensiones, y eso es resultado del contexto social y de las condiciones de trabajo durante la vida de las mujeres y los hombres. No es una casualidad que en las pensiones que no están ligadas a la base de cotización —las pensiones de orfandad, de familia— ahí no están las diferencias importantes en razón de sexo, las diferencias se pronuncian más en las pensiones de jubilación, que son las que dependen de la vida laboral de las personas. Galicia tiene una población cada vez más envejecida, es mayor que en cualquier otro territorio del Estado: por cada 100 personas*

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 6

menores de 20 años, hay 176 personas mayores de 65 años y, en el caso de las mujeres, este índice se aumenta; tenemos que tener en cuenta que las mujeres tenemos una mayor esperanza de vida.

Por las políticas del PP, que es quien gobierna en nuestro país, el número de personas que se ven obligadas a emigrar aumenta desde hace más de una década: casi la mitad de las personas tienen menos de 29 años y hay un mayor número de mujeres gallegas emigradas que de hombres. La reciente llegada de inmigrantes, que es esencial para mantener la actividad productiva de servicios y cuidados, ni siquiera ese crecimiento del número de inmigrantes frena la fuga de trabajadores que tenemos en Galicia.

Entre la población activa en Galicia hay una paridad casi en lo que se refiere a la población activa. Cuando hablamos de población inactiva, ya no se produce la misma tendencia y las mujeres son más de la mitad. El principal motivo de la inactividad de las mujeres gallegas —además de la enfermedad o jubilación— es la necesidad de cuidar de las personas que tienen a su cargo y otras responsabilidades familiares. Aunque ha habido avances ligeros en la sensibilización y fomento de la corresponsabilidad, gracias a un movimiento feminista, falta un sistema público de cuidados, y lo que había se ha desmantelado, así como otros servicios. La realidad es que las mujeres seguimos siendo quienes cuidamos y sostenemos la vida. Las personas inactivas por cuidar a personas a su cargo son mayoritariamente mujeres. Las personas que se acogen a una excedencia por estos motivos también son mujeres. Y también las personas que se acogen a una excedencia por cuidar de mayores, personas enfermas o dependientes, hijos e hijas, o por otras razones familiares son en su mayoría mujeres.

Aunque se observa, en datos generales, que en los últimos años la tasa de paro ha vivido cierta disminución, hay abuso de los contratos fijos discontinuos y la temporalidad. En cuanto a la última reforma laboral, la tasa de ocupación ha aumentado, pero eso no revierte en la creación de empleo de calidad para los gallegos, y esto impacta de forma más negativa en las mujeres.

Si analizamos la situación del personal asalariado, aunque el número de hombres y mujeres es prácticamente equivalente, si lo distribuimos por tramos de ingresos, afloran diferencias significativas: se concentran las mayores diferencias en los tramos más elevados, y en los tramos inferiores al salario mínimo interprofesional las mujeres aparecen en mayor medida que los hombres. Más de un 50% de las mujeres asalariadas no llega al salario mínimo interprofesional, y eso se debe también a una fuerte segregación, tanto vertical y horizontal, que lo comentábamos antes de iniciar esta ponencia. Esa segregación horizontal, cuando analizamos por sectores de actividad, vemos que el mayor número de mujeres estaría en las actividades sanitarias o los servicios sociales —asociativas, del hogar—, y en el sector industrial, en la industria textil, y en la educación. Y especial mención merece el régimen especial del hogar, donde el 97% en 2025 son mujeres. En cuanto a los hombres, la riqueza se concentra sobre todo en el sector industrial y servicios; en el sector de la construcción también hay más hombres; y en el sector de la metalurgia, fabricación de materiales de transporte, en el sector de la madera, industria extractiva y de los transportes.

En cuanto al sector industrial, nos llama mucho la atención que, en términos generales, es un sector masculinizado, pero en Galicia vemos que los hombres copan los puestos del metal, de la madera, del transporte y, sin embargo, la industria textil y la alimentación son los sectores industriales que mayoritariamente están ocupados por mujeres. Y no es una casualidad que estos sectores más feminizados sean, precisamente, los sectores industriales que tienen unas condiciones salariales peores, con un salario que ha quedado superado en los últimos años por el salario mínimo interprofesional.

Si hacemos un análisis de estos salarios en los convenios firmados en los últimos años en Galicia, vemos valores que refuerzan esa brecha: 4000 o 5000 euros de diferencia entre los convenios más masculinizados y los convenios feminizados.

Dicho eso, también hay que analizar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en Galicia en relación con esta brecha salarial y de género. La brecha se sitúa en un 17,7%: eso quiere decir que las mujeres gallegas reciben 4706 euros anuales menos que los hombres. En los últimos años sí que es cierto que se observa una reducción de la brecha muy lenta y, si seguimos en este camino hacia la disminución, el resultado será que ni nuestras hijas, nietas o incluso bisnietas van a vivir en un mundo igualitario, donde la igualdad laboral sea real. Por tanto, hay que hacer un análisis más profundo, que nos permita ver de dónde vienen las diferencias para poder paliarlas y acabar con las brechas de género más rápidamente.

Esa reducción de la brecha, si la analizamos, no responde a una mejor estructura de las condiciones de trabajo de las mujeres, sino que viene de los aumentos significativos que el salario mínimo interprofesional tuvo en los últimos años. Son las mujeres las que ocupan los puestos más precarios. Sus puestos, que son puestos feminizados, están más infravalorados y ponen a las mujeres en una situación de menor ingreso. Eso implica que las mujeres son las que se beneficiaron en mayor medida de esa

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 7

*subida del salario mínimo interprofesional, que aumentó un poco sus salarios y se consiguió así que esa brecha disminuyese. A pesar de esta disminución, las mujeres siguen teniendo una mayor tasa de parcialidad y temporalidad.*

*Si atendemos a los ingresos reales, salario medio anual —que se sitúa en esa brecha del 17,7% que he mencionado—, cuando la calculamos a través del salario medio estimado, que es lo que establece una situación de trabajo a tiempo completo y durante todo el año, la brecha se reduce al 7,2%. Por tanto, ese 7,2% responde a esos factores estructurales que comentaba, pero quedaría ese otro 10,5% restante que se asocia únicamente a la parcialidad y temporalidad de los contratos de las mujeres.*

*Todo eso provoca —como dije al principio de mi intervención—, una brecha salarial en las pensiones gallegas de un 33%: la pensión media de los hombres gallegos es de 1317 euros, frente a la de las mujeres de 483 euros; una cantidad con la que nadie de los que estamos aquí, probablemente, podríamos vivir con ese dinero. Esa diferencia entre los pensionistas, entre mujeres y hombres gallegos, vemos que en algunas zonas esa diferencia se incrementa, si lo comparamos con el resto del Estado.*

*Por tanto, como me dijeron en la invitación a venir aquí, en esta comparecencia debería hacer propuestas. Por tanto, después del análisis, creo que hay que hacer propuestas. Así que, una vez hecho el análisis, voy a darles algunas propuestas. Voy a intentar ser propositiva, pero también quiero ser profundamente crítica.*

*Para poder superar los obstáculos que a grandes rasgos he ido describiendo de la situación actual de la brecha salarial de las mujeres, especialmente en las pensiones, es necesario recuperar, ampliar y fortalecer los servicios públicos universales y de calidad, acabar con el desmantelamiento de la sanidad pública y su privatización, garantizar una justicia social y un acceso igualitario a los recursos esenciales, crear un servicio público gallego de atención a la dependencia de las personas, porque esto tiene que dejar de ser una actividad social poco valorada y con condiciones de trabajo precarias. Tenemos que cuidar de estas personas que se dedican a estas actividades de cuidado y de sostenimiento de la vida, que — como ya decía antes— recae mayoritariamente en las mujeres, para que ese peso deje de caer en el ámbito de nosotras no solo en la familia, sino en estos servicios. Estos servicios deben considerarse como esenciales para la ciudadanía, que los preste la Administración pública y que, por tanto, ofrezcan condiciones de calidad, tanto asistencial para las personas usuarias, como condiciones de trabajo estables para todas estas mujeres que se encargan de los cuidados, que son especialmente mujeres.*

*También hay que legislar en materia de la igualdad laboral de forma valiente y efectiva; hay que dejar de legislar como quien hace una campaña de marketing. Pero es que, al final, la realidad se traduce en una mera traslación de las directivas europeas, que muchas veces se hace mal, a destiempo y bajo amenaza de sanción, como sucede con los permisos de exención de otros permisos. Y también las empresas tienen que cumplir, porque aceptan como aceptable una brecha del 25%. Y una vez analizado, aceptar ese 25% es una barbaridad. En este sentido, aprovecho para decir que la Directiva Europea 2023/970, de transparencia retributiva, está pendiente de que se trasponga y faltan dos meses para que acabe el plazo. Esta es una oportunidad para obligar a corregir las brechas salariales que se detecten en las auditorías retributivas.*

*Cuando hablo de legislar de forma valiente y no como quien hace una campaña de marketing, me refiero a derogar las reformas laborales, y no solo la del PP, como se prometía, porque esa oportunidad se ha perdido, porque se aprobó una reforma laboral que incluso castiga también a las mujeres. Hay que endurecer las condiciones de registro de los planes de igualdad y convenios colectivos, de forma que solo se registren si contienen realmente medidas efectivas para eliminar la brecha de género. Es necesario que se revisen las calificaciones profesionales de esos convenios con perspectiva de género y que solo se registren los convenios y los planes de igualdad que garanticen en su clasificación profesional estar libre de sesgos que perpetúan esas desigualdades.*

*En ese caso, tengo que mencionar un ejemplo claro actual, como es el convenio estatal del sector de la conserva, que se acaba de firmar hace poco, un sistema de clasificación profesional que permite por parte de las empresas un encuadramiento dentro de las categorías profesionales que se traduce, en la práctica, en desigualdades de género. Es un convenio que no valora correctamente los puestos de trabajo de esa clasificación profesional, y es una materia pendiente que ha dejado para 2030. Y hasta 2030 esa clasificación no se va a tocar —que a día de hoy está en tela de juicio en las empresas— y se ha dejado aparte en la firma de este convenio y deja a las trabajadoras en una demanda constante de recategorización profesional y la oportunidad de que se vuelva a realizar esa recategorización profesional que implica desigualdades de género.*

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 8

*Yo soy miembro de la Confederación Intersindical Galega y, por supuesto, somos un sindicato molesto y no comulgamos con las cosas que siempre se hacen igual. Estamos fuera del pacto social porque lleva a cabo reformas nocivas para la clase trabajadora. También quiero reivindicar que necesitamos un marco gallego de relaciones laborales que permita la negociación colectiva sin intervenciones ni imposiciones ajenas a la clase trabajadora. Necesitamos que se reviertan las reformas de las pensiones, porque son reformas lesivas que ponen encima de la mesa la viabilidad de las pensiones —y eso asusta a los trabajadores—, mientras que se justifica un retroceso y recorte en derechos.*

*En cuanto a la brecha salarial, la reforma del 2023 introduce medidas específicas, pero son insuficientes, dado que establecieron una revalorización de las pensiones mínimas y no contributivas —necesarias, por supuesto—, pero estamos lejos del 60% del salario medio, que es lo que establece la Carta Social Europea para las pensiones. Tenemos ese complemento para paliar la falta de cotización de las mujeres, pero aquí se ha perdido el objetivo que se proponía. Se amplió el tiempo en las cotizaciones en excedencias y deducciones, pero solo hasta los tres años. Y teniendo en cuenta —como decía durante mi intervención— que seguimos siendo las mujeres quienes mayoritariamente hacemos uso de todas estas medidas e interrumpimos o reducimos nuestra vida laboral para cuidar, mientras no se cotice durante esas excedencias se van a seguir fomentando las desigualdades.*

*En definitiva, para combatir todas estas cuestiones relacionadas con la brecha salarial y de género, vemos que esto nos atraviesa transversalmente y que todas las medidas para combatirla también deberán ser transversales.*

*Gracias.*

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

A continuación, de menor a mayor, damos paso a las intervenciones de los distintos grupos parlamentarios.

En primer lugar, tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Mixto, el señor Rego Candamil.

El señor **REGO CANDAMIL**: Obrigado, señora presidenta.

Moito obrigado, señora Cordo pola súa exposición, creo que é realmente interesante. Eu cando falo de pensións e das fendas que temos que combater no noso país na Galiza, tanto a fenda de xénero como a fenda nacional ou territorial, sempre teño que explicar ou teño que dicir que non se trata de que os galegos e as galegas sexamos máis vagos ou traballemos menos que o resto dos cidadáns do Estado español, que hai razóns estruturais. En ambos os casos vostede explicou moi ben cales son as razóns que están detrás da fenda de xénero nas pensións.

Eu quero recordar que as mulleres galegas padecen unha dupla fenda polo feito de selo, porque se teñen pensións medias máis baixas polo feito de seren mulleres tamén as teñen por seren galegas. Temos na Galiza as segundas pensións máis baixa do Estado, vostede facía referencia a iso. A provincia de Ourense é a provincia coas pensións medias máis baixas, cunha diferenza coa que as máis altas que é o País Vasco, neste caso creo que actualmente é Araba. Estamos falando dunha diferenza de 1019 euros a máis de 1700 euros, por tanto, máis de 700 euros de diferenza, unha fenda realmente importante.

Efectivamente, vostede sinalou unha serie de propostas que partillamos totalmente para ir combatendo, ir reducindo esa fenda de xénero. En moitos casos tamén son propostas que contribuirían a reducir a fenda territorial. Vostede mesma facía referencia ao efecto que tivo a subida do salario mínimo interprofesional na redución desa fenda salarial no caso da Galiza.

Por tanto, a primeira pregunta é se vostede, entendo que si pola súa intervención, se vostede, a Confederación Intersindical Galega, considera que unha medida que vostede citaba contra o final como é que as pensións mínimas se sitúen no 60% do salario medio sería unha medida realmente eficaz para a redución da fenda de xénero, do mesmo modo que a subida do salario mínimo que aínda non se situou en 60% do salario medio segundo os criterios do Consello Social Europeo, os datos de Eurostat, pois foi ou contribuíu a esa redución no ámbito no ámbito salarial?

