



# CORTES GENERALES

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Año 2026

XV LEGISLATURA

Núm. 571

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

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. MANUEL LAGO PEÑAS,  
VICEPRESIDENTE PRIMERO

Sesión núm. 11

celebrada el miércoles 27 de mayo de 2026

### ORDEN DEL DÍA

Posposición del siguiente punto del orden del día:

— Celebración de las siguientes comparecencias:

- De la señora Castaño Collado, catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid, para informar sobre la brecha de género en los temas relacionados con el objeto de la comisión. Por acuerdo de la Comisión de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo. (Número de expediente 219/000657) ..... 2

Celebración de las siguientes comparecencias:

- Del señor De la Corte Rodríguez, interventor y auditor de la Administración de la Seguridad Social, 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 212/000931) ..... 2
- De la señora Grau Pineda, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), 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 219/000656) ..... 14

### SESIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO CELEBRADA EL MIÉRCOLES 27 DE MAYO DE 2026

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

POSPOSICIÓN DEL SIGUIENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA:

— CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARENCIAS:

- DE LA SEÑORA CASTAÑO COLLADO, CATEDRÁTICA DE ECONOMÍA APLICADA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS TEMAS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE LA COMISIÓN. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (Número de expediente 219/000657).

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Buenas tardes. Vamos a dar comienzo a la sesión.

Estoy de presidente por accidente. Mercè Perea me ha pedido que la disculpe porque, como sabéis, tenía que atender un asunto familiar, que afortunadamente evoluciona bien.

Celebramos una sesión en la que intervendrán solo dos comparecientes, ya que doña Cecilia Castaño ha excusado su asistencia por razones de salud.

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARENCIAS:

- DEL SEÑOR DE LA CORTE RODRÍGUEZ, INTERVENTOR Y AUDITOR DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 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 212/000931).

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): La mecánica ya la saben ustedes: cada comparecencia tendrá una hora de duración; el compareciente dispondrá de veinte minutos para su intervención inicial; posteriormente, los grupos tendrán un turno de cinco minutos —que podremos ampliar, dado que solo estamos cuatro grupos, a cinco, seis o siete minutos—; y, finalmente, el compareciente intervendrá quince minutos para cerrar la comparecencia.

Tenemos la suerte de tener como compareciente a Miguel de la Corte Rodríguez, que es interventor y auditor de la Administración de la Seguridad Social. En su currículum he visto una cosa que me parece importante destacar aquí, y es que entre 2017 y 2020 estuvo destinado en la Unidad de Igualdad de Género de la Comisión Europea, donde participó de forma muy activa en la preparación, negociación y aprobación de la Directiva de 2019, relativa al equilibrio entre la vida laboral y personal. Yo creo que este dato es un aval de su cualificación.

Miguel, le doy la palabra. Cuando quiera.

El señor **DE LA CORTE RODRÍGUEZ** (interventor y auditor de la Administración de la Seguridad Social): Muchas gracias, presidente.

Buenas tardes a todos.

Quiero dar las gracias a la comisión por invitarme. Para mí es un honor y un placer poder estar aquí hoy y aportar mi granito de arena, desde un punto de vista técnico, sobre lo que yo conozco acerca del complemento por brecha de género y su incompatibilidad con el derecho de la Unión Europea.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 3

Como ha comentado el presidente, me llamo Miguel de la Corte, soy interventor y auditor de la Seguridad Social desde el año 2005 y, en el ámbito académico, soy investigador senior asociado a la Universidad Católica de Lovaina desde 2019. Mis áreas de estudio son la Seguridad Social, los derechos de conciliación y la maternidad, todo ello desde el punto de vista del derecho de la Unión Europea, del derecho comparado y en relación con la igualdad de trato hombre-mujer.

Mi presentación va a estar dividida en seis partes. **(Apoya su intervención en una presentación digital)**. En primer lugar, haré una breve introducción sobre el derecho de la Unión Europea sobre igualdad de trato hombre-mujer. Después, comentaré unos pequeños apuntes para que comprendan mejor la brecha de género en las pensiones —aunque quizá lo hayan tratado en otras ponencias—, las causas y las medidas para abordarla. Posteriormente, entraré en el núcleo de la presentación desde un punto de vista cronológico, desde el complemento de maternidad, que fue aprobado en el año 2015 y entró en vigor en el año 2016, a cómo fue invalidado en el año 2019, en la sentencia WA. Luego, hablaremos del complemento por brecha de género, que se creó como respuesta a esa sentencia, pero que fue nuevamente invalidado hace un año en la sentencia europea Melbán y Sergamo. Después, intentaré dar algunas ideas —porque solución mágica no existe y nunca sabes lo que los tribunales pueden hacer— sobre cómo regular un complemento compensatorio por cuidado de hijos ajustado al derecho europeo. Finalmente, terminaré con unas conclusiones.

En la introducción, simplemente comento el principio de primacía del derecho europeo, que es algo que todos conocemos: las normas europeas prevalecen sobre las leyes nacionales y, por tanto, debemos ajustarnos al derecho europeo tal y como lo interpreta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Este derecho europeo regula, ya desde los tratados fundacionales, la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Vamos a centrarnos en el ámbito de las relaciones laborales —acceso al empleo, las condiciones laborales y el despido—, y también en el ámbito de la Seguridad Social, tanto en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea como en una serie de directivas, entre las que destacamos la 2006/54 y la 79/7, que es la que se refiere a los regímenes legales de Seguridad Social.

Es importante comprender que lo que hace el derecho europeo es prohibir la discriminación directa en todos estos ámbitos que hemos comentado anteriormente. ¿Qué es la discriminación directa? Es un trato menos favorable por razón de sexo, es decir, cuando tenemos una diferencia de trato entre hombres y mujeres en una situación comparable, por ejemplo, cuando una mujer y un hombre realizan el mismo trabajo pero ella cobra menos que él. En una situación comparable, esa sería una discriminación directa contra la mujer. La discriminación directa no se puede justificar, salvo que haya una excepción en la propia directiva, es decir, no es justificable; un trato diferenciado entre hombre y mujer en una situación comparable directamente se califica como discriminación.

La acción positiva está muy limitada a nivel europeo. Ha habido sentencias del Tribunal de Justicia en el ámbito del empleo y en el ámbito de la Seguridad Social —lo veremos luego—donde está muy muy limitado lo que se llama también discriminación positiva hacia la mujer o hacia el hombre, dependiendo de los casos.

Tenemos también la discriminación indirecta. Para comprender la discriminación indirecta lo mejor es utilizar un ejemplo. En este caso, no hay una diferencia de trato por razón de sexo, sino una norma neutra que se aplica por igual a hombres y mujeres, pero que en la práctica afecta mayoritariamente a uno de los dos grupos, a los hombres o a las mujeres. Un ejemplo son los casos que hemos tenido en España del trabajo a tiempo parcial o de los empleados de hogar. La mayoría de los trabajadores a tiempo parcial y de los empleados de hogar son mujeres. Puedes tener una norma que se aplica igual a hombres y mujeres, pero indirectamente se está produciendo un perjuicio hacia las mujeres. Aquí tenemos varias sentencias: Villar Láz, Elbal Moreno y otras en las que hemos tenido que cambiar nuestros regímenes de Seguridad Social porque estaban penalizando a las mujeres.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 4

A diferencia de la discriminación directa —que no se puede justificar—, cuando haya una norma con un impacto mayoritario sobre uno de los dos grupos sexuales se puede justificar la medida siempre que haya un fin legítimo y la medida sea adecuada y necesaria para alcanzar ese fin. O sea, el hecho de que haya un caso *prima facie* de discriminación indirecta no significa que haya una discriminación indirecta, porque puede haber un fin legítimo y una medida adecuada y necesaria a ese fin. Todo esto es simplemente para comprender un poquito el derecho de la Unión Europea.

Vamos a pasar al punto segundo, que trata sobre algunos datos de la brecha de género. He metido los datos del año 2024, que son los más recientes que he encontrado. Tenemos una brecha en el empleo del 10% a nivel europeo. La participación de las mujeres es inferior a la de los hombres y, como vemos, en España la brecha es parecida, pero aquí los niveles de empleo son inferiores a la media europea.

Luego tenemos el problema de la brecha salarial, que es la diferencia que hay en los sueldos de hombres y mujeres a nivel horario, es decir, por hora, que es un 11,1% a nivel europeo y un poquito más bajo en España.