Sinalaba vostede, e eu creo que é especialmente interesante, como hai políticas públicas que contribuirían a reducir a precarización profesional das mulleres e a eliminar tamén a imposibilidade ou as dificultades para acceder a un salario digno e por tanto, tamén a unha cotización digna que garantise para o futuro pensións en que esa fenda de xénero non estivese presente. En concreto, pois a necesidade de poñer en marcha servizos públicos de calidade, moi particularmente un servizo público de coidados ou de atención ás persoas. Hoxe este é un dos sectores máis precarizados para alén de que, como vostede mesma indicaba, os coidados non institucionalizados, recaen moi fundamentalmente moi maioritariamente

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 9

nas mulleres, pero mesmo se en cuidados institucionalizados se producen en situacións de moita precariedade. É un sector, ademais, amplisimamente feminizado e polo tanto, a solución non é subir un pouquiño máis os recursos, por exemplo, para o servizo de axuda no fogar ou os recursos que se destinan a atención ás persoas de máis idade, senón poñer en marcha un verdadeiro sistema público de atención ás persoas, un sistema público de cuidados.

Claro, no caso da Galiza, isto choca coa política do Partido Popular que camiña precisamente na dirección contraria, sobre todo, por unha razón que non é casual, é que considera que os cuidados poden ser un negocio, un grandísimo negocio, de feito, sono para aquelas empresas que xestionan os seus amigos, os seus correligionarios. Polo tanto, cremos que efectivamente esa proposta que fai a CIG é absolutamente necesaria e que hai que traballar por facela realidade reclamándoa e tamén deixando claro, tamén criticando, cando non se vai nesa dirección.

E para finalizar mencionaba vostede dúas derogación que infelizmente aínda non se produciron por parte deste goberno de PSOE— SUMAR agora, PSOE e Unidas Podemos antes, a pesar de que se comprometera a iso a derogación íntegra da reforma laboral do Partido Popular e a derogación das reformas das pensións, comezando polo que no seu día xa antes do PP fixo o Partido Socialista. Polo tanto, nós apostamos por subir as pensións mínimas e non contributivas, porque cremos que é unha das medidas máis eficaces, xunto co conxunto de propostas que vostede lanzou aquí para ir reducindo e acabar dunha vez por todas coa fenda de xénero.

Moito obrigado.

*Gracias, señora presidenta.*

*Gracias, compañera, por su exposición. Es muy interesante cuando hablamos de pensiones y de las brechas que tenemos que combatir en nuestro país, en Galicia, tanto la brecha de género como la brecha nacional territorial, siempre tengo que explicar y tengo que decir que no se trata de que los gallegos y las gallegas seamos más vagos o trabajemos menos que el resto de los ciudadanos del Estado español, que hay razones estructurales en ambos casos.*

*Usted ha explicado muy bien cuáles son las razones que están por detrás de la brecha de género en las pensiones. Quiero recordar que las mujeres gallegas padecen una doble brecha por el hecho de serlo, porque, si tienen pensiones medias más bajas por el hecho de ser mujeres, también las tienen por ser gallegas: tenemos en Galicia las segundas pensiones más bajas del Estado —usted hizo referencia a ello—; en la provincia de Orense, las pensiones medias más bajas tienen una diferencia con las más altas —que en el País Vasco creo que es la mayor—, y estamos hablando de una diferencia de 1019 euros hasta 1700 euros, es decir, más de 700 euros de diferencia; una brecha realmente importante.*

*Efectivamente, usted ha señalado una serie de propuestas —que compartimos totalmente— para ir combatiendo y reduciendo esta brecha de género; en muchos casos también son propuestas que contribuirían a reducir la brecha territorial. Usted misma hacía referencia al efecto que ha tenido la subida del salario mínimo interprofesional en la reducción de esa brecha salarial en el caso de Galicia.*

*Por lo tanto, la primera pregunta es si usted —entiendo que sí por su intervención— y la Confederación Intersindical Galega consideran que una medida —que usted citaba al final—, que es que las pensiones mínimas se situaran en el 60% del salario medio, sería una medida realmente eficaz para la reducción de la brecha de género, de la misma forma que la subida del salario mínimo —que aún no se ha situado al 60% del salario medio, según los criterios del Consejo Social Europeo, en los datos de Eurostat— ha contribuido a esa reducción en el ámbito salarial.*

*Señalaba usted, y yo creo que es especialmente interesante, cómo hay políticas públicas que contribuirían a reducir la precarización profesional de las mujeres y a eliminar también la imposibilidad o las dificultades para acceder a un salario digno y, por tanto, también a una cotización digna que garantizase para el futuro pensiones en las que esa brecha de género no estuviese presente; en concreto, de la necesidad de poner en marcha servicios públicos de calidad, muy particularmente un servicio público de cuidados o de atención a las personas. Hoy este es uno de los sectores más precarizados, más allá de que, como usted indicaba, los cuidados no institucionalizados recaen muy fundamentalmente y muy mayoritariamente en las mujeres, pero también estos cuidados institucionalizados se producen en situaciones también de mucha precariedad. Es un sector, además, ampliamente feminizado y, por tanto, la solución no es subir un poquito más los recursos, por ejemplo, para los servicios de ayudas en el hogar o los recursos que se destinan a atención a las personas de más edad, sino también poner en marcha un verdadero sistema público de atención a las personas o sistema público.*

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 10

*En el caso de Galicia, esto choca con la particularidad de que el Partido Popular se encamina precisamente en la dirección contraria, es decir, por una razón que no es casual, y es que considera que los cuidados pueden ser un negocio, un enorme negocio; de hecho, lo son, un gran negocio para las empresas que gestionan sus amigos, sus correligionarios. Por tanto, creemos que efectivamente esta propuesta que hace CIG es absolutamente necesaria y hay que trabajar por hacerla realidad, reclamándola y también dejando claro y también criticando cuando no se va en ese sentido.*

*Y para concluir, mencionaba usted dos derogaciones que felizmente no se han producido por este Gobierno del PSOE-SUMAR ahora y por el de PSOE-Unidas Podemos antes, a pesar de que se hubiesen comprometido a hacer una derogación entera de la ley del Partido Popular y de la ley de las pensiones que ya antes del PP había efectuado el Partido Socialista. Por tanto, apostamos por subir las pensiones mínimas no contributivas, porque creemos que es una de las medidas más eficaces, junto con el conjunto de propuestas que usted ha lanzado aquí, para ir reduciendo y acabar de una vez por todas con la brecha de género.*

*Muchas gracias.*

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

A continuación, por el Grupo Parlamentario VOX, el señor Sáez Alonso-Muñumer tiene la palabra.

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

Señora Cordo, bienvenida a esta comisión que se celebra en el Congreso de los Diputados. De todas las comparecencias anteriores y de la suya, hemos podido constatar que menores pensiones se deben a menores cotizaciones durante la vida laboral o a periodos de no cotización, unos periodos que pueden deberse a decisiones individuales que nosotros creemos que no solo se deben respetar, sino que se deben reconocer por lo que tienen de impacto positivo en la sostenibilidad del sistema. Es un hecho que España es uno de los países de la Unión Europea en el que menos ayuda reciben las familias, que es un país que legisla en contra de la vida mientras registra tasas de fecundidad a la cola de Europa.

Por otro lado, hablamos de menores cotizaciones, y a este respecto me gustaría conocer si usted considera que existen las siguientes brechas: brecha territorial o autonómica —que ha mencionado usted al principio de su exposición—, porque existe una gran desigualdad entre comunidades autónomas, con una diferencia superior a 800 euros mensuales entre la pensión media más alta y la más baja. Las comunidades con mayor tejido industrial superan con creces a regiones con base agrícola o servicios de menor valor añadido. La Seguridad Social sitúa la pensión media de jubilación en Vizcaya en 1872 euros mensuales, mientras que en Orense se queda en 1085, lo que supone una brecha de 787 euros al mes entre la provincia que mejor paga a sus jubilados y la que peor lo hace. En catorce pagas, esta diferencia equivale a más de 11 000 euros anuales entre un pensionista vizcaíno y uno de Orense. Recuerdo que Galicia y Extremadura —lo ha comentado usted también— se mantienen a la cola de las pensiones, muy por debajo de la media nacional, por lo que evidentemente existe una brecha autonómica en las pensiones. Brecha entre nuevas y antiguas pensiones, ya que existe una brecha significativa entre las pensiones de las personas recién jubiladas y las pensiones de personas que se jubilaron hace quince años. Brecha por tipo de trabajo, relativa a empleados por cuenta ajena en comparación con empleados por cuenta propia: las pensiones de los autónomos son inferiores a las pensiones de empleados por cuenta ajena, porque durante su vida laboral la carga de trabajo y el trabajo en número de horas probablemente o son comparables o son superiores en caso de empleados por cuenta propia. Brecha por empleador, sobre empleados públicos en comparación con empleados de empresas privadas. Brecha intergeneracional, que es la diferencia entre lo que las generaciones actuales aportan y lo que recibirán frente a las generaciones que ya están jubiladas. Igualmente, está la brecha patrimonial, en la que mientras que los pensionistas actuales tienen una alta tasa de vivienda en propiedad, los futuros jubilados —los actuales jóvenes— se enfrentan a una brecha de patrimonio neto que dificultará su bienestar futuro al jubilarse. Hemos de constatar el hecho de que hay muchas personas jubiladas —entiendo que ustedes lo conocen perfectamente— que están vendiendo inmuebles para poder pagar una residencia o pagar a una persona que proporcione cuidados a domicilio. Brecha de longevidad, por la que los jubilados futuros cobrarán más años de pensión que los actuales, ya que está aumentando afortunadamente la esperanza de vida. Brecha de convivencia, porque hay diferencias entre pensiones que entran en hogares unipersonales frente a hogares de más de una persona. Y todo ello, en el marco de una brecha estructural entre cotizaciones sociales y prestaciones contributivas a la Seguridad Social, un déficit de la Seguridad Social que, si eliminamos las transferencias que supone traspasar el déficit de una partida a otra de las cuentas

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 11

del Estado y de una Administración a otra, FEDEA estima que ascendería a 69 800 millones de euros en el año 2025.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

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

A continuación, por el Grupo Parlamentario Socialista, el señor González Gracia tiene la palabra.

El señor **GONZÁLEZ GRACIA**: Gracias, presidenta.

Buenas tardes y bienvenida, doña Patricia Cordo Ares.

Ha dado usted un dato y, claro, a mí ese dato me ha interpelado directamente, porque ha dicho que usted viene de Galicia, que es la comunidad que tiene la segunda pensión media más baja de toda España. Yo soy extremeño, comunidad que tiene la pensión más baja de toda España y, al igual que los gallegos, los extremeños ni somos más vagos ni más tontos ni menos trabajadores que el resto de la media española; es más, creo que incluso a lo largo de la vida hemos sido más productivos. El problema de Extremadura es que en los años cuarenta, cincuenta y sesenta en España había una cosa que se llamaba dictadura, que expulsó de mi tierra, donde había 1 400 000 habitantes, a setecientas mil personas, dejando el sistema productivo como un auténtico erial. Por tanto, cuando tras la Dictadura esa comunidad autónoma intenta levantarse, sigue teniendo un déficit estructural enorme por el expolio que se produjo durante cuarenta años. Algunos aquí están hablando de brecha autonómica, pero la brecha autonómica se produjo durante cuarenta años al expulsar a setecientas mil personas de su comunidad autónoma, y esa es la deuda histórica que los extremeños y las extremeñas durante mucho tiempo hemos reivindicado. No es una cuestión de financiación, no, es una cuestión de igualdad histórica, de recuperarse del daño que un régimen hizo al expulsar a setecientas mil personas de su tierra.

Pero vamos a centrarnos en la comparecencia de hoy. Miren, la semana pasada conocimos los datos de afiliación a la Seguridad Social en España, donde por primera vez se han superado los 22 millones de afiliados. Nunca antes en la historia de nuestro país ha habido más gente dada de alta que en estos momentos; en concreto, en el último año ha habido medio millón de habitantes más afiliados. Y ese fue precisamente el objetivo que se marcó el Partido Popular de Feijóo —gallego, como usted— el 26 de junio del año 2023, cuando dijo aquello de: «Mi objetivo es que España deje de estar en la «cola» del ranking de crecimiento económico de la Unión Europea y suba hasta el ‘top tres’, y que termine la próxima legislatura con 22 millones de afiliados a la Seguridad Social». Esto lo dijo en el año 2023. Pues bien, dicho y hecho, porque, sin acabar la legislatura, con Pedro Sánchez, España es la economía que más crece de toda Europa y es en la que más empleo se crea, lo que permite llegar a esa cifra mágica que pronosticó Feijóo de 22 millones de afiliados. El problema es que en su predicción solo falló un pequeño matiz, y es que él se creyó que ese empleo lo generaría su Gobierno, y no, lo está generando el Gobierno socialista de Pedro Sánchez, del que dijo en aquel momento Feijóo que su horizonte económico ni tenía madurez ni era responsable. Todo un visionario el señor Feijóo.

Este PP de Feijóo fue también el que se opuso a la reforma laboral; pues bien, desde diciembre de 2021 hasta diciembre de 2025 se han creado en España dos millones de puestos de trabajo. El crecimiento económico, junto con la entrada en vigor de aquella reforma laboral, ha supuesto un antes y un después en las relaciones laborales. Por poner un ejemplo, el pasado año se afiliaron en España 234 000 mujeres y por quinto año consecutivo se ha alcanzado su máximo histórico. He querido empezar mi intervención con estos datos porque las bases de la cotización de hoy son las pensiones del mañana.

A lo largo de estos meses hemos estado viendo en esta comisión los problemas de la brecha de género en las pensiones. Las causas son muy variadas. Por ejemplo, hemos escuchado que una de las principales causas es la división sexual del trabajo y que las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidados no remunerados, o también que persisten diferencias salariales y de condiciones laborales, estando las mujeres sobrerrepresentadas en sectores feminizados con salarios más bajos, menor estabilidad laboral y menor capacidad de negociación colectiva. En relación con estos datos, es muy interesante el análisis que ha publicado el Instituto de las Mujeres precisamente sobre la brecha de género en las pensiones.