¿Qué pasa con el empleo a tiempo parcial? Que es mayoritariamente usado por las mujeres. Un 27,8% de las mujeres lo utiliza frente a un 7,7% de los hombres, con unos porcentajes parecidos, aunque inferiores, en España. Y cuando preguntamos por los motivos por los cuales la gente se emplea en el trabajo a tiempo parcial, uno de los motivos es el cuidado de hijos o adultos con discapacidad, y en ese caso las mujeres, por ese motivo, lo usan casi en el 30% de los casos, mientras que los hombres solo en el 8,7%. Por tanto, muchas mujeres hacen trabajos a tiempo parcial por motivos de conciliación y de cuidados. Todo esto da lugar a una brecha en las pensiones actualmente del 24,5%, que significa que la pensión media de las mujeres es un 24,5% inferior a la media de la pensión de los hombres.

En definitiva, si miramos los datos, ¿qué es lo que vemos? Que las mujeres, de media, trabajan menos años, que cobran menos por hora, que cuando trabajan lo hacen más a tiempo parcial y que todo ello supone menos ingresos, menos cotizaciones y, finalmente, una menor pensión.

Mirando un poco los números, nos dan también las causas de la brecha de las pensiones, que se pueden resumir en tres tipos. En primer lugar, la brecha salarial y sus propias causas. ¿Cuáles son las causas de la brecha salarial? Lo habréis oído a lo mejor en otras presentaciones: la segregación horizontal —las mujeres están concentradas en algunos sectores que tienen empleos menos remunerados—, la segregación vertical —que las mujeres no llegan a las posiciones más altas de las empresas o de las Administraciones, lo que se conoce como techo de cristal—, y luego, muy importante, la falta de corresponsabilidad en los cuidados, que es también una de las causas que hace que las mujeres cobren menos. ¿Por qué? Bueno, aquí se podría hablar muchísimo, porque hay falta de igualdad en los propios derechos de conciliación en muchos países, aunque en España ahora hemos mejorado muchísimo con la igualación de los permisos de maternidad y paternidad. También por motivos culturales, porque se piensa que las mujeres son las que tienen que cuidar a los niños y que lo hacen mejor que los hombres. Y, a veces, por motivos económicos, porque compensa más a la familia que el miembro o progenitor que cobre menos se quede en casa, que suele ser la mujer, etcétera.

Y luego tenemos la discriminación salarial, que es una discriminación pura y dura y que cada vez ocurre menos, gracias a Dios, porque supone simplemente pagar a una mujer menos por el hecho de ser mujer. Eso está bastante acotado.

Aparte de la brecha salarial, otra de las causas de la brecha en las pensiones es la carrera laboral, que son más cortas en el caso de las mujeres porque interrumpen más su trabajo y abandonan más el trabajo que los hombres. Y luego está el trabajo a tiempo parcial, que lo hemos comentado también antes. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, lo que supone menores ingresos y menores cotizaciones.

Pero me gustaría señalar que todo esto tiene en el centro la falta de corresponsabilidad en los cuidados. ¿Por qué? Porque eso afecta a la brecha salarial, afecta a que tengan carreras laborales más cortas y también muchas veces, por motivos de conciliación, las

mujeres trabajan más a tiempo parcial. O sea que es importante, si queremos que se produzcan realmente cambios en el medio y largo plazo, atacar el tema de la conciliación y la corresponsabilidad.

Me han pedido que hablara un poco de las medidas que se han empleado en el ámbito de la Seguridad Social para reducir la brecha en las pensiones. No voy a entrar en medidas de empleo porque aquí estamos en una comisión sobre temas de Seguridad Social. Por hablar de algunos ejemplos que se han utilizado por países de la Unión Europea —lo que no supone que estén bien hechos, simplemente comento lo que se ha utilizado y puede ser o no ajustado a derecho—, durante la vida laboral se han empleado medidas de Seguridad Social para mejorar la participación y situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por ejemplo, imaginemos un sector donde las mujeres están infrarrepresentadas. Se podría prever una reducción en las cotizaciones de la Seguridad Social para animar a que las mujeres sean contratadas, y lo mismo digo en un sector donde los hombres están infrarrepresentados, se podría usar como medida para fomentar su participación. Otra idea que se podría dar, por ejemplo, es la capitalización de la prestación por desempleo, lo que se llama la capitalización del paro. Si las mujeres están infrarrepresentadas en el trabajo autónomo, se podría dar un incremento de esta prestación únicamente para mujeres, para animar a que formen también sus propias empresas y el autoempleo. Esto son ejemplos, nada más.

Después de la vida laboral, también se han empleado medidas de Seguridad Social de acción positiva, como reducir la edad de jubilación. En algunos países los hombres se jubilan a los 65 y las mujeres a los 60, eso ocurre, la posibilidad de jubilación anticipada solo para mujeres, que también lo ha habido y lo hay. Cobertura de vacíos de cotización: por ejemplo, si nos quedamos en casa o reducimos la jornada para cuidar a nuestros hijos, que esa menor cotización pudiera cubrirse por la Seguridad Social con una cotización que se llama ficticia; es decir, cubrir esos vacíos de cotización para que no estés penalizado en tu futura pensión. Y luego los suplementos en las pensiones, que es justamente de lo que vamos a hablar, de complementos de pensiones de una forma compensatoria para aquellas personas que hayan cuidado a sus hijos o a sus familiares. Y luego hay otras medidas más generales, como las pensiones mínimas, que también favorecen indirectamente a las mujeres; flexibilidad en los años de cotización, lo que se llama coger los años mejores de tu carrera —aunque ya tenemos una medida de Seguridad Social en España parecida— para el cálculo de la pensión, etcétera.

Vamos a entrar ahora en el núcleo de la presentación, que son los complementos y su incompatibilidad con el derecho europeo. El complemento de maternidad entró en vigor en el año 2016. Era un complemento para las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad para la madre —únicamente la madre— con dos o más hijos biológicos o adoptivos. El padre estaba totalmente excluido y la cuantía del suplemento era un tanto por ciento de la pensión según el número de hijos: por dos hijos, 5%; por tres hijos, 10%; y por cuatro o más hijos, el 15%, y la finalidad de la norma era demográfica —es lo que decía la ley— y compensatoria por cuidados. Se quería animar un poco demográficamente a que tuviéramos más hijos y también era una compensación por el cuidado de hijos.

Fue invalidado en el año 2019 en el asunto WA. ¿Por qué? Vamos a aplicar la lógica del Tribunal. El Tribunal de Justicia vio que había un caso de discriminación directa, un trato diferente hombre-mujer: los hombres estaban excluidos en una situación comparable. Y podemos preguntar que cómo es posible que digan que los hombres y las mujeres están en una situación comparable. Porque la comparabilidad el Tribunal la hace desde un punto de vista individual, no desde un punto de vista colectivo. No hablamos de los hombres como colectivo o de las mujeres como colectivo, sino de que si puede haber un hombre que también se haya quedado en casa a cuidar a su hijo y haya sufrido un perjuicio profesional al igual que una mujer, entonces, ¿por qué se le excluye? Así es como piensa el Tribunal: discriminación directa.

No se pudo aplicar ninguna de las excepciones que había en la Directiva 79/7 y no cabía tampoco la acción positiva del artículo 157 del Tratado de la Unión Europea, y ahora veremos por qué: porque solo se permite la acción positiva directa durante la vida laboral.

Aquí tenemos el artículo 157.4 del tratado, que dice: «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral...» Y luego continúa hablando de que se permiten medidas de acción positiva, pero siempre circunscritas a ese inicio de la frase, es decir, solo durante la vida laboral. Por tanto, el Tribunal no permite nunca la acción positiva en el ámbito de las pensiones, aunque sí se podría hacer durante la vida laboral.

El Gobierno español, como respuesta a esa sentencia, creó un nuevo complemento en 2021: el complemento por brecha de género. Era para las mismas pensiones, pero con algunas diferencias. ¿Por qué? Porque se incluyó que lo pudieran recibir aquellos padres que tuvieran solo un hijo —ya no debían tener dos hijos— y la madre lo tenía con dos requisitos: ser beneficiaria de una pensión y haber tenido hijos. Sin embargo, el padre tenía que cumplir unos requisitos adicionales, que básicamente eran pruebas indiciarias de que había cuidado a los hijos. Por ejemplo, si la madre había fallecido y él cobraba la viudedad y los niños eran pequeños porque cobraban una orfandad, se le daba el complemento al padre; o cuando demostraba un perjuicio en su carrera profesional con unas comparaciones que se hacían de las bases de cotización previas y posteriores al nacimiento o adopción. El padre digamos que solo podía tener acceso al permiso por vía de exclusión; normalmente la madre era la beneficiaria, pero al padre se le abría una vía de entrada. La cuantía ya no era variable, sino que era una cuantía fija por hijo, que en su momento era de 27 euros y ahora creo que son 35 o 36 euros —ha ido subiendo año a año—, y la finalidad, nuevamente, en este caso, era compensatoria por cuidado de hijos. Ya no hablábamos de aportación demográfica.

¿Qué pasó en el año 2025? Nuevamente, el Tribunal, aplicando su lógica, lo invalidó. ¿Por qué? Porque seguía habiendo una diferencia de trato entre hombre y mujer. No era una medida neutra, había requisitos diferentes para hombres y mujeres. Por lo tanto, es una discriminación directa. No se aplicaban de nuevo las excepciones de la directiva y no cabía la acción positiva. El Tribunal siempre va a aplicar esta lógica: discriminación directa, invalidación.

¿Qué podemos hacer para regular el complemento compensatorio por cuidado de hijos y que se ajuste al derecho europeo? Pues bien, es muy importante que no haya ninguna diferencia de trato entre hombres y mujeres. No puede haber ninguna diferencia de trato ni en el acceso al complemento, ni en los requisitos, ni en la cuantía, ni en cualquier asunto. Las normas tienen que ser las mismas para hombres y para mujeres.

Se requiere, por tanto, una medida neutra, que hablemos ya de cuidador. No hablemos de hombre o mujer, sino de una medida neutra para el cuidador. Pero, en la práctica, lógicamente, la mujer será la beneficiaria, porque normalmente es la que ha cuidado a los hijos. Entonces, se trata de hacer una medida neutra, lo que se llama una medida de acción positiva indirecta. Es muy importante tener en cuenta esto; una medida neutra, pero con impacto positivo hacia la mujer.

¿Cómo podría regularse? Digo que esta es una propuesta, pero que no es una varita mágica; se puede debatir y puede haber otras ideas mucho mejores. Yo hago una propuesta y a ver qué les parece. Tendríamos una finalidad compensatoria; es decir, tú has tenido un retroceso en la carrera profesional por el hecho de cuidar a tus hijos. Muy importante: cuando una medida tiene un impacto positivo mayoritariamente en las mujeres, podría haber una discriminación indirecta contra los hombres. Nos acordamos del tema de la discriminación indirecta. Esto va siempre en los dos sentidos. Si afecta mayoritaria y positivamente a las mujeres, puede declararse discriminatorio indirectamente contra el hombre. Por tanto, tiene que ser muy cuidadosa la medida. Tiene que haber una proporcionalidad entre el fin de la medida y la medida empleada. La medida tiene que ser apropiada, es decir, apropiada a ese fin, lo que implica también una coherencia; y necesaria, es decir, tiene que ser una medida que no implique matar moscas a cañonazos, una medida justa y necesaria, dirigida para alcanzar el fin.

Importante: la viudedad tiene que quedar fuera, porque es un sinsentido. Porque si lo que estamos diciendo es que estás sufriendo un perjuicio en tu carrera profesional por el hecho de haber cuidado a tus hijos, no tiene sentido incluir la viudedad. La cuantía de la

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 7

viudedad no depende de tu propia carrera profesional, sino de la carrera del cónyuge que murió o pareja de hecho que murió. Por tanto, no tiene sentido y el Tribunal te lo echaría atrás por falta de coherencia. La viudedad no puede quedar aquí porque no depende de la carrera profesional del pensionista.

También hay que quitar a los padres que tuvieron hijos antes de trabajar, porque si estás comentando que ha habido un retroceso en tu carrera profesional tiene que haberse iniciado. Hubo un asunto en Francia, el caso Grismar, en el cual se daba un año de bonificación a todas las madres. El Tribunal lo invalidó. Lo que hizo Francia fue decir: vale, pues se lo voy a dar a todos, madres y padres, que tengan al menos dos meses de permiso. Dos meses de permiso era el mínimo de permiso de maternidad obligatorio en Francia. Entonces, el Tribunal lo invalidó por falta de proporcionalidad. ¿Por qué? Porque dijo: Claro, es que entonces van a entrar todas las mujeres y no va a entrar ningún hombre y, encima, habéis metido a gente que tuvo hijos antes de trabajar. Por tanto, si el fin era compensar a las mujeres por su retroceso en la carrera profesional, no tiene sentido si no fue iniciada previamente. O sea, que hay que tener mucho cuidado con estas cosas.

Entonces, ¿cómo se podría hacer? Es importante. Tenemos bases de la Seguridad Social donde tenemos las bases de cotización de todas las personas, de todos los trabajadores. Lo que se podría hacer es pedir que se acredite el retroceso profesional tras el nacimiento o adopción del hijo. ¿Qué se podría hacer? Por ejemplo, analizar por cada hijo las bases de cotización de los dos o tres años, lo que queramos, anteriores al nacimiento o adopción y compararlo con las bases de cotización de los dos o tres años posteriores al nacimiento o adopción. Si las posteriores son inferiores, por ejemplo, porque trabajaste a tiempo parcial, porque te cambiaste a otro trabajo donde te pagaban menos pero tenías mejores medidas de conciliación, etcétera, se otorgaría el complemento, porque se probaría de manera indiciaria que ha habido un retroceso en tu carrera. En caso contrario, si son iguales o superiores, no se concedería el complemento. No es necesario crear una dialéctica de confrontación entre hombre y mujer. Se podría no dar a nadie en la pareja porque no hubo un retroceso, se podría dar a los dos o se podría dar a uno solo. Normalmente, si veis las estadísticas, será la mujer, que es la que sufre un retroceso en la carrera profesional tras el parto o tras la adopción. Pero hablamos ya de cuidador. Ya no estamos hablando de hombre o de mujer; estamos hablando de cuidador que pruebe el retroceso en su carrera profesional.

Se puede hacer de otras maneras, pero esta es una idea y creo que el Tribunal podría admitirlo, ya que no estamos haciendo diferencias de trato por razón de sexo, sino, simplemente, intentando dar respuesta a una realidad, que es que, por el hecho de cuidar a un hijo, al final hay un retroceso en tu carrera profesional.

Para cerrar, termino con las conclusiones. Hay que tener claro el principio de primacía de la Unión Europea. La Unión Europea no permite la acción positiva directa y, por lo tanto, hay que cambiar la norma española; no nos queda otra. Solo es válida una medida neutra cuyo beneficiario sea el cuidador, que normalmente será la mujer. Tiene que haber un diseño muy cuidadoso del complemento compensatorio por cuidado de hijos si no queremos que sea invalidado por tercera vez en el Tribunal de Justicia. Incluso, si la medida es neutra, hay que tener mucho cuidado para que no sea indirectamente discriminatoria contra los hombres. Y algo superimportante: la proporcionalidad entre el fin y la medida empleada. Si lo llamamos complemento compensatorio por retroceso en la carrera profesional, se tiene que probar el retroceso. Si lo llamamos por menor avance en la carrera profesional, pues también se podría prever el que haya tenido menos avance. Pero tiene que haber una coherencia entre el fin y los medios.

Muchísimas gracias por la atención. Estoy dispuesto a intentar contestar a cualquier pregunta que me formulen. **(Aplausos)**.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Muchas gracias, Miguel, por la exposición tan interesante que ha realizado.

Ahora, voy a dar la palabra a los grupos parlamentarios de menor a mayor.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 8

Como no está la otra diputada de SUMAR, Aina Vidal, y yo estoy presidiendo, no voy a poder bajar a la sala a preguntar.

Por lo tanto, la portavoz de VOX, que es la señora Méndez Monasterio, dispone de cinco minutos para preguntar.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Muchísimas gracias al compareciente, don Miguel. Nos ha parecido una intervención muy concreta y, además, muy enriquecedora en lo que a los datos que ha dado se refiere, las propuestas y cómo ha analizado el problema sobre la brecha de género en las pensiones.

No obstante, yo iba a iniciar mi intervención afirmando que ahora mismo el problema de las brechas que existen en nuestro sistema de pensiones no se puede concretar tan solo en la brecha de las pensiones entre hombres y mujeres, porque hay muchas más brechas. No podemos olvidar todas las brechas que tensionan el sistema: la brecha autonómica de hasta 800 euros mensuales de diferencia; la brecha entre autónomos y asalariados; entre funcionarios y trabajadores por cuenta ajena; la brecha patrimonial que acecha a nuestros jóvenes, porque, claro, según los últimos datos aportados por el Consejo de la Juventud de España, el pago del alquiler se lleva el 98,7% de un salario joven. Es decir, tienen una imposibilidad de formar una familia y sobrevivir, mientras que los impuestos y, en concreto, las cotizaciones se llevan el 34% de ese salario. ¿Cómo va a estar pensando un joven que tiene que sobrevivir para formar una familia o para independizarse en las pensiones que puede cobrar más adelante? Está también la brecha entre pensionistas y bebés, que se multiplica por nueve. Por tercer año consecutivo, en 2025, las nuevas altas por jubilación superaron al número de nacimientos registrados en nuestro país; una brecha de 54 160 entre jubilaciones y nacimientos.