Quiero aprovechar su intervención para hacerle algunas preguntas. Sé que es usted especialista en el tema de la segregación horizontal y que ha publicado un trabajo donde precisamente algo hablaba sobre este aspecto, por lo que me gustaría preguntarle cómo cree usted que influye la segregación horizontal en sectores feminizados sobre la base reguladora de las pensiones futuras. Igualmente, aprovechando que ha mencionado las posibles reformas laborales, me gustaría preguntarle también sobre

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 12

las reformas laborales que propone para atacar las raíces de la brecha en pensiones, como la segregación ocupacional.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

A continuación, tiene la palabra por el Grupo Parlamentario Popular, la señora Marta González.

La señora **GONZÁLEZ VÁZQUEZ**: Gracias, presidenta.

Señora Cordo Ares, bienvenida a esta comisión. Moi boa tarde.

Quiero comenzar agradeciendo su intervención y el trabajo que desde su sindicato se realiza sobre un problema tan serio como el de brecha de género, que es un tema que afecta a veintisiete Estados miembros de la Unión Europea, pero también a la OCDE, a sus miembros, a España y muy particularmente a Galicia. Nosotros le vamos a hablar de la brecha de pensiones en España, que es el tema de la sesión de hoy, y no de otras cosas que han ido saliendo tanto en su intervención como en las preguntas e intervenciones de los otros grupos.

El Partido Popular fue la primera formación que, desde el Gobierno central, en 2016, impulsó una medida concreta para tratar de corregir la brecha de género en pensiones retroactivamente, es decir, lo que se llama en la bibliografía una medida *back-looking*: el complemento de maternidad en las pensiones contributivas, de jubilación, incapacidad permanente y viudedad. El objetivo era muy claro: reconocer el impacto que la maternidad tiene sobre las carreras profesionales de muchas mujeres y compensar en la medida de lo posible esa penalización en su pensión futura. Este complemento consistía en un incremento porcentual de la pensión en función del número de hijos, incorporando así un reconocimiento directo al esfuerzo demográfico y al impacto de la maternidad en la trayectoria laboral. Como es conocido, esta medida fue revisada en 2019 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que la declaró contraria al principio de igualdad y discriminatoria por razón de sexo al excluir a los hombres en situaciones equivalentes.

En 2021, un real decreto ley sustituyó este complemento por el llamado complemento para la reducción de brecha de género, pudiendo solicitarse tanto por mujeres como por hombres, pero estos con determinadas condiciones. Vuelven a surgir problemas, y en 2025 el TJUE falla nuevamente considerando este nuevo complemento como discriminatorio por exigir requisitos adicionales a los hombres. Ese mismo año, el Tribunal Supremo determinó que este complemento diseñado para luchar específicamente contra la brecha de género debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres. Las resoluciones europeas evidencian la dificultad de diseñar instrumentos que, siendo eficaces, respeten plenamente el principio de igualdad y seguridad jurídica. Es decir, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha cuestionado en dos ocasiones el diseño de este tipo de mecanismos, lo que pone de manifiesto su gran complejidad.

El magistrado gallego Fernando Lousada fue de los primeros en alertar sobre el posible carácter discriminatorio del diseño del complemento en sus dos diferentes versiones, y también ha sido de los primeros que avanzan ahora mismo posibles propuestas de mejora para evitar que por tercera vez el TJUE se pronuncie en contra de hipotéticas nuevas formulaciones del complemento que nos consta que se están realizando. Según él, de no querer renunciar a un complemento de este tipo retroactivo que intente paliar las consecuencias derivadas del cuidado de hijos ahora y no a medio plazo o en un futuro, este tendrá que ser sí o sí asexuado, totalmente neutro en cuanto al beneficiario, y debería vincularse también a la pensión no contributiva, ya que ahí es donde se encuentra el grupo de mujeres más afectadas por las obligaciones de cuidado parentales.

Además de las medidas retroactivas, los expertos —usted misma lo ha dicho en su intervención— ponen de manifiesto la interacción necesaria entre las diferentes políticas seguidas en el mercado laboral, las políticas familiares y el diseño del sistema de pensiones para alcanzar resultados definitivos. Esa interacción a medio plazo tiene consecuencias en la progresiva desaparición de las lagunas de cotización, pero no vemos que este Gobierno avance en políticas familiares. La medida estrella —el proyecto de ley de familias— entró en esta Cámara el 18 de marzo de 2024, y desde entonces acumula ya setenta y nueve ampliaciones del plazo de enmiendas para dilatar *sine die* su tramitación, una paralización que, a nuestro juicio, evidencia una falta de voluntad real para avanzar en una cuestión que, sin embargo, todos coincidimos en calificar como prioritaria; también usted misma, su grupo parlamentario y su diputado. Tanto es así, que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 1 de agosto del año pasado ha condenado a España por no trasponer el permiso parental retribuido de ocho semanas por progenitor

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 13

contemplado en la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, lo que motivó no el desbloqueo del proyecto de ley, que sería lo lógico, sino su sustitución apresurada por el Real Decreto Ley 9/2025, aprobado a toda prisa en el Congreso para resolver los incumplimientos de este Gobierno, que fue apoyado por sus socios, entre los que se encuentra el voto del diputado Néstor Rego, que nos acompaña hoy en esta comisión de la que forma parte.

Señora Cordo, me gustaría plantearle tres cuestiones que considero relevantes para enriquecer este debate sobre la materia que se trata hoy en esta sesión. ¿Cuáles son las propuestas que ustedes, como sindicato, plantean para la reforma del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social? ¿Qué tipo de estrategia considera usted más eficaz? ¿Medidas positivas directas contra la brecha de género ahora mismo? ¿Medidas indirectas sobre la base de cotización? ¿Medidas hacia adelante a medio plazo en el ámbito de la conciliación? En su informe de 2024 —esta es otra pregunta—, elaborado por su sindicato, se pone de manifiesto la especial incidencia de esta brecha en el sector primario. ¿Qué propuestas específicas considera necesarias para abordar esta situación en un ámbito con características tan particulares y que afecta muy sensiblemente a Galicia? En tercer lugar, teniendo en cuenta las sustanciales diferencias del mercado laboral desde que las pensiones de viudedad fueron concebidas y su especial importancia también en la comunidad autónoma gallega, así como su incidencia tan clara en las mujeres, ¿cuáles serían las propuestas de su sindicato para reformar estas pensiones?

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

A continuación, le daríamos un plazo de diez minutos, pero, en vista de la intervención de la portavoz del Grupo Popular, tómese el que considere porque igual hemos de reiterar el informe.

La señora **CORDO ARES** (técnica de Igualdad del Gabinete Técnico de Igualdad de la Confederación Intersindical Galega): Pois vou intentar sintetizar un pouco en resposta a todas as intervencións que se acaban de realizar. Realmente con algunhas por resolver de varias das intervencións resolvelas nunha única resposta que máis ou menos ían na mesma liña.

Respecto das dúas cuestións que indicaba o señor Rego, pois estou plenamente de acordo con todo o que indicou que basicamente é o que eu xa manifestaba durante a miña intervención, a necesidade desá suba das pensións mínimas a ese 60% do salario medio e medio, por suposto que considero que sería unha medida efectiva, posto que xa é o que é o que eu mesma dixen anteriormente e o mesmo ese servizo público de coidados, tan necesario para aliviar a carga das mulleres e para tamén dignificar as súas condicións de traballo e a derogación das reformas tanto das pensións como a laboral, que efectivamente foi tamén o nomeei, entón, basicamente viñemos a achegar a mesma conclusión ambos.

Respecto das cuestións que comentaba o señor Sainz, considerar que a fenda de xénero é unha cuestión individual, efectivamente, concordo con vostede en todas esas fendas que nomeou que existen e efectivamente, de feito, xa falei delas non poñéndolles nome, pero no momento en que eu fago esa análise da situación das mulleres, pois falo igualmente da diferencia por territorios, da diferencia por interese, da diferencia interxeneracional, da diferencia patrimonial, non a nomeo, pero estou plenamente de acordo en que está sucedendo, que as persoas maiores están vendendo a súa vivenda para pagar eses coidados, obviamente relacionado precisamente coa falta dun sistema público que permita e garanta eses coidados sen necesidade dun desembolso tan brutal como para chegar a vender a súa casa. Nese sentido, estou plenamente de acordo con vostede con que existen todos os tipos de fendas e quizais no que non podo estar de acordo é na motivación. A motivación xa a viñen comentando toda a miña intervención e non considero excepto na motivación da fenda por tipo de traballo, que é así unha cuestión individual, cadaquén decide se quere ser autónomo ou traballar por conta allea e calquera das dúas alternativas é válida e podemos fluctuar dunha ou outra, agora, as mulleres non deciden non traballar maioritariamente por vontade propia. Un 17,7% por cen da fenda salarial non se produce porque as mulleres nos apeteza estar na casa, coidando persoas maiores con carga ou coidando crianzas coa carga que iso conleva. Non estamos rascando a barriga na casa e entón estamos moi felices de estar de non traballar, senón que é unha situación social que nos leva ás mulleres a ter as lagoas ou a non traballar. Obviamente, haberá algunhas que o decidan por decisión individual e nese sentido, pois cada quen obviamente é libre de facer o que considere, pero unha cuestión social como é a fenda de xénero non é por decisións individuais precisamente.

Respecto da intervención xa do señor Gracia, perdón, que me esquecera do nome, efectivamente incrementouse o número de persoas afiliadas na Seguridade Social que xa comentei miña intervención

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 14

que o número de persoas activas se ven incrementando, pero tamén temos que analizar a calidade de desemprego que se está xerando e como indicaba ao final eses contratos a tempo parcial e eses contratos fixos discontinuos que se están incrementando, non están a provocar que ese incremento das persoas afiliadas á Seguridade Social revertan nunhas condicións de traballo mellores, senón que as condicións de traballo son máis precarias. Polo tanto, os importes e as condicións desas pensións tamén van a ser máis precarias. A pregunta de como inflúe a segregación horizontal sobre as pensións futuras? Pois precisamente viña explicando ao longo da miña intervención, existe esa segregación horizontal moi forte, no que os traballos de coidados son sobre todo os sectores onde as mulleres son maioría os traballos industrializados onde existen moitísimos mellores salarios son os traballos onde recaen a maioría dos homes e froito desta división sexual do traballo, pois nos atopamos que eses sectores feminizados son os máis infravalorados. Necesitamos que as clasificacións profesionais dos convenios se fagan con perspectiva de xénero e se realice unha correcta valoración dos postos de traballo neses sectores para que se poida concluír que efectivamente están infravalorados os postos de traballo das mulleres, as clasificacións profesionais teñen que equipararse a postos de igual valor deberían ter igual salario e actualmente non se está a producir. Entón a incidencia que temos que realizar, a maiores de que é unha cuestión transversal e por tanto, non chega soamente con incidir nunha cuestión, é moi importante que se incida na clasificación profesional dos convenios porque están permitindo e perpetuando esta segregación horizontal.

E xa paso a responder, creo que non me quedou nada, e paso a responder á señora González, que efectivamente si que aí, no tramo final de preguntas, creo que me vou deixar algunha no tinteiro porque houbo, houbo varias. Respecto a que o que vimos falar é a fenda no Estado español. Efectivamente, a cuestión é que cada territorio ten as súas particularidades e polo tanto, se non analizamos cada territorio de xeito diferenciado ao final o que vamos conseguir se soamente nos centramos en facer cuestións a nivel estado sen ter en conta as particularidades de cada territorio, pois ao mellor as medidas que se adopten estarían, continuarían acrecentando as diferencias en certos territorios. Entón, pese a que se adopten medidas para toda a cidadanía do Estado español, si que hai que ter en conta, pois como comentaba eu, a situación actual en Galiza e con respecto ás pensións e das peores de todo o Estado, como comentaba o señor Gracia, pois en Estremadura teñen unha herdanza tamén que se non se adoptan medidas se se ten en conta as súas particularidades, pois non conseguirán remontarse a todo esa diferenza que xa vén acumulada anteriormente.

Respecto ás sentenzas referidas aos complementos de xénero nas pensións, así como a lei de Familia. Realmente, ao final, isto consiste en como dixeran ao principio, ben ao final da miña intervención, facer propostas require ser profundamente crítica e profundamente crítica cun lado e co outro. Por tanto, igual que critico medidas do PP, tamén critico medidas do PSOE, o goberno do Estado e do PSOE. Por tanto, os erros os cometerá o goberno do Estado e o goberno da Xunta no caso de Galiza, pois é do PP. Por tanto, os erros, pois, que comete o PP non é votar en cara nin sacar cuestións partidistas, senón simplemente, pois dicirle a cadaquén os erros que comete na súa xestión para precisamente conseguir mellorar e conseguir o obxectivo que finalmente é acadar que a fenda de xénero se reduza e cheguemos a poder eliminala.

Entón, efectivamente, respecto dos complementos de xénero e as medidas de acción positiva, entendo que son necesarias, pero si que hai que fialas e buscar fórmulas que non se acabe entendendo pola xurisprudencia que sexan discriminatorias. É un traballo arduo e un traballo complexo, un traballo que require moito esforzo e xa nomeaba vostede ao maxistrado Fernando Losada, polo tanto, si que en materia xurídica o que el di loxicamente é un referente enorme tanto en Galiza no Tribunal Superior de Xustiza como como a nivel estatal como redactor da Lei de Igualdade, que foi.

Respecto da Lei de Familias, pois o mesmo, precisamente, como non me caso con unhas ou con outras nesta materia, estou plenamente conforme con vostede. Xa o dixeran na miña intervención, trátase de que non nos limitemos a traspoñer, tarde mal e arrastro, incluso con sancións, polo tanto, a Lei de Familia, outra das materias que que sigue no tinteiro e que se vai dando patada cara adiante e agora, pois está na mesa esa de directiva europea de transparencia retributiva que quedan dous meses para tras poñela e que non temos coñecemento de nin sequera de que se estea avanzando nela. Descoñezo se existe algún tipo de avance ao respecto, pero se existe non está a transcender.