Por lo tanto, pensamos que se necesita una reflexión mucho más amplia, aunque no critico en absoluto su intervención porque ha sido concreta, es lo que se le había pedido y, además —repito—, ha sido muy enriquecedora. Por eso mismo, vamos a hablar ahora de la brecha entre hombres y mujeres, para afirmar que, efectivamente, es un tema que deriva de la brecha producida por la maternidad, evidentemente. Los datos son claros. En la actualidad, las diferencias para generar el derecho a la pensión de jubilación no surgen cuando hombres y mujeres acceden al mercado laboral con formaciones similares. La verdadera divergencia aparece cuando llega el momento de formar una familia, es entonces cuando nuestro sistema económico, fiscal y social penaliza a quien decide dedicar tiempo a la crianza de sus hijos, porque detrás de muchas pensiones bajas hay trayectorias laborales interrumpidas, como usted nos ha dicho, por la maternidad, reducciones de jornada para cuidar a los hijos o familiares y renunciadas profesionales que durante décadas el sistema no ha sabido reconocer suficientemente. Por lo tanto, es muy interesante la conclusión que usted ha hecho al final de su intervención.

Es evidente que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto un avance positivo. Hoy las mujeres tienen libertad absoluta para elegir su formación y es mayor su participación laboral y su presencia profesional, incluso superior a la de los hombres en profesiones como la judicatura, la medicina, la educación o el funcionariado, mucho más amplia que en otras décadas. Eso está ayudando a reducir y a eliminar progresivamente la injusta brecha que hasta ahora existía en las pensiones, cuyos resultados acusan actualmente las mujeres pensionistas. Pero ¿a qué coste se produce esa positiva incorporación al mercado laboral? Pues bien, los diferentes Gobiernos no han sabido —o lo que es peor no han querido— poner en marcha ninguna medida suficiente, de forma paralela, para que no se truncara el deseo de tener hijos o de formar una familia, como está ocurriendo en la actualidad y por lo tanto han llevado a la inviabilidad de la sostenibilidad del sistema.

España sufre una de las tasas de natalidad más bajas del mundo y un crecimiento acelerado del envejecimiento debido a las políticas que atacan a la familia y a la vida. España no es solo un país envejecido, el sanchismo nos ha llevado a un suicidio nacional y demográfico. Para quien decide tener hijos, ¿qué es lo que pasa? Lo que usted ha explicado. Yo añadiría incluso que un estudio europeo elaborado por Make Mothers Matter

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 9

concluyó que el 78% de las madres trabajadoras sufren ansiedad y estrés. Todo ello demuestra que necesitamos una reflexión más amplia sobre el modelo laboral, familiar y social que queremos para España.

El objetivo del Gobierno no puede ser únicamente la incorporación tajante de la mujer al mercado laboral, convirtiéndose en esclava de este y dándole la espalda a su derecho a conciliar; se debe respetar y reconocer la libertad para elegir jornadas o periodos para estar con los hijos, sin que ello suponga una condena a la pobreza en la jubilación. Muchas madres aceptan empleos parciales, reducciones de jornada o interrupciones laborales que más tarde se traducen en pensiones más bajas. Ante esta situación, aunque existen cotizaciones ficticias por periodos de interrupción, el sistema sigue fallando al no reconocer adecuadamente las reducciones de jornada o los empleos a tiempo parcial elegidos para el cuidado, ni tampoco reconoce el impacto salarial posterior a la maternidad, como usted bien ha dicho. La pregunta que le hago es la siguiente: ¿no cree que debieran reconocerse en la base reguladora de la pensión las reducciones de jornada o los empleos a tiempo parcial para el cuidado de los hijos? Es decir, usted habla de un complemento de maternidad, pero yo lo que le pregunto es si eso no se debería hacer en la base de cotización. Nosotros proponemos medidas concretas como un bonus de mejora en la base reguladora por cada hijo, independientemente de si hubo interrupción laboral o no. ¿No le parecería esto más justo para un futuro que la necesidad de los complementos a la pensión actual?

Muchísimas gracias por su intervención. **(Aplausos)**.

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

Tiene la palabra ahora la señora Cobo, Ana, portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

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

Y gracias al señor De la Corte por la presentación.

Desde nuestro punto de vista, la defensa de las pensiones públicas tiene que ir unida necesariamente a la defensa de la igualdad. Una pensión es el reflejo de toda una trayectoria, de los salarios que se han cobrado, de los años cotizados, de las interrupciones laborales, de los trabajos a tiempo parcial y también de quién ha asumido mayoritariamente los cuidados. La brecha de género en las pensiones no empieza cuando una mujer se jubila; empieza cuando se da por hecho que cuidar es una responsabilidad principalmente femenina. Por eso, defender las pensiones públicas no significa solamente defender que haya un sistema fuerte, suficiente y sostenible, significa defender que ese sistema sea capaz de corregir las desigualdades. De hecho, seguramente usted conocerá bien que gracias al sistema público de pensiones se reduce un 60% de la desigualdad que habría en este país si no existiera dicho sistema público. Pero si el sistema público de pensiones se limita a reproducir exactamente lo que ha pasado en el mercado laboral, entonces también va a reproducir sus injusticias. Es verdad que el derecho europeo exige igualdad de trato entre hombres y mujeres y eso es lógico —nadie debería ser discriminado por razón de sexo—, pero también tenemos que preguntarnos si una igualdad puramente formal es suficiente cuando partimos de situaciones profundamente desiguales. Porque tratar igual a quienes no han tenido las mismas condiciones y las mismas oportunidades puede terminar consolidando en el tiempo esa desigualdad.

Veámos con datos, por ejemplo, del mes de marzo, que en las nuevas altas que ha habido en el sistema público de pensiones sigue existiendo una diferencia de más de 200 euros entre la pensión que van a recibir de media esas nuevas altas y la de las mujeres. O vemos que el 68% de las pensiones con complementos a mínimos —las más pequeñas, las que no llegan y se complementan para llegar a la pensión mínima—, concretamente 1431.000, son pensiones de mujeres. La brecha sigue existiendo y no parece fácil que esto se corrija porque persiste también en las bases de cotización a día de hoy en términos globales. Y si vamos profesión por profesión, observamos que las profesiones mejor remuneradas y los buenos puestos están en manos de los hombres y las menos remuneradas siempre están vinculadas a las mujeres. Una medida neutra en su redacción puede ser útil si realmente beneficia a quienes han visto perjudicada su carrera profesional por cuidar, pero no podemos

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 10

perder de vista que, en la práctica, han sido las mujeres quienes más han contribuido y han soportado esos cuidados.

En definitiva, necesitamos pensiones públicas fuertes porque son una garantía de dignidad; necesitamos políticas de igualdad reales porque sin igualdad durante la vida laboral no habrá igualdad en la jubilación, y necesitamos que Europa no se quede solo con una visión formal de la igualdad, sino que entienda que combatir una desigualdad estructural exige medidas concretas que se traduzcan en algo en la práctica, en la realidad, en las pensiones.

Quería hacerle una pregunta respecto a la presentación que ha hecho. La Unión Europea prevé que se pueda ver el retroceso que ha habido en una carrera profesional, pero en muchas ocasiones las mujeres no es que tengan un retroceso en la carrera profesional, es que tienen un retraso. Me refiero a si no se tienen en cuenta los hijos que se han tenido antes, porque a lo mejor una mujer ha tenido que esperar para ejercer la profesión y desarrollar su carrera profesional tal como ella quería. O a lo mejor ni siquiera lo ha elegido, sino que no ha tenido otra opción que esperar a que sus hijos ya no requirieran de sus cuidados para poder hacer una carrera profesional como ella quería.