Logo xa respecto das propostas concretas do artigo da Lei Xeral da Seguridade Social, agora mesmo, tería que ver o artigo para poder responder, pero, como indicaba, isto é transversal, polo tanto, todos ese tipo de medidas, eses tres ámbitos de medidas que indicaba na súa intervención, señora González, son

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 15

necesarios todos porque a necesidade para combater a fenda de xénero non é actuar unicamente nun artigo ou actuar unicamente nunha lei, senón que temos que actuar transversalmente en toda a lexislación e en todas as materias que competan.

*Voy a intentar resumir un poco las respuestas a todas las intervenciones que se acaban de producir. Realmente, a algunas sí que las puedo responder en una única respuesta, porque más o menos iban en la misma dirección.*

*Con respecto a las cuestiones que indicaba el señor Rego, estoy plenamente de acuerdo con todo lo que señaló y que he manifestado también durante mi intervención. La necesidad de aumentar las pensiones mínimas a ese 60% del salario medio por supuesto que considero que es una medida efectiva, porque es lo que se ha intentado hacer, y ese servicio público de cuidados tan necesario para aliviar la carga de las mujeres, dignificar sus condiciones de trabajo y derogar las reformas de las pensiones y laboral, que efectivamente también mencioné. Así pues, hemos llegado ambos a la misma conclusión.*

*En cuanto a las cuestiones que comentaba el señor Sáez de considerar que la brecha de género es una cuestión individual, estoy de acuerdo con usted en todas esas brechas que ha mencionado que existen, que también hablé de ellas, no les puse nombres, pero en el momento en el que hago un análisis de la situación de las mujeres, sí que hablo también de las diferencias de territorios, las diferencias por razón de generación y por la de patrimonio. No es mi campo, pero estoy plenamente de acuerdo. Las personas mayores están vendiendo sus casas para pagar sus cuidados, y eso está relacionado con la falta de un sistema público que permita y garantice esos cuidados sin tener que desembolsar esas grandes cantidades que llevan a las personas a vender sus casas. Por tanto, estoy muy de acuerdo con usted en que existen todos esos tipos de brechas, pero no estoy de acuerdo en la motivación. Yo ya lo dije en mi intervención, y creo que la motivación por motivos de trabajo en la brecha sí que es individual, porque tú puedes decidir ser autónomo o trabajar por cuenta ajena. Y ahí podemos ver algunas diferencias, pero las mujeres no deciden no trabajar por voluntad propia, claro que no; un 17,7% de brecha salarial no se produce porque se quiere, sino porque se quedan en casa cuidando a personas mayores o criando a los niños, con la carga que eso conlleva. No estamos en casa rascándonos la barriga y prefiriendo no trabajar, sino que es una situación social que nos lleva a las mujeres a no trabajar. Algunas lo decidirán por decisión propia, y en ese sentido cada quien es libre de hacer lo que considere, pero una cuestión social como es la brecha de género no es por una decisión individual precisamente.*

*Con respecto a la intervención del señor González Gracia, efectivamente se incrementó el número de personas afiliadas a la Seguridad Social. Ya dije en mi intervención que el número de personas activas está aumentando, pero también hay que analizar la calidad de ese empleo que se está generando, y, como ya indiqué, esos contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos que están aumentando no provocan que las personas afiliadas a la Seguridad Social tengan mejores condiciones, sino que las condiciones de trabajo son más precarias y, por tanto, los importes y condiciones de esas pensiones también serán más precarios. En cuanto a la pregunta de cómo influye la segregación horizontal sobre las pensiones futuras, precisamente vine ya explicando a lo largo de mi intervención que existe una segregación horizontal muy fuerte. Los trabajos de los cuidados son sobre todo en los sectores donde las mujeres son mayoría, y los trabajos industriales, donde hay más salarios, son sobre todo campo de los hombres. En cuanto a la división sexual del trabajo, vemos que los sectores más feminizados son los más infravalorados. Por tanto, necesitamos que las clasificaciones profesionales y los convenios se hagan con perspectiva de género, que se valore correctamente la cualificación de esos puestos de trabajo para que se pueda concluir que efectivamente están infravalorados los puestos de trabajo donde hay más mujeres y que los puestos de igual valor deberían tener igual salario, y eso actualmente no se está produciendo. Tenemos que cambiar esto porque es una cuestión transversal, y no hay que incidir solo en una cuestión, sino que hay que reclasificar las profesiones en estos convenios porque permiten y perpetúan esa segregación horizontal. Creo que no me dejo nada.*

*Paso a responder a la señora González, y en el tramo final de preguntas, a lo mejor me dejo alguna en el tintero porque ha habido varias preguntas. Respecto a la brecha en el Estado español, la pregunta era que, claro, cada territorio tiene sus particularidades y, por tanto, si no se analiza cada territorio de forma diferenciada, si solamente nos centramos en hacer preguntas a nivel de Estado sin tener en cuenta las particularidades de cada territorio, al final vamos a conseguir que las medidas que se adopten van a seguir aumentando o perpetuando las diferencias. Aunque se adopten medidas para toda la ciudadanía del Estado español, hay que tener en cuenta, como yo ya decía, la situación actual en Galicia. Con*

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 16

*respecto a las pensiones, la situación de las pensiones en Galicia es de las peores de todo el Estado y, como decía el señor González Gracia, Extremadura también tiene unas pensiones muy bajas, y las medidas hay que tomarlas en función de las características especiales de los territorios.*

*Respecto a las sentencias referidas a los complementos de género en las pensiones, así como la ley de familia, al final, como dije al final de mi intervención, hacer propuestas requiere ser profundamente crítica por un lado y por el otro. Por tanto, igual que critico medidas del PP, también critico medidas del PSOE. El Gobierno del Estado es el PSOE y, por tanto, los errores los comete el Gobierno del Estado, y en la Xunta de Galicia, que gobierna el PP, pues los errores los comete el PP. No es cuestión de sacar cuestiones partidistas, sino de decirle a cada quien los errores que producen en sus gestiones para que podamos mejorar y conseguir el objetivo, que es reducir la brecha de género y poder eliminarla.*

*En cuanto a los complementos de género y las medidas de acción positiva, yo entiendo que son necesarias, pero hay que buscar fórmulas que no entienda la jurisprudencia que son discriminatorias. Es un trabajo complejo, difícil, que requiere mucho esfuerzo. Usted ya mencionaba al magistrado Fernando Lousada, por tanto, en materia jurídica lo que él diga, lógicamente, es un referente enorme tanto en Galicia en esta materia de justicia como en el resto del Estado en materia de igualdad.*

*En cuanto a la Ley de Familias, lo mismo. Y justamente, como no me caso con unos ni con otros en esta materia, estoy perfectamente de acuerdo con usted: no hay que limitarse a transponer tarde y mal las directivas europeas. La Ley de Familias es otra de esas materias que están en el tintero, a las que se le van dando patadas hacia adelante; ahora con la directiva europea de transparencia redistributiva les pasa igual, que se acaba el plazo y no la aplicamos. No hay indicios ni siquiera de que se esté avanzando en ella. No sé si hay algún tipo de avance al respecto, pero por lo menos no lo conocemos.*

*En cuanto a las propuestas sobre las reformas del artículo de la ley de la Seguridad Social, tendría que ver el artículo, pero esto es transversal, como ya decía. Estas medidas en estos tres ámbitos que indicaba en su intervención, señora González, son todas necesarias, porque luchar contra la brecha de género no es solo reformar un artículo o reformar una ley, sino que hay que actuar transversalmente en toda la legislación y en todas las materias que competan.*

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

Creo que ha sido muy ilustrativa su exposición de una realidad de las mujeres gallegas —que también nos hace reflexionar sobre otras realidades; el portavoz del Grupo Socialista hablaba de las mujeres extremeñas— cuyo origen quizá no está tanto en una cuestión particular del territorio como tal como en una sucesión de hechos históricos que nos acaban afectando, evidentemente, como país.

Yo creo que esta comisión, si tiene una virtud, es que es capaz de extraer las críticas partidistas, llegar a conclusiones conjuntas y, desde luego, tener en cuenta las propuestas que nos hacen las comparecientes. Hasta ahora solo han sido mujeres, también hay que decirlo. En cualquier caso, recogemos sus palabras y le puedo asegurar que vamos a reflexionar sobre ellas. Si nos puede pasar su informe del año 2024, al que hacía referencia la portavoz del Partido Popular, perfecto, y continuaremos trabajando.

Muchísimas gracias por haber venido, por este viaje relámpago de ida y vuelta y por haber asistido tan bien y tan francamente en esta comisión.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **CORDO ARES** (técnica de Igualdad del Gabinete Técnico de Igualdad de la Confederación Intersindical Galega): Gracias a vos.

*Gracias a ustedes.*

La señora **PRESIDENTA**: Hacemos un minuto de descanso para despedir a la compareciente y dar la bienvenida a la siguiente. **(Pausa)**.

— **DE LA SEÑORA AYUSO GUTIÉRREZ, CATEDRÁTICA DE ESTADÍSTICA ACTUARIAL POR LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA, 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 219/000620).**

La señora **PRESIDENTA**: Retomamos la comisión.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 17

A continuación, recibimos y damos la bienvenida a Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona, a los efectos de la comisión, que es informar en términos de la brecha de género y aquello que considere oportuno en relación con este tema.

Tiene la palabra. Muchas gracias por venir.

La señora **AYUSO GUTIÉRREZ** (catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona): Muchas gracias.

Muchas gracias, señorías, por escucharme. **(Apoya su intervención en una presentación digital).**

Voy a intentar transmitirles, con una presentación que luego, obviamente, les haré llegar, lo que he venido a denominar Visión Holística de la Brecha de Género y Riesgos Asociados. Me voy a centrar específicamente en pensiones, pero no quería dejar pasar esta oportunidad para hablarles también de otras líneas asociadas a brecha de género que estamos trabajando en el equipo de investigación.

En primer lugar, déjenme que empiece diciendo que estamos en una era especial para el análisis de la información, que es la era del *big data*, que supongo que todos conocen y que nos permite hacer un análisis técnico —me he permitido el lujo de poner «exquisito»— de la información, porque les tengo que decir que en investigación estamos viviendo uno de los mejores momentos de nuestras vidas, en el sentido de que tenemos datos y herramientas para trabajarlos. ¿Esto qué quiere decir? Que podemos hacer muchas más cosas de las que estábamos acostumbrados a hacer, sobre todo con la desagregación de la información.

En mi caso, trabajo de manera directa lo que se conoce como estadística actuarial, que es una estadística aplicada al análisis de la supervivencia de la población. Trabajamos directamente todo lo que es esperanza de vida, probabilidades de supervivencia y probabilidades de muerte y, con ello, trabajamos el comportamiento de la estructura poblacional. Aquí les he puesto una estructura poblacional diferente: hacia dónde vamos. Déjenme que les diga que estoy hablando de estadística actuarial. Seguro que hay error, porque siempre que hablamos de estadística cometemos error, pero es una de las áreas donde nos atrevemos a hablar con más facilidad en público, porque las probabilidades de supervivencia van mostrando una tendencia que se va manteniendo o que nos atrevemos a modelizar de una manera bastante clara a lo largo del tiempo.

Aquí les pongo la estructura poblacional que tenemos y la que se espera en los años venideros, desde los 65 años hasta los 100 y más. Ya ponemos esta categoría de 100 y más que —déjenme que les diga— hace no mucho tiempo no nos atrevíamos ni a colocar, porque prácticamente no teníamos la información que ahora sí que tenemos.

La primera consideración importante, porque no tengo mucho tiempo y no me voy a detener —luego ustedes van a tener toda esta información—, es ver que el número de personas que van a superar esta edad de 65 años aumenta, como ustedes ven, de manera muy notable. Nos vamos a 2030, que lo tenemos prácticamente ahí, y hablamos de casi 11 millones y medio de personas mayores de 65 años, pero con una composición estructural distinta, ya que las mujeres están más presentes que los hombres en estas franjas poblacionales. Esto no es extraño si tenemos en cuenta que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres, pero es algo que no se puede olvidar, porque las necesidades de las mujeres no tienen por qué ser las necesidades de los hombres en edades tan avanzadas, como vamos a ver a continuación.

Fíjense ustedes —como digo, lo podrán analizar con más detalle— cómo cuando hablamos de los 90 años en adelante, incluso de los 80 si quieren, el número de mujeres dobla, triplica, casi cuatricula al de los hombres. Por lo tanto, primer punto relevante: tenemos un cambio importante en la estructura poblacional, donde la presencia de las mujeres en estas edades va a ser claramente superior —sobre todo en edades avanzadas— a la de los hombres. Si nos ponemos en la foto actual y analizamos qué ocurre con las pensiones, algo suficientemente conocido —yo aquí les pongo dos gráficos que a nivel estadístico son muy trabajados— es la distribución de las pensiones por cuantía —para hombres en la parte superior, para mujeres en la parte inferior—. Vemos algo que ya sabemos, y es que hay una asimetría en el cobro de las pensiones, en las cuantías percibidas por pensión por sexo. Como ven en la parte superior, en el caso de los hombres la asimetría se manifiesta más a la derecha, es decir, los hombres cobran pensiones significativamente superiores a las que cobran las mujeres, que está más concentrado en la parte de la izquierda, para hacerlo de forma sencilla.

Si tengo asimetría en pensión de jubilación, tengo asimetría en pensión de viudedad, porque la pensión de viudedad se calcula a partir de la base reguladora de la pensión de jubilación. Lo digo para que

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 18

ustedes vayan haciendo un poquito la composición. Sí que es cierto —fíjense en estos puntos de colores, que son los años 2020, 2021, 2022 y 2023— que las mujeres vamos aumentando más la cuantía en estas franjas que antes eran más bajas, de manera que sí que observamos un aumento en la pensión media de entrada de la mujer, pero muy alejada de lo que ocurre con los hombres. Aquí se ve muy en pequeño, pero les hemos puesto lo que sería la pensión media para un hombre y lo que sería la pensión media para una mujer: una diferencia de aproximadamente 300 euros.