También podemos comparar el estancamiento para observar que no solo ha habido un retroceso, sino que, si vemos las carreras profesionales, la edad en la que la mayoría de la gente suele ser padre o madre coincide con la edad del despegue profesional a puestos de ascenso. Si lo comparamos podremos ver que las mujeres no tienen ese ascenso. Es decir, no solamente hay que ver si hay un retroceso en la vida laboral de las mujeres, sino si ha habido un retraso en incorporarse a la vida laboral y si ha habido un estancamiento, en un sentido global, al comparar los hombres con las mujeres. Por supuesto la Unión Europea es quien tiene la voz cantante en el derecho, eso lo sabemos todos los Estados miembros, pero tampoco nos está ofreciendo una alternativa como la que usted nos ha contado hoy para, de verdad, corregir esta brecha de género. Me gustaría que nos diera su punto de vista sobre eso.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Muchas gracias, y también por adaptarse al tiempo.

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

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

Señor De la Corte, muchas gracias por sus explicaciones y por habernos remitido previamente la documentación, que también nos ha servido para preparar esta intervención.

En mi grupo estamos convencidos de que este debate tenemos que abordarlo con rigor, porque no estamos hablando solo de un complemento de una pensión, estamos hablando de una realidad que afecta a muchas mujeres cuando llegan a su jubilación. Durante años muchas mujeres han tenido carreras laborales más cortas, con más interrupciones, más parcialidad, más reducciones en la jornada y más periodos dedicados al cuidado. Esto es una realidad y, al final, se traduce en una pensión más baja. Por eso quiero empezar recordando algo importante: fue el Partido Popular el que puso en marcha el complemento de maternidad, precisamente para empezar a romper esa brecha y para reconocer el impacto que la maternidad y los cuidados habían tenido en la vida laboral de muchas mujeres. Esa fue la finalidad de aquella medida, reconocer un problema real y empezar a corregirlo. Después llegó la doctrina europea, que obligaba a revisar el diseño jurídico. Y el Gobierno, en 2021, sustituyó aquel complemento por el actual complemento para reducir la brecha de género. En aquel momento, el ministro Escrivá generó una gran expectativa. Se presentó como una medida más generosa, más progresiva y mejor orientada. Además, la norma vinculó su vigencia a que la brecha siguiera mientras que estuviera por encima del 5%. Sin embargo, varios años después, los datos que usted hoy mismo nos ha aportado sitúan la brecha en España en el 29,2%, por encima de la media europea, que está en el 24,5%, si no me equivoco. Por eso, le pregunto por qué el avance ha sido tan limitado. No sé si es porque estamos ante un problema de diseño del complemento, del alcance real de la medida o de que seguimos actuando demasiado tarde, cuando la desigualdad ya se

ha producido durante toda la vida laboral. Se lo pregunto porque quizá el complemento puede ayudar a compensar una parte del perjuicio, pero no puede resolver por sí solo todas las causas que han generado esa pensión más baja durante décadas.

Si me lo permite, también me gustaría conocer si cree que el cambio que hizo Escrivá —pasar de un porcentaje del complemento con carácter contributivo, que tenía el primer complemento, a la cantidad fija— simplemente fue para trasladar el problema de la Seguridad Social a los gastos impropios que finalmente se pasaron a Hacienda para que los compensara a la Seguridad Social.

En su documentación usted señala varias causas: carreras laborales más cortas, empleo de tiempo parcial, brecha salarial, segregación en el mercado de trabajo y, sobre todo, la falta de corresponsabilidad de los cuidados. Entonces, ¿dónde cree usted que está hoy el principal problema?, ¿en la parcialidad?, ¿en las interrupciones de la carrera?, ¿en las lagunas de cotización?, ¿en que los cuidados siguen recayendo especialmente sobre las mujeres?, ¿o en que el sistema de pensiones llega demasiado tarde para corregir la desigualdad que se había producido mucho antes? Y le planteo otra cuestión. Si la brecha se genera durante la vida activa, ¿qué medidas cree usted que serían más eficaces para reducirla en el futuro? Cada vez hay más mecanismos que permiten incorporar mayor flexibilidad al mercado laboral, implementando una mejor conciliación entre la vida personal y la familiar. ¿Cree que esta línea es la que hay que potenciar?

Después está la cuestión jurídica, el complemento de maternidad fue cuestionado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea porque excluía al padre. A partir de ahí había que adaptar la norma, pero la regulación posterior mantuvo una diferencia de trato: la madre accede de una forma y el padre, con requisitos adicionales. Pero, según usted explica, el Tribunal Europeo ha vuelto a señalar problemas por discriminación directa. Mi pregunta aquí es muy concreta, una vez conocida la doctrina europea anterior: ¿qué margen tenía el legislador para mantener requisitos distintos para hombres y mujeres? ¿Era una fórmula jurídicamente segura o hubiera sido más prudente avanzar desde el principio hacia un modelo de los que ahora se denominan neutro, centrado en quien realmente hubiera sufrido el perjuicio en su carrera profesional por cuidado de los hijos? Y en términos prácticos, ¿qué consecuencias puede tener ahora esta situación? Usted plantea una idea que me parece clave: no debe dirigirse a la mujer por ser mujer ni debe poner al hombre más trabas o más obstáculos por ser hombre; debe dirigirse al cuidador real, a quien haya sufrido un perjuicio en su carrera profesional por el cuidado de sus hijos, aun sabiendo y siendo conscientes todos de que la inmensa mayoría de los cuidadores son mujeres. Ahí le pregunto, ¿cómo se acredita correctamente ese perjuicio?, ¿con una excedencia?, ¿con una reducción de la jornada?, ¿con una caída de las bases de cotización?, ¿con periodos sin cotizar?, ¿con una salida temporal del mercado laboral?, ¿con el paso a tiempo parcial? Y al mismo tiempo, ¿cómo evitamos que la acreditación sea tan compleja que termine dificultando el acceso a quienes realmente han sufrido ese perjuicio? En la actualidad, la digitalización permite establecer mecanismos y sistemas que aporten a la Administración la información de la que ya dispone sin perjudicar con ello al ciudadano. ¿Cree que son suficientes los medios actuales o habría que incorporar más medidas para facilitar este acceso y la vida al ciudadano?

Termino. Creo que todos compartimos el objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones, la cuestión es cómo hacerlo bien, cómo hacer una media eficaz y compatible con el derecho europeo y capaz de responder a la realidad de quienes han visto perjudicada su carrera profesional por cuidar. Por eso, le dejo una última pregunta, señor De la Corte. Si tuviera que señalar las principales razones por las que la brecha apenas se ha reducido, ¿cuáles serían? ¿Y qué tres medidas considera usted que serían más útiles para que empiece a bajar de verdad?, ¿cuáles serían?

Muchas gracias. **(Aplausos).**

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

Miguel, creo que los portavoces y las portavoces han formulado preguntas muy interesantes. Tiene ahora quince minutos para dar respuesta.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 12

El señor **DE LA CORTE RODRÍGUEZ** (interventor y auditor de la Administración de la Seguridad Social): Muchas gracias.

Voy a partir un poco de lo que ha comentado el último portavoz. Yo creo que todos compartimos el objetivo de que haya una compensación o una igualdad en el mercado de trabajo que luego se refleje también en las pensiones. Son preguntas complejas, no todas tienen una respuesta fácil, pero intentaré ir una por una.

Efectivamente, hay muchas brechas en el mercado de trabajo y otras que no pertenecen al mercado de trabajo, pero esas no las voy a comentar. Es muy cierto que la brecha entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo comienza en el momento de la maternidad. Eso es así, las carreras de los hombres y de las mujeres son parecidas hasta que llega el momento de la maternidad, que es el punto de inflexión en el que hay divergencia en las carreras. Así está demostrado, hay una penalización de la mujer —lo que llaman *motherhood penalty*— como consecuencia de la maternidad. Entonces, aquí no estamos criticando ninguna medida —creo que todas las medidas que se tomaron en España, tanto uno como otro complemento, tenían un fin bueno—, estamos intentando ver cómo lo regulamos para hacerlo de la mejor manera posible, que esté bien dirigido y que sea admitido por el Tribunal de Justicia.

El apunte que ha realizado la portavoz Méndez Monasterio —muchas gracias por la idea— la verdad es me parece muy bueno. Me refiero al tema de la jornada a tiempo parcial. Cuando una mujer o un hombre reduce la jornada, por ejemplo, para el cuidado de hijos —que se puede hasta los 8 años, si no me equivoco; no sé si es hasta los 8 o hasta los 12, creo que es hasta los 8—, no hay ningún tipo de reconocimiento o de compensación por esa reducción que tienen en los ingresos y en las cotizaciones. Se puede asumir una reducción en los ingresos, pero después va a penalizar a la persona cuidadora en el momento de acceder a una pensión, porque va a tener unas menores bases de cotización. Me parece muy interesante que se plantee, más allá del complemento compensatorio, una medida de este tipo, es decir, al igual que cuando coges la excedencia por cuidado de hijo se te da una bonificación —una cotización ficticia— cuando la haces a tiempo completo, ¿por qué no hacerlo también cuando se hace a tiempo parcial? Cuando hay una reducción de jornada que tiene un fin establecido, cuidado de hijos o cuidado de familiares, me parece muy interesante que pudiera bonificarse y completarse hasta el cien por cien de tus ingresos previos a coger esa reducción de jornada por parte de la Seguridad Social. Me parece una buena idea y una buena medida para reducir la brecha de género en las pensiones.

¿Qué más se puede comentar? Respecto a que la tasa de natalidad es muy baja, la verdad, es cierto, pero también se debe a muchísimos otros factores, entre ellos, por ejemplo, el acceso a la vivienda.

Ciñéndome al tema de la Seguridad Social —si me he dejado alguna cosa luego la podemos comentar, pero intento ir a los temas que conozco y en los que puedo responder—, es muy importante lo que ha dicho la portavoz socialista sobre los elementos redistributivos que tiene el sistema de pensiones ya hoy en día. Efectivamente, uno de ellos es el complemento a mínimos. Es muy importante porque ¿quién accede al complemento a mínimos? Mayoritariamente las mujeres, que muchas veces no llegan a la pensión mínima contributiva. Por lo tanto, son fundamentales todas estas medidas de acción positiva, indirecta realmente, porque están beneficiando a las mujeres; todo lo que sea lucha contra la pobreza y las pensiones mínimas de manera indirecta también beneficia a las mujeres. Son medidas importantes para atajar la brecha de género. Efectivamente, el sistema de pensiones no puede ser un sistema de capitalización puro y duro, que digamos yo meto en una hucha y me llevo lo que he cobrado. Es importante que haya elementos redistributivos de la riqueza y me parece que se debe mantener.

En cuanto a la igualdad formal y la igualdad material, esto es un debate muy interesante. Claro, ¿dónde pones el acento?, ¿en la igualdad colectiva o en la igualdad individual? Podríamos hablar mucho de esto —tema cuotas, por ejemplo, y muchos otros temas—, pero lo que tenemos hoy en día, nos guste o no nos guste, es la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que da importancia o preponderancia a la igualdad individual sin perder de vista la igualdad sustantiva. Por ejemplo, la discriminación

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 13

indirecta de la que hemos hablado es un concepto que ideó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea —que venía de América con el tema de la discriminación indirecta de las personas de raza negra— y que se incluyó aquí para el tema de las mujeres. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia ha defendido, y lo ha defendido mucho y bien, los derechos de las mujeres, también de una manera sustantiva. Por ejemplo, aquí no había un sistema de desempleo para las empleadas de hogar. Gracias al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ahora tenemos un sistema de desempleo para las empleadas de hogar. Es decir, que sí que se tienen en cuenta elementos prácticos de igualdad real y efectiva y no todo es igualdad formal, pero siempre es una cuestión de equilibrios.

Las medidas neutras son una cuestión de matiz. Realmente una medida neutra puede tener un efecto muy bueno para las mujeres, si se diseña y se dirige bien para que vaya al cuidador real, sin excluir y sin discriminar al hombre cuidador. Entonces, yo creo que una medida neutra —siendo admitida por el Tribunal de Justicia— es hoy la única carta que tenemos; otra sería no hacer ningún suplemento y atajar la brecha de género a través de otras medidas.

En cuanto al tema de que los hijos llegaron antes de ponerse a trabajar, es verdad que a veces puede ocurrir. Yo creo que hoy cada vez es menos frecuente, dado que tenemos los hijos más tarde, pero podrían darse algunos casos. Y se puede diseñar y ver cómo dar salida a esa situación. Lo importante es cómo se diseña el fin de la medida y que haya una coherencia entre los medios y el fin. Por lo tanto, si se quiere dar otro tipo de forma a la medida, que sea coherente con el fin. Pero lo que no podemos hacer es decir que hay un fin y, luego, meter así, un poco de manera solapada, una medida que no tiene que ver y que no es coherente con ese fin, porque lo utilizará el Tribunal de Justicia para invalidar la medida, como hizo en el caso Leone en Francia. Simplemente digo que la idea que yo he traído aquí es una como otra cualquiera, pero hay que tener cuidado y, si se quiere tomar otra decisión, siempre debe haber una coherencia entre el fin y los medios.

Y muy interesante también lo que ha comentado la portavoz socialista en el sentido de que no tiene por qué ser un retroceso, sino que puede ser un menor avance. Claro, el menor avance ya implicaría —entiendo yo, aunque también se puede estudiar— una comparación entre los dos progenitores. Imagínense, se podría mirar el caso de cada hijo y ver que un progenitor ha tenido un avance en su carrera del 10% en tres años, mientras que el otro lo ha tenido del 2% y que, por tanto, este último ha tenido un menor avance. Se podría dar el complemento al progenitor que tuvo mayor retroceso o menor avance. Es otra opción. Es decir, se puede estudiar y creo que lo que hay que hacer es un estudio estadístico por parte del organismo de la Seguridad Social y ver cómo dirigiríamos esta medida. ¿Estaría bien dirigida o resulta que nos quedarían muchas mujeres fuera, por esto o por lo otro? Se trata de ir ajustando la medida.

Y paso al último interviniente, el portavoz del Grupo Popular. Estoy muy de acuerdo con que el debate hay que abordarlo con rigor y de una manera global. No podemos quedarnos en el suplemento porque el suplemento no va a solucionar el tema; el suplemento es un parche hasta que se alcance la igualdad real, porque la igualdad real no se va a alcanzar hasta que no haya igualdad en el mercado de trabajo. Si no hay igualdad en el mercado de trabajo, no va a haber igualdad de las pensiones y eso va a llevar años, hay que ser consciente. Pero el tema va mejorando, es decir, las brechas se van cerrando. Lo que pasa es que el avance es lento, porque hay que cambiar la cultura, hay que cambiar la mentalidad de los empresarios, hay que cambiar la normativa, que muchas veces está obsoleta y que, sin darnos cuenta, crea discriminaciones indirectas, como había en España. No creo que nadie, en su sano juicio, quisiera perjudicar a las mujeres. Y, sin embargo, teníamos normativa de Seguridad Social que perjudicaba a las mujeres de manera indirecta.

Entonces, yo creo que el logro es limitado y es lento, por lo que hay que seguir haciendo avances. Por lo tanto, el complemento no veo que sea suficiente, es una medida entre otras. El cambio a una cuantía fija yo lo puedo entender en el sentido de que tenga mayor impacto en las pensiones menores. Es decir, cuando es un porcentaje, afecta de la misma manera a las pensiones altas que a las bajas, e incluso premia a las pensiones más altas. No sé si iría por ahí la medida de una cantidad fija o si iba por que lo financiase Hacienda. Eso yo lo desconozco, pero entiendo que fue una medida más redistributiva.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 14

¿Qué medidas se pueden tomar durante la vida activa? Hablábamos de qué se puede hacer. Yo creo que la clave de todo es la conciliación y la corresponsabilidad. Son la medida 1, la 2 y la 3, porque hay que conseguir que las personas puedan conciliar. Como se ha dicho algunas veces, hay que perseguir una feminización de las condiciones laborales, es decir, no es que la mujer se ajuste al patrón del hombre, sino que a lo mejor es el hombre el que se tiene que ajustar al patrón de la mujer. Necesitamos tiempo para los cuidados y que ese tiempo se valore por el Estado; ya que no te van a pagar, si no es un trabajo remunerado, tiene que ser un trabajo valorado por la sociedad. Y yo creo que los sistemas de pensiones pueden reconocer ese trabajo no remunerado.

Ya se han hecho avances en cuanto a la igualación de los permisos. Se pueden hacer otras muchas medidas a nivel de conciliación: guarderías o centros de Educación Infantil —que es como se deben llamar—; que haya centros accesibles a un coste razonable; que haya plazas para todos, por ejemplo, plazas públicas o plazas concertadas a un precio asequible. Yo creo que se pueden tomar muchas medidas en materia de corresponsabilidad y de conciliación, que son la clave para que la gente luego decida libremente si quiere dedicar más o menos tiempo a los hijos. Al final, la gente debe tener la libertad de decidir y de llevar la carrera profesional que ellos quieran, sin obligar a nadie. A lo mejor, no llegamos a la proporción 50/50, pero busquemos que la gente sea libre de elegir si quiere quedarse en casa o trabajar.