También les hemos puesto la pensión mediana —que no sé si la llegan a ver en la pantalla—, sobre todo porque nosotros, desde un punto de vista técnico, siempre damos mucha importancia a las medianas. Es decir, estamos muy acostumbrados a trabajar con medias, hablamos sistemáticamente con medias, pero ¡cuidado! Porque, cuando hay asimetrías en las distribuciones, las medias pueden no ser representativas. Por lo tanto, es importante el momento para decir que la pensión mediana debería aparecer sistemáticamente, en el sentido de que refleja la pensión que cobra el 50% de la población: es el dato central.

Existen puntos importantes que se nos abren en el momento actual, y quiero aprovechar este momento para transmitirlos a ustedes, como máximos representantes en el análisis de pensiones en nuestro país. Estamos muy acostumbrados a trabajar con esperanzas de vida, con vidas individuales. Nosotros trabajamos hombres y trabajamos mujeres, y esto es lo que sistemáticamente nos lleva a hacer el estudio de brecha de género. Yo creo que estamos en un momento muy importante, también por la riqueza del dato, para escalar un poco más el análisis y pensar un poquito más allá de lo que es la vida individual de la persona y trasladarlo al hogar. Nuestro país se estructura por hogares, como cualquier otro país, y es muy bonito analizar qué ocurre con las pensiones dentro de un hogar. Es decir, si yo tengo una pareja dentro de un hogar, ¿esto qué supone en términos de lo que nosotros llamamos la *pension wealth*, la riqueza en pensión, dentro del hogar?

Aquí les presento los resultados de unos análisis técnicos que no tengo tiempo para explicarles con detalle, pero que sería fácil, en cierto modo, porque lo único que hacemos es ver —fíjense en estos gráficos de la izquierda, aunque muy en pequeñito— cuál es el comportamiento en mortalidad de las personas por edad, es decir, qué ha ocurrido con la tendencia en mortalidad a los diez años, a los veinte, a los treinta, y ver cómo esa mortalidad va cayendo sistemáticamente para todas las edades, pero no con la misma pendiente. Es importantísimo saber que puede haber diferencias en el comportamiento en mortalidad entre las personas de 70 y las de 80 años, algo que no vemos cuando trabajamos con medias.

En segundo lugar, hemos hecho un análisis muy interesante —lo pongo en la parte derecha de la transparencia— que nos lleva a segmentar lo que ocurre dentro de los hogares por la composición en edad de los miembros que lo forman. Es decir, si yo estoy trabajando una pareja de 65 años —que es lo que ven en la parte superior—, analizo cuánto tiempo va a vivir de manera conjunta esta pareja —por ejemplo, dieciséis años, tal y como ven aquí— y analizo después qué viene, es decir, una vez que una de las personas fallece, cuántos años va a vivir la persona que sobrevive, sea hombre o sea mujer. Es importantísimo para nuestro análisis de pensiones, de jubilación y viudedad, tal y como están configuradas en nuestro país.

En realidad, nos enfrentamos a una estructura societaria en los hogares que está cambiando. Y esto no puede pasar desapercibido. Estamos con hogares que cambian porque cambia el número de miembros del hogar, cambia la composición en género del hogar y todo ello tiene implicaciones en el monto agregado de pensiones que se acaba recibiendo. Hay dos conceptos fundamentales: equidad intergeneracional, que todos conocemos —es decir, tenemos que tratar justamente a las personas que pertenecen a generaciones distintas—, pero también equidad intrageneracional —es decir, trato justo entre personas que pertenecen a una misma generación, pero que son diferentes por género, por estado civil, por vida laboral—. Todo esto es lo que está copando ahora mismo la investigación, créanme, es decir, analizar los datos dentro de lo que se conoce como heterogeneidad de la longevidad; trabajar de manera muy detallada el comportamiento de los individuos.

Cuando estamos ante esperanzas de vida distintas, conjuntas o individuales, se nos abre el panorama de lo que nosotros denominamos mecanismos de ajuste automático. Yo les he ido haciendo referencia a documentos de trabajo que nosotros vamos elaborando por si están interesados en comentarlos y, obviamente, quedo a su disposición para todo lo que puedan necesitar. Estos mecanismos de ajuste automático, que son muchos y muy diversos —y no es el momento de entrar en todos ellos—, nos permiten reajustar. Por eso se llaman mecanismos de ajuste automático, porque nos dejan analizar la

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 19

información y trabajar esa información para reajustarla, de manera que intentemos, de alguna forma, eliminar esas desigualdades o reducir esas brechas.

Esa transparencia es horrorosa, tiene muchísima información. Solamente la he puesto así para que la puedan leer ustedes cuando lo hagan detenidamente. Aquí lo que hacemos es analizar las diferencias entre las parejas en España, teniendo en cuenta la diferencia entre si las dos personas han trabajado fuera del hogar y tienen derecho a pensión de jubilación y, por ende, derecho a pensión de viudedad, o si uno de los miembros no ha trabajado fuera del hogar y, por lo tanto, no tiene pensión de jubilación y, a la muerte de la persona que ha trabajado, adquiere el derecho a pensión de viudedad.

A grandes rasgos, para que se queden con ideas fundamentales, cuando yo comparo la *pension wealth*, la riqueza en pensiones, dentro de un hogar cuando los dos miembros de la pareja han trabajado —y, por tanto, han generado derecho a pensión de jubilación y a pensión de viudedad cuando uno de ellos fallezca—, con aquellas parejas donde solamente uno de los miembros ha trabajado fuera del hogar y luego tiene la pensión de viudedad, nos encontramos, en el caso de las mujeres —y es esto que les he puesto aquí con esta figura o esta marca en azul— con que puede haber unas diferencias muy significativas, con ingresos claramente superiores en aquellas parejas donde los dos miembros, obviamente, han trabajado fuera del hogar. Las diferencias no son pequeñas, es decir, cuando yo hago el monto agregado de pensión en el hogar, las diferencias o los datos son realmente muy relevantes.

Y puedo hacer más cosas. Aquí les pongo el ejemplo de la comparación entre una mujer —si nos vamos al género o sexo femenino— que ha trabajado fuera del hogar y que está casada con una persona que también ha trabajado fuera del hogar y, por lo tanto, tiene derecho a su pensión de jubilación y luego a la pensión de viudedad, y una persona que es soltera, es decir, que no reúne los requisitos para acceder a una pensión de viudedad. Y también nos encontramos con diferencias, fíjense en la última columna. El monto final que acaba cobrando la mujer que sí que ha estado, en este caso, casada o con pareja de hecho, con los derechos fundamentales para poderlo recibir, es notablemente superior a aquella que es soltera. Las interpretaciones son diversas, y esto da para mucha línea de investigación. De hecho, puede ser una manera de analizar diferencias entre aquellas mujeres que han tenido hijos y las que no, etcétera. Yo no entro en ese nivel de detalle en estos momentos, pero sepan que todo este tipo de análisis se pueden hacer y merece mucho la pena hacerlo.

¿Qué riesgos no hemos de olvidar desde la perspectiva de género en el momento actual y viendo lo que viene, valga la redundancia? Yo quiero matizar uno, que es la prevalencia de la dependencia. Es decir, tenemos que hablar de los cuidados de larga duración porque es algo que está ahí, porque es algo que es propio de sociedades envejecidas como la nuestra. Por lo tanto, es muy bueno que no hablemos solo de pensiones, sino que intentemos hacer una visión holística —por eso he puesto este título— de ver: la persona, la mujer, el hombre ¿qué va a necesitar el día de mañana? La esperanza de vida residual a partir de los 65 años para la población valorada con algún grado de dependencia es notablemente inferior a la de la población general. Se lo digo de primera mano, porque estamos trabajando todos los datos del Imsero de población con dependencia reconocida en España en este momento. En el caso de los hombres es prácticamente la mitad de los años analizados. Es decir, si se espera que el hombre viva diecinueve años, aproximadamente, piensen que su esperanza de vida se reduce aproximadamente a la mitad cuando estamos hablando de población dependiente. En el caso de las mujeres, viven más tiempo, pero también más con dependencia. Por lo tanto, esto es un hecho fundamental que tendrá cada vez más impacto, porque estamos hablando de grandes grupos poblacionales por encima de los 65 años, como les he puesto en la primera transparencia.

Se abren muchos otros riesgos, como nos decía la anterior compareciente. Por ejemplo, el riesgo de lo que nosotros llamamos cuidado entre pares. ¿Qué quiere decir cuidado entre pares? Pues que cuando tengo población envejecida con dos miembros dentro del hogar mayores, es muy probable que uno acabe siendo el cuidador del otro, lo que actúa como acelerador de lo que será el riesgo de dependencia. Podría estar largo y tendido hablando de más riesgos asociados a brecha de género. Yo aquí les he puesto: «Todos aquellos que nos recuerdan los Objetivos de Desarrollo Sostenible». Aquí les he puesto la referencia a un trabajo que presentábamos hace dos semanas en el Imsero, relacionado con lo que se denomina el Índice Europeo de Calidad de Vida Digna en la Vejez, donde analizamos ODS a ODS los impactos que tiene y las diferencias que puede haber en nuestra población también en términos de sexo.

Me voy a atrever, si ustedes me lo permiten, a hacerles una serie de recomendaciones. Lo he hecho así también viendo la pauta de la sesión, de acuerdo con los análisis que nosotros venimos haciendo, siempre desde el punto de vista de la investigación y un poco, déjenme que les diga, gozando de la suerte

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 20

de poder trabajar con coautores de otros países, ya que siempre acabamos hablando de qué se hace en los diferentes sitios y, de alguna manera, intentando aprender de todo aquello que nos indican.

La primera recomendación que transmitimos es que, desde nuestro punto de vista, la Seguridad Social no discrimina a las mujeres, lo hace nuestro sistema de reparto; un sistema paramétrico en el cual la vida laboral tiene mucho que decir y acaba afectando a la brecha de género. Por tanto, si queremos reducir la brecha de género en un sistema como el nuestro lo que hemos de hacer es lograr que los valores de estos parámetros entre hombres y mujeres, de alguna manera, converjan o buscar mecanismos que nos ayuden a que converjan. Los complementos, como puede ser el de maternidad —que ha salido también anteriormente—, ayudan, pero, desde mi punto de vista, creo que no hacen desaparecer la causa, porque, repito, volvemos a hablar de esos parámetros muy ligados a la vida laboral. Las políticas de ayuda a la natalidad —y yo creo que ya las han oído de manera mucho más extensa en las comparecencias realizadas en días anteriores—, asociadas con cuidados de niños creo que son fundamentales y puede ser que requieran mucho más desarrollo del que tenemos actualmente.

La recomendación 2 tiene que ver con lo que les comentaba anteriormente, y es que, si el análisis lo hacemos por hogar, tenemos miedo a que los desequilibrios se acentúen por la propia composición de cómo se está llevando o cómo se acaban calculando nuestras pensiones. Hay que incorporar en el análisis esperanza de vida conjunta —esto nos dice mucho, porque nos deja ver cuándo las dos personas están viviendo simultáneamente y lo que puede venir después—; hay que añadir riqueza metodológica en análisis de datos, trabajar con grandes volúmenes de información, tener en cuenta heterogeneidad de la longevidad y medidas estadístico-actuariales más allá de la media.

La recomendación 3, también un poco trabajada ya anteriormente, es explorar las oportunidades que nos brinda el análisis conjunto de pensiones de jubilación y viudedad para reducir la brecha de género intra e intergeneracionalmente. Aquí nos hemos atrevido a poner «optimizar el porcentaje de reversión de la pensión de viudedad según género en pro de la equidad intrageneracional». Se pueden definir escalas de variación para los porcentajes de reversión y ver cómo esas escalas nos pueden ayudar a reducir la brecha.

La recomendación 4 tiene que ver con el ahorro a largo plazo. Nosotros estamos muy de acuerdo en generar políticas proactivas que potencien el ahorro a largo plazo en el diseño de sistemas de pensiones con visión de género. Aquí pongo esta frase de «Nuevas posibilidades en el Pilar II» y me ciño específicamente a políticas como el *autoenrolment*, que ustedes saben que está ganando mucho peso en países de nuestro entorno. Se pone de manifiesto siempre UK, el Reino Unido, como país de referencia, pero Irlanda también lo acaba de poner en marcha. Es importante este tipo de políticas que ayuden de alguna manera a que se vaya generando ahorro a largo plazo; con visión de género también se puede hacer. Es decir, en este sistema se puede acabar viendo el comportamiento salarial distinto de hombres y mujeres e intentar, obviamente, corregirlo con todo aquello que sea posible. Hay que medir los efectos de estas políticas en productividad e inversión productiva que, como ya saben, está ganando mucho peso ahora mismo también en la discusión en Europa.

La última recomendación —y con esto acabo— tiene que ver con la educación financiera y la teoría del comportamiento, algo que sale sistemáticamente y es muy importante. Creo que hay que concienciar —también a las mujeres y, como mujer que soy, hago este llamamiento— de la relevancia de tener una pensión el día de mañana no solamente por su independencia económica —que, sin duda, la tiene—, sino también por su mayor longevidad y los riesgos asociados: por el mayor riesgo de dependencia; por la mayor probabilidad de asumir un rol de cuidadora en cuidados por pares, porque su esperanza de vida es mayor y, por ende, puede acabar ocurriendo, y por el mayor riesgo de una soledad no deseada, que ya saben que también es un problema de nuestra sociedad.

Y también he puesto un punto que es fomentar el mensaje público, donde expongo un pequeño gráfico —ustedes ya lo analizarán con mayor detalle— en el que se ve esta diferencia que se observa entre la ocupación en mujeres que nos da la EPA, la encuesta de población activa, y el número de mujeres cotizando cuando nos estamos ciñendo a población afiliada de nacionalidad no europea por sexo, es decir, esta diferencia entre las personas que trabajan y las personas que cotizan. Es necesario hacer un llamamiento —también a las mujeres, y lo digo así, alto y claro, y no tengo miedo a hacerlo— para decir que es necesario cotizar, para destacar la relevancia en todos los sectores de cotizar, porque el día de mañana esa pensión va a ser necesaria.

Nada más. Muchas gracias. **(Aplausos).**

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 21

La señora **PRESIDENTA**: Gracias a usted. Se ha ajustado de sobra al tiempo. Empezamos por el Grupo Parlamentario Mixto.

El señor Rego Candamil, tiene la palabra.

El señor **REGO CANDAMIL**: Obrigado, señora presidenta.

Obrigado tamén señora Ayuso pola súa exposición. Dicía vostede que, ao seu xuízo, a Seguridade Social non discrimina as mulleres. Non tanto si es verdade que a propia Seguridade Social, as políticas gubernamentais en relación coas pensións, si teñen mecanismos que poden permitir reducir a discriminación que de facto padecen as mulleres.

É verdade que vostede facía fincapé en que hai unha relación causa-efecto entre o mundo laboral, as cotizacións basicamente, e as pensións, iso é indiscutíbel e por tanto, tamén hai que actuar aí. Ao meu xuízo, non só entendo que era unha formulación xenérica, vostede falaba de converxencia de valores. Non se trata só, creo só de converxencia de valores, senón dunha converxencia práctica en condicións laborais en condicións salariais e salariais, etcétera. Por exemplo, pode ser moi útil políticas públicas que se orienten a erradicar a discriminación que realmente existe entre diferentes sectores económicos —sector primario en relación coa industria— ou como se sinalaba con anterioridade, mesmo dentro do sector industrial entre un subsector ese e outros. Antes poñíase de exemplo a alimentación e o téxtil que son sectores moi feminizados, o que ten unha importancia moi importante no noso país e unha importancia relevante no noso país como, na Galiza, como o sector da conserva, con condicións moito peores que outros sectores industriais.

Pero cando dicía que a Seguridade Social ten mecanismos para poder actuar estaba pensando fundamentalmente nun criterio que é que as pensións mínimas e non contributivas deben ser incrementadas. Nós, por exemplo, no acordo de investidura que asinou o BNG co Partido Socialista estaba recollido que deben ser incrementadas por riba do IPC, entre outras cousas, porque iso si ten un efecto práctico de redución da brecha das pensións.

Que o horizonte debe ser o 60% do salario medio? Sen ningún xénero de dúbidas. E estamos moi lonxe. En canto ao salario mínimo interprofesional porque aí iso tamén ten o seu o seu efecto o respecto do mundo no mundo dos salarios no mundo laboral nas retribucións acaba batendo tamén nas nosas pensións, pero en relación coas persoas que xa son pensionistas neste momento é evidente que a subida das pensións mínimas si se deixaría notar de maneira moi directa e moito máis inmediata na redución desa brecha.

E despois vostede falaba dos coidados. Tamén foi motivo de debate con anterioridade. A pregunta, por tanto, é, non pensa que é que as políticas públicas, dos gobernos en xeral, non estou falando só do goberno do goberno do Estado, estou falando tamén dos gobernos de cada país ou das comunidades autónomas porque teñen competencias na materia, que as políticas públicas deben ir orientadas a erradicar, e eu creo que hai que dicilo así, a necesidade de que os coidados digamos,, se deban asumir de maneira non profesionalizada, non remunerada e polo tanto, recaia maioritariamente nas mulleres, como vostede facía referencia mesmo entre pares, persoas dependentes ou persoas en situación de vulnerabilidade que poden acabar ou que acaban moi habitualmente pois sendo coidadora da súa parella tamén dependente.

Se existisen verdadeiros servizos públicos de atención ás persoas, de coidados probablemente esa necesidade, pois diminuíría. E non estamos falando da institucionalización, tal e como se entende agora que ten, tamén ten os seus pros, ten tamén os seus contras, senón en todo caso mecanismos que permitan, digamos unha atención moito máis próxima a poder ser sen desarraigo das persoas en situación de dependencia, pero evidentemente actuando para evitar que teñan que seguir sendo maioritariamente as mulleres as que fagan esa función, que por outro lado moitas veces é precisamente a causa de que haxa mulleres que traballan, que cotizan menos porque son as que reducen o tempo que pasan a situación de laboral de temporalidade ou directamente renuncian á vida laboral para poder facer esa función de coidados.

*Gracias, señora presidenta.*

*Gracias, señora Ayuso, también por su exposición. Decía que, a su juicio, la Seguridad Social no discrimina a las mujeres. Sin embargo, sí es verdad que la propia Seguridad Social o las políticas gubernamentales con relación a las pensiones tienen mecanismos que pueden permitir reducir la discriminación que, de hecho, sufren las mujeres.*

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 22

*La verdad es que usted hacía hincapié en que hay una relación causa-efecto entre el mundo laboral, las cotizaciones, básicamente, y las pensiones, y esto es indiscutible. Y, por lo tanto, también hay que actuar ahí, a mi juicio. No se trata solo—entiendo que es una forma de decir genérica, porque usted hablaba de convergencia de valores— de convergencia de valores, sino de una convergencia práctica en condiciones laborales, en condiciones salariales, etcétera. Por ejemplo, pueden ser muy útiles políticas públicas que se orienten a erradicar la discriminación que realmente existe entre diferentes sectores económicos, con relación a la industria o, como se señalaba anteriormente, incluso dentro del sector industrial, entre unos sectores y otros. Se hablaba de la alimentación o el textil, que son sectores muy feminizados o que tienen una gran importancia en nuestro país, una importancia relevante en Galicia, como es el sector de la conserva, y condiciones mucho peores que otros sectores industriales.*

*Pero cuando decía que la Seguridad Social tiene mecanismos para poder actuar, estaba pensando fundamentalmente en un criterio, que es que las pensiones mínimas no contributivas deben ser incrementadas. Por ejemplo, en el acuerdo de investidura que firmó el BNG con el Partido Socialista estaba recogido que deberían ser incrementadas por encima del IPC, entre otras cosas, porque eso sí tiene un efecto práctico de reducción de la brecha en las pensiones.*

*¿Que el horizonte debe ser el 60% del salario medio? Sin ningún género de dudas. Y estamos muy lejos, tanto del salario mínimo interprofesional, porque ahí eso también tiene su efecto, un efecto de fondo en el mundo laboral que lo acaba teniendo, como efecto, en las pensiones. Pero, en relación con las personas que ya son pensionistas en este momento, es evidente que la subida de las pensiones mínimas se dejaría notar de manera muy directa y mucho más inmediata en la reducción de esa brecha.*

*Y después usted hablaba de los cuidados; también ha sido motivo de debate con anterioridad. La pregunta, por lo tanto, es: ¿no piensa que las políticas públicas de los Gobiernos, en general —no estoy hablando solamente del Gobierno del Estado, estoy hablando también de los Gobiernos de cada país o de las comunidades autónomas, porque tienen competencias en la materia—, deben ir orientadas a erradicar —y creo que hay que decirlo así— la necesidad de que los cuidados —digamos— se deban asumir de manera no profesionalizada, no remunerada y, por lo tanto, recaigan mayormente en las mujeres —como usted decía— cuando hay personas dependientes o personas en situación de vulnerabilidad que pueden acabar o que acaban muy habitualmente siendo cuidadoras de sus parejas también dependientes.*

*Si existiesen verdaderos servicios públicos de atención a las personas, de cuidados, probablemente, esa necesidad disminuiría. Y no estamos hablando de la institucionalización, tal y como se entiende ahora —que tiene también sus pros, pero tiene también sus contras—, sino, en todo caso, de mecanismos que permitan —digamos— una atención mucho más próxima, que no provoque desarraigo de las personas en situación de dependencia, pero, evidentemente, actuando para evitar que tengan que seguir siendo mayoritariamente las mujeres las que desempeñen esta función, que, por otro lado, muchas veces es, precisamente, la causa de que haya mujeres que cotizan menos, porque son las que reducen el tiempo que pasan a estar en una situación laboral de temporalidad o directamente renuncian a su vida laboral para poder ejercer esa función de cuidadoras.*

*Gracias.*

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

A continuación, por el Grupo Parlamentario VOX, la señora Lourdes Méndez tiene la palabra.

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

Muchísimas gracias, señora Ayuso, por su comparecencia, que ha sido espléndida por los datos que contiene.

Efectivamente, estamos de acuerdo con usted en que es importante tener en cuenta la longevidad, la esperanza de vida, la diferencia entre hombres y mujeres en esa esperanza de vida e, incluso, también habría que tener en cuenta el poder adquisitivo que se va perdiendo a lo largo del tiempo. Y no me resisto a poner un ejemplo de actualidad, como la subida que ahora mismo se ha producido del salario mínimo interprofesional, que ha dejado en absoluta vulnerabilidad a las personas mayores que precisan de cuidados, al haberse aumentado el salario de las personas que realizan esos cuidados en más de un cien por cien en siete u ocho años y no poder realizarse ese mismo aumento en las pensiones.

Voy a centrarme tan solo en el grave problema demográfico como elemento fundamental para la sostenibilidad del sistema y como elemento también a considerar en cómo afecta la maternidad y el

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 23

cuidado de los hijos al abandono del trabajo profesional y su repercusión en las cotizaciones y, por tanto, en la percepción de la pensión de jubilación. Porque, sí, es cierto que la incorporación de ambos cónyuges influye de manera directa en la ausencia de horas para cuidar a las familias, a los hijos. ¿Cómo abordar ese impacto cuando nos encontramos con los verdaderos problemas que tiene nuestro sistema de pensiones —y el grave problema demográfico lo agrava con la ley del aborto— y vemos que la única solución al problema de las pensiones el Gobierno la afronta con una ley de eutanasia o con una inmigración que, evidentemente, por el paro, por la precariedad de los salarios, por la ilegalidad —porque, evidentemente, son empleos que no son productivos— no van a compensar la falta de sostenibilidad del sistema de pensiones?

Voy a concretar cómo la injusticia que en la actualidad sufren las mujeres, generada a lo largo de los años precisamente por no haber trabajado profesionalmente a lo largo de muchos años por cuidar de las familias, poco a poco, año a año, se va superando por la incorporación de las mujeres al mercado laboral: ahora mismo hay más mujeres universitarias, juezas, médicos, más mujeres que aprueban oposiciones. Por lo tanto, ahora mismo la política que se hace de feminismo radical, por la que ha de existir una discriminación positiva para las mujeres en los estudios o en el empleo, nos parece absolutamente injusta. Dentro de unos años, ese mapa, evidentemente, no será tan injusto, pero habrá que detenerse a pensar a costa de qué, porque existe un factor que, fundamentalmente, ha soportado este cambio y que es el factor demográfico, un factor esencial en un sistema de reparto como el nuestro.

Por tanto, precisamos escapar del marco conceptual de este Gobierno. Venimos oyendo ya demasiadas veces que las mujeres han de ser directivas en el mismo número que los hombres, que han de estudiar aquellas carreras que el Estado considera, que planchen o limpien las horas que el Estado disponga, sin respetar la libertad ni del hombre ni de la mujer, incluso dentro de su esfera familiar. Se precisa tener en cuenta la especificidad maternal —que no es un constructo cultural— y las diferencias entre hombre y mujer, porque establecer un sistema justo de pensiones no puede basarse en una lucha permanente entre el hombre y la mujer, en la discriminación negativa para los hombres para acceder a determinados empleos cuando compiten con mujeres o que las mujeres tengan que llegar a la máxima identificación con los hombres, arriesgando, precisamente, su capacidad maternal. Muchas mujeres deciden no tener hijos, decisión muy muy respetable, pero no tanto cuando se las impone esa decisión porque la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha llevado consigo las modificaciones que esta realidad comporta y, por lo tanto, estamos en un nivel de 1,1 hijos por mujer. La solución no es la corresponsabilidad familiar, quién plancha o quién no plancha en la casa, o las horas que lo hace; la solución es la responsabilidad que tiene que acometer el Estado. Evidentemente, son muchos los factores que inciden: la inestabilidad laboral, los sueldos precarios, la falta de políticas familiares, el problema de la vivienda, la voracidad fiscal, que es más injusta para aquellos que más aportan. Es decir, un Gobierno que dice defender a las mujeres es el más injusto, el que más injustamente se está comportando con ellas, especialmente con las que deciden ser madres.

Nosotros defendemos la libertad de establecer prioridades en la vida y, para ello, hay que escoger y mantener ese orden de prioridades. La libertad de elegir y establecer prioridades lleva consigo que aquellos padres y madres que elijan hacer un parón en su carrera profesional o dedicar menos horas al trabajo para dedicarlas al cuidado de sus hijos no se vean penalizados a la hora de su jubilación, fundamentalmente, porque el Estado debe tener en cuenta la función social que realizan las familias cuando deciden ser padres o madres, y el Estado ha de ser subsidiario. Y ya que esta oleada feminista no establece adecuadamente las prioridades y contempla a la mujer tan solo como un elemento más del sistema de producción, al menos debiera respetar su libertad, las prioridades que la mujer y el hombre decidan, sin menospreciar cuando uno u otro elijan aquello que en una vida tiene más valor, como son las horas que se dedican al cuidado de otras personas. En valorar esos cuidados es donde hay que poner el acento.

Por eso, le hago tres o cuatro preguntas muy rápidas. Señora Ayuso, ¿debería el sistema reconocer de forma más amplia la aportación de la familia y la natalidad? ¿Considera que el sistema actual reconoce adecuadamente la aportación social de la maternidad y los cuidados o existe un déficit de reconocimiento en términos de derechos de pensión?

Ha hablado usted de las políticas de ayuda a la natalidad y cuidado de niños, que son fundamentales, pero, si tiene tiempo, nos gustaría que nos concretara qué papel deberían tener las políticas familiares frente a los ajustes en el sistema de pensiones y qué mecanismos podrían articularse para garantizar que

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 24

las mujeres o los hombres que libremente opten por dedicar tiempo al cuidado de sus hijos no vean penalizada su pensión de jubilación.

Señora Ayuso, ¿sería viable, desde el punto de vista técnico o financiero, introducir sistemas de cotización ficticia sin romper el equilibrio del sistema? ¿Existen —ya termino, presidenta— modelos internacionales que hayan abordado el reconocimiento de los cuidados? Y termino preguntándole: ¿qué reformas estructurales propondría para evitar que la maternidad tenga un coste en la carrera de cotización?