Yo creo que, si hacemos una norma neutra en relación con cómo se puede acreditar el perjuicio en la carrera profesional, tiene que ser efectivamente una cosa que no sea compleja. Cuanto más sencillo, más directo, más claro y con menos vericuetos, menos posibilidades de que nos lo eche atrás el tribunal. Por lo tanto, puede ser mayor perjuicio, menor avance o lo que queramos, pero que sea clara, que sea con datos que tenemos, que yo creo que son las bases de la Seguridad Social y se pueden utilizar.

No sé si me dejo alguna cosa. Yo creo que, efectivamente, en el año 2021, cuando se creó el nuevo complemento, el legislador tenía mucho más margen. Se decidió esto, pero yo creo que podía haber creado perfectamente una medida neutra. Es decir, no estaba obligado, imagino que simplemente creyó que era la mejor medida en ese momento. Además, en el propio preámbulo de la ley dice que es de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Por un fallo de técnica legislativa no lo fue, pero yo creo que la intención fue ajustarse al derecho europeo y no se consiguió.

Muchísimas gracias por las intervenciones. Espero haber aclarado algunas de las preguntas y ha sido un placer venir aquí y poder aportar mi granito de arena para lo que necesiten.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

El señor **PRESIDENTE**: Gracias a ti, Miguel, porque ha sido una ponencia realmente interesante.

Muchas gracias.

El señor **DE LA CORTE RODRÍGUEZ** (interventor y auditor de la Administración de la Seguridad Social): Gracias.

El señor **PRESIDENTE**: Suspendemos dos minutos la sesión para que entre la siguiente ponente. **(Pausa).**

— **DE LA SEÑORA GRAU PINEDA, PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (ULPGC), 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 219/000656).**

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Reanudamos la sesión con la segunda comparecencia, en este caso, es la de doña Carmen Grau Pineda, profesora de Derecho

del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Es una experta, tiene múltiples publicaciones sobre el tema. De su currículum lo que más me llamó la atención, y lo quería destacar, es que la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social le concedió el Premio 8 de Marzo por un trabajo con un título provocador: «Los enemigos [...] de los planes de igualdad».

Carmen, puedes empezar cuando quieras, tienes veinte minutos. Y después intervendrán los portavoces y las portavoces de los grupos parlamentarios.

La señora **GRAU PINEDA** (profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, ULPGC): Permítanme comenzar expresando mi agradecimiento por esta invitación que constituye para mí un verdadero honor. Quienes llevamos décadas dedicadas al estudio de la Seguridad Social convivimos a menudo con la incertidumbre acerca de la capacidad real de nuestras investigaciones para trascender el plano estrictamente académico y contribuir de forma útil al debate público. Por ello, comparecer hoy ante esta Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, treinta años después de su creación y tras haber seguido sus trabajos prácticamente desde sus orígenes coincidiendo con el inicio de mis estudios de doctorado en 1996, tiene para mí un profundo significado personal y profesional. El Pacto de Toledo ha representado y sigue representando treinta años después uno de los ejercicios más valiosos de consenso institucional de nuestra democracia y también un espacio privilegiado de reflexión colectiva sobre la sostenibilidad, la suficiencia y la legitimidad del sistema público de pensiones. **(Apoya su intervención en una presentación digital).**

Con el propósito de contribuir modestamente a este trabajo colectivo, he procurado que esta intervención no se limite a reiterar cuestiones ya planteadas por quienes me han precedido en el uso de la palabra, sino más bien a aportar una mirada complementaria, apoyándome en algunos recursos visuales y pedagógicos que espero que les gusten, porque permiten condensar y sistematizar información jurídica particularmente compleja, facilitando una lectura transversal de los principales retos normativos y jurisprudenciales que hoy afronta nuestro sistema. Si la academia tiene alguna utilidad pública, creo sinceramente que esta consiste en contribuir a ordenar el debate, a ofrecer marcos de análisis rigurosos y ayudar modestamente a construir soluciones más justas, eficaces y estables para nuestra ciudadanía.

Dicho esto, quedo plenamente a su disposición para cuantas cuestiones, observaciones o reflexiones consideren oportuno plantear en el turno de preguntas o de debate que seguirá a esta exposición, esperando que el intercambio de ideas contribuya, aunque sea modestamente, a enriquecer el trabajo de esta comisión.

Ustedes se preguntarán qué vengo yo a compartir hoy que no sepan ustedes ya, después de siete sesiones con invitados externos. Y, básicamente, he querido centrarme, en primer lugar, en esas dos cuestiones un poco retóricas que tienen ahí planteadas: si el sistema de Seguridad Social discrimina a las mujeres y si realmente la brecha pensional existe. Y voy a incorporar algunos datos previos para situar el debate, pero muy a vuelapluma, porque verán que ya son lugares comunes para ustedes. Y, en segundo lugar —y espero centrarme en esta parte—, qué puede hacer el sistema de Seguridad Social para superar la brecha de género de las pensiones con un planteamiento jurídico desde el derecho de la Seguridad Social. En este sentido, es obligatorio comenzar por recordar que es un lugar común hablar de la brecha salarial —siendo una brecha menos transparente o, hasta hace unos años, más difícil de medir— y se habla muchísimo menos de la brecha pensional, que es una brecha absolutamente transparente porque los propios datos oficiales la evidencian.

Quiero que, como hago con mis alumnos en 4.º de Derecho cuando hablamos de Seguridad Social, tengan en cuenta que los males de nuestro sistema responden a su conformación histórica. Nuestro sistema de Seguridad Social se construyó en su día sobre el concepto de sujeto cotizante con el patrón hombre, varón, blanco, trabajador básicamente en la fábrica, *breadwinner* —es decir, sustentador de la familia—, encargado del trabajo productivo, mientras que la mujer se encargaba del reproductivo, que era absolutamente

invisible y sin ningún tipo de reconocimiento social. Sobre esas bases se sustenta nuestro sistema actual de la Seguridad Social y, de aquellos barros, estos lodos. No es algo que sea contemporáneo, viene de la propia génesis del sistema de Seguridad Social. Por tanto, tenemos un diseño androcéntrico del sistema de Seguridad Social, que hace que se mantengan situaciones problemáticas, que en su origen no lo eran, pero hoy sí lo son.

Dicho esto, es muy importante decir que, como han visto reiteradamente, la brecha original es la maternidad y los cuidados. Pero, además, la brecha de las pensiones no es una brecha propia, la Seguridad Social no genera discriminación, la hereda de lo que ocurre en el mercado de trabajo. Como estamos en la Comisión del Pacto de Toledo, tenemos que hablar de Seguridad Social, pero eso no quiere decir que ustedes no sean perfectos concededores de que muchos de los males vienen del mercado de trabajo y de que haya que hacer referencia al empleo y a lo que ocurre en el marco de las relaciones laborales.

Es muy importante que tengan en cuenta —y el ponente que me ha precedido en el uso de la palabra lo ha dicho varias veces— el uso del término «neutral». En España, como ocurre con muchos términos que heredamos del inglés, se interpreta en muchas ocasiones la neutralidad como ceguera y hay que tener mucho cuidado con esto, porque la igualdad no puede ser solo formal, tiene que ser real. ¿Qué quiero decir con esto? Que, si una norma está redactada en términos absolutamente neutrales, pero en la práctica detectamos que hay un sesgo de género, está siendo ciega, no neutra. El ejemplo clásico es el de las excedencias. Si la regulación de las excedencias está perfectamente redactada en términos neutrales, pero vamos a la práctica y encontramos con que un 90% de las excedencias las solicitan las mujeres, la norma no está siendo neutra, está siendo ciega. Hay que combinar el impacto real respecto de la redacción formal y es muy importante tenerlo en cuenta.

Cualquier reforma de las que se acometen en el sistema de Seguridad Social y que intenta hacer predominar su vertiente contributiva o su vertiente de sostenibilidad financiera sobre la otra vertiente, que es la de la suficiencia, va a perjudicar a las mujeres. Por eso tienen ahí que las reformas regresivas, que tienden al reforzamiento de la contributividad y que vinculan los derechos laborales a la participación continuada en el mercado laboral, normalmente perjudican a las mujeres, que son las que tienen dificultades para cumplir esos patrones, esos requisitos que se soportan en otro modelo perteneciente a otra época histórica.