Muchísimas gracias. **(Aplausos)**.

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

A continuación, por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra su portavoz, la señora Ana Cobo.

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

Gracias, doctora Ayuso. Gracias por su exposición detallada y por el trabajo que hacen las personas que, como usted, se dedican a lo largo de los años a la investigación, que es tan valiosa para poder sacar luego conclusiones —obviamente, con perspectivas muy diferentes según quien ocupa el Gobierno en cada momento—, ya que siempre es fundamental contar con esos datos realistas y que ayudan a tomar decisiones.

Llevamos ya muchas comparecencias en materia de brecha de género en las pensiones y, por lo menos desde nuestro grupo, tenemos algo claro. Por ejemplo, hemos sacado datos por territorio y vemos que en las comunidades autónomas en las que las pensiones son más elevadas —hoy se ha hablado aquí de eso— la brecha de género neta también es mayor, con lo cual al final el porcentaje se mantiene. Sea Asturias o el País Vasco, sea Andalucía o Extremadura, que tienen las pensiones más altas y más bajas, respectivamente, al final, la brecha de género se mantiene. Por tanto, entendemos que no es tanto una cuestión de desarrollo de los territorios como una cuestión cultural.

Por tanto, hemos llegado a la conclusión —usted lo ha dicho— de que la Seguridad Social no es discriminatoria y que, al final, el mercado de trabajo solo es un reflejo más de la sociedad en la que vivimos. Es decir, la discriminación no va del mercado de trabajo hacia la sociedad, sino que es la sociedad la que traslada esas cuestiones culturales al mercado de trabajo, que es lo que acaba perjudicando a las mujeres y esto, lógicamente, al final, se traslada a la pensión. También vemos que hoy en día la brecha salarial sigue siendo también muy amplia entre hombres y mujeres, así como en las bases de cotización, y que aquellas profesiones que tienen bases de cotización más altas son también las menos demandadas por las mujeres a la hora de elegir los estudios en la universidad. Lamentablemente, hay pocas mujeres que se dediquen al estudio, a la investigación y a las ciencias, que son los estudios que también van a tener un reporte importante para el futuro en sus salarios y en sus pensiones.

Por lo que hemos oído aquí, todo esto es por una decisión personal, pero usted bien sabe —para eso ha estudiado tantos años Estadística Actuarial y Ciencias de la Economía— que, cuando hay una población de 48 millones de personas y solamente hay un porcentaje de en torno al 10 % al 13 % de mujeres que se dedican a esto, es porque hay unos sesgos claros. Eso a usted no se lo tengo que decir, pero a alguna gente sí, porque deberían dedicarle más tiempo antes de venir aquí a decir ciertas cosas que tenemos que escuchar.

Como oímos el tipo de comentarios de que, como ya hay mujeres juezas y médicas, de qué nos quejamos las mujeres, porque ya tenemos plena libertad para elegir lo que nos dé la gana, hoy quiero decir lo siguiente. Esta mañana estaba en Córdoba y he escuchado la noticia de que hoy han vuelto a asesinar a una mujer en una calle por la que yo acababa de pasar; realmente impresiona. Alguien puede pensar que esto no tiene nada que ver con lo que estamos viendo hoy aquí, pero sí, sí tiene que ver. Cuando alguien nos pregunta qué más queremos las mujeres, diré que lo primero que queremos es que dejen de matarnos. Quien no entienda que la base cultural que hace que cada semana, como mínimo, muera asesinada una mujer en España —diecisiete en lo que va de año, cuatro de ellas en Andalucía—, la base cultural de esos asesinatos —los asesinatos que vemos son la punta del iceberg—, es la misma que la de lo que estamos hablando, que eso se traslada a toda la sociedad y que todos sus tentáculos al final hacen que las mujeres estemos discriminadas en muchísimas cosas todavía —y todo lo que nos queda por hacer—, quien no vea esto claro es porque no le ha dedicado el tiempo suficiente a entender lo que es la cultura machista y todas las consecuencias que tiene.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 25

Mientras tanto, vemos a algunos partidos —lo estamos viendo en Andalucía— que niegan la violencia de género y niegan la discriminación que existe hacia las mujeres en el mercado de trabajo. Estos días hemos tenido que ver cómo Canal Sur cedía su espacio para que un autor como Soto Ivars presente su libro *Esto no existe*, refiriéndose a la violencia de género y a la discriminación que existe hacia las mujeres, o que le cedan espacios como el Centro Andaluz de las Letras; teniendo en cuenta lo que ha sido siempre el Centro Andaluz de las Letras, creo que hasta el sillón estaría revolviéndose de tener allí a este tipo de personajes. En fin, es que, cuando escuchas estas cosas, es inevitable responderlas.

Quería hacerle una pregunta y es la siguiente: puesto que está claro que hay una cuestión cultural importante, ¿no cree que contribuiría de forma positiva que avanzáramos en igualdad, en general, en este país —hablo de en positivo—, haciendo entender a las chicas —también lo ha mencionado usted en una de sus recomendaciones—, dentro de esa educación financiera, que las decisiones que toman van a afectar a su futuro, y que trabajar todos por un mundo más igualitario sería positivo para disminuir la brecha de género?

Y respecto a cuando hemos estado hablando de los cuidados y de esa brecha que existe entre lo que son los cotizantes y la EPA, que está hablando claramente de las personas que están trabajando sin cotizar, me gustaría preguntarle si considera que es importante la regularización que se pretende llevar a cabo por parte de este Gobierno para que aflore toda esa economía sumergida, puesto que, al fin y al cabo, estamos hablando de personas que ya viven en España.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

Por último, tiene la palabra la señora Prieto Serrano por el Grupo Parlamentario Popular.

La señora **PRIETO SERRANO**: Buenas tardes, señora catedrática. Bienvenida a la Comisión del Pacto de Toledo. Muchas gracias por su comparecencia, por sus magníficas explicaciones y su análisis riguroso sobre la brecha de género en pensiones. Nos vamos a centrar en este tema y vamos a intentar no irnos a cuestiones que no atañen a lo que verdaderamente nos trae aquí.

En el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso consideramos que nos encontramos ante una de las cuestiones más relevantes dentro del sistema de pensiones —junto al problema de su sostenibilidad— que no podemos dejar atrás. De nada sirve intentar mejorar la equidad y la igualdad en las pensiones si la viabilidad económica del sistema no está garantizada. Porque es cierto que todas las brechas son inaceptables, pero la de las pensiones incide de forma directa en la calidad de vida de las mujeres en una etapa vital de gran complejidad, en la que van a tener más necesidades de cuidados y de asistencia sanitaria, y es responsabilidad de todos que la cobertura de estas se produzca en condiciones de igualdad para hombres y mujeres. La brecha en pensiones no solo tiene un impacto directo sobre las mujeres, sino también sobre la propia economía y la sociedad en su conjunto. Cerrar la brecha fortalece la economía y supone un incremento del producto interior bruto para nuestro país, con lo cual supone un beneficio para todos.

Nuestro compromiso como partido ha quedado patente en varios y numerosos hitos normativos, especialmente, con la primera ley de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de la democracia, aprobada en el año 2003 por el Gobierno de José María Aznar. Con posterioridad, se han sumado otras muchas normas que han favorecido la integración laboral de las mujeres. Por supuesto, también destaca el primer complemento de maternidad, regulado en el año 2015: este complemento ha contribuido de forma decisiva a reducir la brecha de pensiones de las madres trabajadoras con hijos. Somos conscientes de que hay que atacar el problema en su origen y no solo limitarse a paliar los efectos una vez alcanzada la edad de jubilación. Las medidas de discriminación positiva son necesarias en la actualidad, pero no son la solución a largo plazo.

La brecha en pensiones no es un hecho en sí mismo, no es fruto de la casualidad, es la consecuencia directa de un mercado laboral y de un entorno social que ha ofrecido históricamente menos oportunidades para las mujeres. La actual situación de desventaja femenina en el ámbito de las pensiones contributivas no deriva de un sistema de pensiones discriminatorio —como usted bien ha dicho—, sino de las diferencias arrastradas durante muchos años en el ámbito laboral, con lo cual estoy completamente de acuerdo con usted en que lo que hay que hacer es adoptar medidas para que converjan, tanto la vida laboral de las mujeres como la de los hombres, hacia esos parámetros que son los que determinan el reconocimiento de las pensiones dentro del sistema.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 26

Es cierto que esas diferencias de género en el mercado de trabajo han disminuido progresivamente en las últimas décadas, pero los problemas no han desaparecido y la brecha aún persiste. ¿Por qué cree usted que se produce esta evolución donde la brecha no llega a desaparecer? Las jornadas parciales, la precariedad laboral, la ausencia de medidas efectivas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad son los principales factores que explican que las mujeres en España cobren de media un 29% menos de pensión que los hombres. Ante esta situación, combatir la brecha en las pensiones se ha convertido en un gran desafío, en un contexto de envejecimiento poblacional y teniendo en cuenta la esperanza de vida, como usted bien ha manifestado.

Por eso, preocupado por esta situación, el Grupo Popular ha registrado una proposición de ley de conciliación y de corresponsabilidad familiar con un abordaje integral, con medidas basadas en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las labores de cuidado de los hijos y de los mayores. Es una ley que vela por los derechos de las familias de manera valiente y transformadora, porque las familias necesitan certeza y no discursos vacíos. Pero su tramitación está paralizada en el congelador del Congreso de los Diputados, fruto de la parálisis propia de este Gobierno incapaz de aprobar los presupuestos generales del Estado, que está bloqueando una ley que podría mejorar la vida laboral de las familias y que ayudaría a la reducción real de la brecha de género en las pensiones futuras.

Esto es todo lo contrario de lo que están haciendo los Gobiernos del Partido Popular en las comunidades autónomas, totalmente concienciados con atacar esta brecha. En Andalucía, Juanma Moreno Bonilla, al frente de la Junta de Andalucía, acaba de adoptar una medida de conciliación fundamental: la gratuidad de las escuelas infantiles de 1 a 3 años, medida fundamental para la integración laboral de las mujeres después de la maternidad y para intentar reducir sus lagunas de cotización. También Juanma Moreno, consciente del presupuesto necesario en materia de dependencia para las mujeres —que duran más y tienen más necesidades de asistencia sanitaria—, ha incrementado su presupuesto interanual en un 5% y, además, ha incrementado el 5,5% también las plazas necesarias en las residencias de mayores para garantizar los cuidados de las mujeres y de los hombres en esa situación de vulnerabilidad. Y qué decir de los programas de emprendimiento de las mujeres rurales en los municipios de menos de 5000 habitantes, que son fundamentales para la incorporación de la mujer laboral en el ámbito rural. Ese cambio cultural es necesario para poder reducir la brecha en el futuro.

Tenemos que recordar que este Gobierno no ha apostado por la conciliación de la vida laboral y familiar, y no lo ha hecho porque ha tardado más de cinco años en trasponer la Directiva comunitaria 2019/1158, incumpliendo de forma manifiesta la normativa comunitaria al respecto. Además, lo ha hecho tarde, mal y de manera insuficiente. Y qué decir de las políticas fiscales que asfixian a las familias y que dificultan el ahorro, incluidos los planes de pensiones; esto sigue ahondando en la brecha futura de pensiones. El desempleo femenino en nuestro país duplica la media de la Unión Europea: el 11,4%. La brecha en desempleo sigue siendo del 2,5% con respecto a los hombres. Tenemos una necesidad urgente de generar oportunidades reales de trabajos cualificados para las mujeres, que les permitan tener mayores salarios y mejores cotizaciones. Entre los parados mayores de larga duración, más del 60% son mujeres. ¿Y qué ocurre? No se hace nada al respecto. Hay que adoptar programas de recualificación profesional, potenciando las competencias digitales. ¿Para qué? Para mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres, para que las mujeres puedan acceder también a los sectores tecnológicos, a esos sectores donde el trabajo tiene un mayor valor añadido. Si no se actúa en este sentido, se seguirá alimentando la brecha futura y no se estarán poniendo en este momento los medios adecuados para corregirla a largo plazo.

En conclusión, aunque las cifras muestren avances, estos todavía son muy discretos. Si queremos combatir realmente las brechas de género, no basta con soluciones puntuales que únicamente benefician a quienes acceden hoy a las pensiones, necesitamos medidas integrales que transformen el mercado laboral de raíz, acabar con la precariedad, la parcialidad forzosa y la infravaloración del trabajo de las mujeres. La brecha de género en pensiones no puede ser abordada de forma aislada, requiere de una reforma en profundidad del sistema previsional. Hay que realizar un cambio de paradigma, pasando de las medidas compensatorias a una revisión integral, teniendo en cuenta diferentes líneas de actuación, como es el reconocimiento de los trabajos de cuidado, la transformación del mercado laboral, la educación financiera...

La señora **PRESIDENTA**: Señora Prieto, tiene que ir concluyendo.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 27

La señora **PRIETO SERRANO**: Sí, señoría.

... y el enfoque intersectorial necesario para tener en cuenta todos esos factores de las mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

El Grupo Popular va a apostar siempre por un desarrollo equilibrado y equitativo del sistema de pensiones.

Simplemente, queremos preguntarle qué reformas considera usted que hay que abordar en todas las políticas —fiscal, laboral y de bienestar social— que son necesarias para poder mejorar la brecha de pensiones.

Gracias. **(Aplausos)**.

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

A continuación, para responder, tiene la palabra la señora Ayuso.

La señora **AYUSO GUTIÉRREZ** (catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona): Gracias, señorías, por todas las consideraciones y comentarios, todos ellos de enorme interés.

Empiezo por el señor Rego —voy a intentar decir bien el apellido—, del Grupo Mixto. Estoy totalmente de acuerdo con lo que está diciendo, a dos niveles: en el caso de las pensiones no contributivas, ocurre lo mismo que con las pensiones de viudedad, es decir, cuando tú generas mecanismos de ajuste tienes que intentar corregir esas discrepancias o desigualdades que hay y, al final —como he dicho antes en la presentación—, puedes acabar reescalando y viendo realmente cuáles pueden ser los porcentajes de revalorización de algo insertando dentro de ese algo lo que usted ha comentado, en el sentido de tratar de reducir las desigualdades. Por lo tanto, ya ocurre, es decir, los porcentajes de revalorización de este tipo de pensiones no son el porcentaje de revalorización de las pensiones consideradas en sentido general.

En relación con las políticas de cuidado, el objetivo de la presentación era abrir esta gran hucha. Cuidado, porque dependencia está ahí y, probablemente, vaya aumentando, porque estamos en una sociedad claramente envejecida. Y el riesgo de dependencia —déjenme que se lo diga— no aparece a los 65 ni a los 70 años, aparece a los 80 años; es decir, a partir de los 80 años es cuando empezamos a hablar de riesgo de dependencia. Pero cuando tú tienes una composición poblacional donde cada vez tienes más personas por encima de 80 años, aquello empieza a ser un riesgo relevante. Por lo tanto, ¿el diseño de política pública que vaya dirigido a cubrir dependencia? Bienvenido sea.

¿Se pueden hacer cosas? Sí, y tanto que se pueden hacer. No tenemos que pensar solamente en la institucionalización, que no tiene por qué ser barata, sino que, como usted ha dicho, podemos pensar en otro tipo de medidas preventivas. Desde mi punto de vista, lo primero que hay que hacer es lanzar mensajes, porque las personas no son capaces de ver que a largo plazo pueden ser dependientes. Es un concepto que todo el mundo maneja, que sabe que hay unos cuidados de larga duración, pero sobre todo lo maneja el que lo tiene al lado, el que tiene que ejercer esos cuidados o ve a alguien cercano que lo está ejerciendo. Si se pregunta a una persona joven qué es dependencia o qué quiere decir, probablemente habrá problemas para que le respondan —se lo digo de primera mano porque estoy en una facultad— porque es hacer una exposición sobre algo muy futuro y muy incierto; que no es tan incierto en realidad, pero la persona lo ve así. Por tanto, como nos dice Naciones Unidas, creo que hay que abogar por medidas preventivas, es decir, nos tenemos que adelantar o buscar lo que es la autonomía del mayor y luchar por políticas que también potencien esa autonomía en sus domicilios. Pero para esto hay que hacer mensaje público, es decir, que las personas sepan que esto llegará y que es bueno ir tomando medidas para saber que probablemente forme parte de tu vida.

Con respecto a las consideraciones que me hacía la señora Méndez, todas ellas muy relacionadas con enfoque demográfico, yo creo que usted se ha centrado específicamente en la base de la pirámide, que es algo que obviamente yo creo que se puede considerar como un problema. Cuando estamos en una tasa de número medio de hijos por mujer de 1,1 o 1,2 frente al valor de referencia de 2,1 —un poquito menos, si quiere, por las correcciones que se están realizando—, obviamente tenemos algo relevante sobre la mesa, que creo que también es muy relevante por nuestra propia estructura poblacional. Si nosotros hacemos proyecciones a medio o largo plazo en una situación donde el número de nacimientos es el que es, todo hace prever que, si queremos mantener las tasas poblacionales, obviamente vamos a necesitar grandes entradas de población de otros países, que no tiene por qué ser malo, simplemente hay que abordarlo y trabajarlo con la suficiencia que esto requiere.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 28

Yo creo que es importante —y déjenme que ahí sea quizá un poquito crítica— avanzar en el desarrollo de políticas de natalidad. Hemos de aprender o al menos ver qué hacen otros países. Siempre se pone como ejemplo a los países nórdicos. Yo recuerdo un trabajo —que, de hecho, he subido aquí— en el que participé con el Consell Econòmic i Social de la Generalitat, en el que se me pedía concretamente que analizase otras políticas de natalidad y viese qué se podía hacer, y las conclusiones para obtener algunos mensajes es que las políticas económicas se confrontan a las políticas de servicios. Este es un poco el panorama general. Política económica quiere decir que yo doy una compensación económica por el nacimiento de un hijo, que ayuda, pero puede no ser suficiente. Parece ser que las políticas —lo digo por experiencias de otros países— que acaban siendo más efectivas son las que tienen que ver con servicios. La educación entre 0 y 3 años ha de estar quizá más cubierta —no sé cómo decirlo sin que suene mal—, con acceso fácil a todas las familias, sobre todo para dar encaje a lo que es la teoría de decisión. Es decir —y aquí me voy un poco más a la parte teórica—, que la persona, la mujer o el hombre, puedan decidir y sepan que tienen un abanico de posibilidades para poder hacerlo y, por ejemplo, decir: Oye, yo quiero tener un hijo porque sé que a partir de tal edad voy a poder delegar el cuidado, porque al final estamos hablando de delegar el cuidado que tú siempre querrías hacer, porque cualquier padre y cualquier madre quiere cuidar a sus hijos. Por tanto, lo que necesitamos son servicios que de alguna manera nos ayuden a complementar esas posibilidades.

Luego hay medidas muy interesantes. Cuando hacía este trabajo, recuerdo que a mí me llamaba la atención que, por ejemplo, los países nórdicos tienen una política que probablemente ustedes ya conozcan, que es la política de la doble velocidad, que es el potenciar el segundo hijo. Ya saben ustedes que tener un primer hijo cada vez está más retardado en nuestro país, con unas edades de primer nacimiento muy elevado en el caso de las madres. Bueno, pues hablamos de potenciar que haya un segundo nacimiento con políticas que de alguna manera compensen el que nazca ese segundo hijo en un periodo de tiempo. Aquí es importante jugar con las duraciones. Lo digo porque cuando se retrasa la edad de nacimiento del primer hijo, la duración de lo que viene después es fundamental. Por tanto, desde mi punto de vista, yo creo que sí, que es bueno abogar por el desarrollo de políticas de natalidad que de alguna manera nos ayuden a ensanchar esa base de pirámide, donde, déjenme que les diga, no hay tendencia de cambio. Hace unos años teníamos diferentes escenarios —nosotros siempre trabajamos con escenarios, ya saben, para sintetizar, neutral, optimista, pesimista— y siempre nos atrevíamos a poner este optimista de: seguro. Pero esto no cambia, y ya llevamos años sin nada que nos haga ver que el número de hijos vaya a crecer sistemáticamente. Pero, repito, yo creo que lo que hay que hacer —o al menos intentarlo, que ya sé que es muy fácil decirlo— es diseñar un abanico de posibilidades para que la persona pueda decidir y pueda tener aquella batuta de decir: Oye, yo quiero tener un hijo porque puedo estar trabajando fuera del hogar y a la vez dar acceso a esos cuidados que tanto quiero.

Como decía al principio, nuestro sistema de pensiones es un sistema paramétrico que está fundamentado en tu vida laboral. Por tanto, si queremos mantener una estructura poblacional en nuestro país, hemos de ser capaces de compenetrar un sistema que es paramétrico —que depende de cotizaciones y que está influenciado por tiempos parciales— con un desarrollo, yo diría, necesario de políticas de natalidad.

En cuanto a la portavoz del Grupo Socialista, estoy totalmente de acuerdo con la intervención inicial; es alarmante lo que estamos viendo en relación con estos hechos que se vienen sucediendo, y yo creo que cualquier ideología política está totalmente en contra, como lo está la sociedad en general, por tanto, yo también me sumo a estas manifestaciones. Un poco en la línea de lo anterior, yo creo que tenemos que avanzar siempre en el diseño de una política que rompa brecha de género y también hemos de romper prototipos. Pensaba en una de las consideraciones que ha hecho respecto a si hay más mujeres siendo médicos, siendo jueces, y si hay menos mujeres siendo ingenieras, y yo recuerdo que hace un tiempo me pidieron un artículo relacionado con esto, que titulé «Rompe los estereotipos», y es que quizá los estamos provocando un poco todos, porque en nuestras propias casas acabamos haciendo un estereotipo. Por ejemplo, yo tengo un hijo y una hija, y nunca se me ha ocurrido regalarle a mi hija un circuito de Fórmula 1, pero a mi hijo sí. Por tanto, quizá los estereotipos se vienen motivando un poco en las propias familias. Esto lo digo yo y lo dicen los estudios, porque recuerdo que en aquel artículo referenciaba a investigadores de Harvard que han estudiado sistemáticamente cómo incluso hay una edad a partir de la cual esto ya es evidente, que es a los 6 o 7 años aproximadamente, una edad clave para que después

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 29

haya una disfuncionalidad en relación a carreras STEM y todo esto que estamos viendo de manera sistemática.

Yo creo que tenemos que ver ese paradigma global de intentar ir más allá de las diferencias que hemos venido viviendo hasta ahora en determinados puestos, en determinadas ocupaciones, y luchar porque eso desaparezca, pero informando. A veces hablamos de educación financiera, pero es que no solamente es educación financiera, es educación social, es decir, educar a mujeres y hombres sobre las consecuencias que puede tener el no trabajar sobre la brecha de género, porque al final perjudica a todo el mundo. Y esto es fácil. Me refiero, por ejemplo, a cuidados de larga duración. Si estás en una pareja mayor —piensen en sus entornos cercanos, que seguro que me siguen—, lo que suele ocurrir es que es la mujer la que está cuidando al marido, y los hijos lo sufren. ¿Por qué lo sufren? Porque la mujer, probablemente en breve, también será dependiente, ya que estamos hablando de edades de cuidadoras muy elevadas, que al final acaban rompiendo a la propia sociedad.

Finalmente, en relación con la intervención de la portavoz del Grupo Popular, estoy totalmente de acuerdo en que hay palabras que son claves en pensiones y que siempre decimos, pero cuando las decimos, yo siempre pienso que van a pensar: Esta mujer es una pesada, siempre dice lo mismo; pero es que cuando se habla de pensiones hay una serie de conceptos que son fundamentales. El primero, obviamente, es suficiencia, que es el valor que nos ha venido marcado de manera sistemática por cualquier organismo internacional. Las pensiones deberían garantizar una renta, que puede ser del 60%. Ya saben que hay diferentes formas de medirlo. Las pensiones tienen que ser equitativas porque, desde un punto de vista actuarial, es lo que más trabajamos. Nosotros trabajamos con probabilidades, y en los cálculos que hacemos siempre incorporamos esas probabilidades de que las personas lleguen vivas en los diferentes momentos del tiempo y lo que esto nos beneficia para hacer cosas o diseños equitativos. Pero las pensiones tienen que ser sobre todo sostenibles, es decir, lo que tenemos que garantizar, y más en un sistema como el nuestro —en cualquiera, pero sobre todo en el nuestro, que es una balanza—, es ese equilibrio, esa sostenibilidad en el tiempo. Por tanto, yo creo que tenemos que hablar de diseños que tengan ese punto como valor inicial, sobre todo y ante todo si seguimos con el sistema que tenemos en la actualidad.

Yo pienso que tenemos que abrir también la mirada a otras posibilidades. Yo les hablaba del *autoenrolment*, que evidentemente que tiene muchas lecturas, pero si vamos un poco al quid de la cuestión, cuando yo estoy hablando de *autoenrolment* como una política que se está moviendo a nivel europeo, es porque, desde mi punto de vista y lo que yo he podido ver desde el ámbito más investigador, como decía la portavoz del Grupo Socialista, abre. Y es que al final, si tú estás diseñando un sistema en el que la persona al trabajar ya tiene esta aportación para sus pensiones del día de mañana, primero, le está generando ahorro a largo plazo y, después, nos permite trabajar, por ejemplo, en la brecha de género. No lo he dicho, pero Irlanda y otros países que están diseñando *auto-enrolment*, trabajan el *double matching*. ¿Qué es el *double matching*? Ustedes saben que en *autoenrolment* hay un porcentaje del salario que pone el trabajador para su pensión futura y otro porcentaje lo pone el empresario como tal, pero ¿cabe la posibilidad de *double matching*? ¿Qué quiere decir? Que el Estado también haga una aportación adicional. Fíjese lo que eso puede dar de sí para trabajar también eficiencia en cuanto a ruptura o hacer desaparecer la brecha de género.

Por tanto, hay que pensar en todos aquellos sistemas que complementen el nuestro, que nos ayuden de alguna manera a trabajar en un diseño sostenible de pensiones, incluyendo —y el *autoenrolment* también nos lo cita— lo que es ahorro productivo. El ahorro puede ser productivo o no serlo, es decir, el ahorro puede estar enfocado en «yo voy a generar un ahorro a largo plazo, donde tengo una bolsa de dinero —la hucha—, y esto es lo que voy a utilizar el día de mañana», o en «voy a pensar en un ahorro a largo plazo para lograr un aumento de productividad», que es lo que está buscando ahora mismo la política europea al decir: Vamos a intentar que cada país, con sus características, de alguna forma haga que el trabajador tenga una dinámica de ahorro a largo plazo, que vea algo que es para el largo plazo, pero que a la vez al país le genere o le abra las puertas a una inversión en productividad.

Yo creo que todo esto es relevante. Considero que es bueno, como decía desde un principio, estudiar las políticas de otros países, ver qué ha funcionado y qué no ha funcionado, y de todas ellas aprender.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 535

13 de abril de 2026

Pág. 30

Le agradezco la rigurosidad, desde el acuerdo o la discrepancia donde cada grupo se sitúa, pero la cuestión es llegar a puntos en común. Ya le digo que sí le vamos a pedir el informe sobre natalidad que presentó al Centre d'Estudis de Catalunya, sin perjuicio de que los grupos quieran que profundicemos más, por ejemplo, en el reajuste de la pensión de viudedad que ha comentado una vez tengamos todos ya el *powerpoint* de la presentación que nos va a facilitar.

Muchísimas gracias. Seguramente contaremos con usted para otra ocasión.

La señora **AYUSO GUTIÉRREZ** (catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona):  
Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias a todos.

Nos quedamos un momento los portavoces para hacer Mesa y portavoces.

Muchas gracias.

Se levanta la sesión.

**Eran las seis y catorce minutos de la tarde.**

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

cve: DSCD-15-CO-535