Fíjense, tienen ahí la referencia a la jubilación demorada o a la jubilación anticipada, ya no las anticipadas puras, sino la anticipada por razón de actividad. Todas estas modalidades especiales de jubilación son modalidades en las que la participación femenina es absolutamente residual, porque si las mujeres tenemos serias dificultades para cumplir los requisitos de la jubilación contributiva ordinaria, cómo vamos a acceder a jubilaciones especiales si no tenemos los requisitos mínimos y estamos abocadas a terminar en el nivel no contributivo de protección en el mejor de los casos.

Este era uno de los materiales que quería compartir con ustedes, donde tienen resumidas muchas de las cosas que ya han visto. No voy a insistir en ello, pero sí es importante que tengan en cuenta la parte central. Las dos manifestaciones principales de la brecha de género en las pensiones son las dificultades que las mujeres siguen teniendo para acceder a la pensión de jubilación contributiva y, cuando acceden a ella, el uso mayoritario de los complementos a mínimos. Esto quiere decir que cumplen los requisitos de acceso por los pelos y que la cuantía resultante no llega a la cuantía de la pensión mínima, por lo que es preciso complementarla para llegar a la pensión mínima. Ahí somos mayoría las mujeres, pero las que no cumplen los requisitos para ese nivel contributivo tienen que ir al no contributivo, siempre que puedan acreditar el estar en estado de necesidad. No es que me falten unos requisitos y pueda ir del contributivo al no contributivo, no, porque en el no contributivo, además, hay que acreditar no contar con rentas o con recursos por encima de determinados estándares o niveles. Esa era una de las primeras advertencias que quería comentarles.

Me ha parecido más interesante plantearles los datos generales así en vez de traer las tablas de la Seguridad Social, pero la fuente está en las estadísticas de la Seguridad Social.

Estas nos dicen que la brecha de género en España ha bajado casi diez puntos en menos de diez años. Hace diez años hablábamos de en torno al 39% y ya vamos por el 29%. Tenemos que congratularnos de esto, porque quiere decir que, por muchos errores que se hayan cometido, también hay éxitos. No podemos pecar de exceso de pesimismo, vamos a ser realistas y vamos a reconocer que se recorta la brecha. Hay un componente natural que tiene que ver con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, pero también hay un componente más artificial que responde a las medidas que se van implementando y que hace que la brecha vaya mermándose. Eso sí, a una lentitud que se considera exasperante. De hecho, en algún momento posterior —pasaré rápidamente— verán una foto de Christine Lagarde, que, con ocasión de un foro de Davos en el año 2017, decía que a este ritmo —y hablaba de paso de caracol, como dicen en inglés; nosotros decimos paso de tortuga y ellos dicen paso de caracol— hacían falta 170 años para conseguir la igualdad real. Eso ya se ha acortado a 150. En diez años hemos rebajado veinte años la expectativa, pero imagínense cuántas generaciones de mujeres tienen que pasar para poder hablar de igualdad real. Volveremos después a estos datos.

No me he resistido a confesarles que todas las estadísticas tienen su trampa, y, cuando hablamos de que la brecha de género en pensiones se ha reducido y ya está por debajo del 30%, si vamos a cuantías de pensión, nos encontramos con que la brecha se dispara en las cuantías más bajas. Fíjense en esa gráfica cómo son mayoría absoluta las mujeres que no alcanzan la pensión mínima en las pensiones de jubilación contributiva una vez cumplidos los requisitos para obtenerlas. Hay entre 180 000 y 200 000 mujeres que necesitan complementos a mínimos para llegar a una pensión mínima, y solo en esa franja de importe somos mayoría las mujeres. Fíjense cómo en las franjas de 2000 a 2100, de 3000 a 3100 y más de 3359 ya somos franca minoría, para que vean cómo las medias falsean un poco los datos, aunque también sirven para hacer estadísticas, obviamente.

En el ámbito europeo —lo ha comentado el compañero—, España mejora sus cifras respecto al resto. En la Unión Europea se habla de una brecha del 25 o 24,5%, y España ha bajado, por primera vez en toda la vida de las estadísticas sobre brecha, del 30%, lo que pone de manifiesto que, si bien las pensiones no pueden compensar completamente las desigualdades que se manifiestan en el mercado de trabajo, sí que pueden contribuir a reducir el impacto que en ellas tienen las dificultades y las desigualdades que se producen en el marco de las relaciones laborales.

En definitiva, lo que plantean organismos como la OCDE en informes anuales como el que tienen ahí referenciado es que las políticas redistributivas, también en materia de Seguridad Social, sirven para mitigar la transmisión de desigualdades del mercado de trabajo a los sistemas de protección social. Esto también era muy importante decirlo porque no podemos olvidar que los sistemas de Seguridad Social son fundamentales en lo que se denomina la paz social.

Hay un modelo heurístico muy interesante en el que autores como Amartya Sen —economista que obtuvo el Premio Princesa de Asturias del año 2021— relacionan la seguridad material, la cohesión social, la movilidad real o percibida, la legitimidad institucional y la desigualdad con la paz social. La paz social aumenta cuando se gana en seguridad, en legitimidad y en cohesión y disminuye cuando aumentan la desigualdad extrema, la pobreza persistente o la exclusión estructural, y para esto es fundamental el sistema de Seguridad Social, el sistema de pensiones. Esto es lo que les decía antes, para que tengan la referencia.

¿Qué se ha venido haciendo hasta ahora y qué puede hacer el sistema? Quería hacer referencia a dos bloques de medidas. No me voy a dedicar al segundo, porque creo que ya han entrado ustedes en bastantes ocasiones en los permisos por nacimiento y cuidado de menores, y me voy a dedicar más en profundidad a las acciones que tratan de conseguir la reducción de la brecha pensional no de forma indirecta, sino de forma directa. Aquí voy a referirme tanto a las ficciones como a la integración de lagunas y, por supuesto, marginalmente, al complemento.

No me resisto a apuntarles algo que creo que no les han apuntado antes, porque me he revisado el *Diario de Sesiones*. Fíjense, ya les habrán hablado de las bondades de la

nueva configuración legal del permiso de nacimiento y cuidado de hijos por mucho que sea mejorable, pero he querido insistir en este documento del año 2024 porque los autores analizan algo muy importante que tienen ustedes reflejado en los gráficos 9, 12 y 13. En este gráfico puede observarse cómo, en 2018, el porcentaje de padres que usa el permiso de paternidad supera, por primera vez desde su creación en el 2007, al porcentaje de madres que usa el permiso de maternidad. En el gráfico 19, lo más llamativo es cómo responden los padres a las diferentes reformas que sufren sus permisos, porque, conforme se va ampliando el permiso, los padres van modificando su comportamiento, adaptándose y usándolo cada vez en mayor proporción y de forma completa; es decir, utilizándolo todos los días que tienen derecho a utilizarlo. Aquí se observa cómo, legitimados a usar los permisos por el nuevo diseño de estos —intransferibles e individuales—, los padres toman masivamente el permiso y lo usan entero, cada vez en mayor proporción. En el último cuadro, se evidencia lo que los autores llaman el tránsito de los padres ayudantes a los padres corresponsables, y esto es lo que se consigue articulando permisos individuales e intransferibles, por muy mejorables que sean.

¿Qué evidencia todo esto? Que padres y madres, o, mejor dicho, progenitor 1 y progenitor 2, utilizan sus permisos en su integridad y que esto facilita la corresponsabilidad. Me parecía que merece la pena insistir en esta figura. A mí me encanta lo del padre ayudante como figura superada y hablar del padre corresponsable, porque creo que los hombres tienen derecho a cuidar, y cada vez son más los varones que ejercen y exigen su derecho a cuidar. En cuanto a las mejoras, ya se las apuntó la profesora Lidia Farré en la primera intervención: hay que intentar transitar del uso simultáneo al uso sucesivo para procurar garantizar el interés del menor al tener a ambos progenitores cuidándolo el máximo tiempo posible, ya que el uso simultáneo acorta el disfrute, pero es una pincelada.

Al tajo, a lo mío, que tampoco sé hasta dónde enrollarme por lo complejo y lo técnico de la regulación de la Seguridad Social. Voy a intentar no referirme a muchos tecnicismos, pero ustedes luego me preguntan lo que quieran.

Cuando hablamos de ficciones en la cotización o de atribución de cotizaciones ficticias, me imagino que saben que se trata de un mecanismo jurídico que pretende incrementar el periodo cotizado de las trabajadoras para facilitar el cumplimiento no del periodo de cómputo, sino del de carencia. Periodo de carencia: quince, de los cuales dos son inmediatamente anteriores. Esto es un obstáculo grande. Periodo de cómputo: veinticinco. ¿Qué pretenden las ficciones? Que se alcance el periodo de carencia, y luego ya veremos qué porcentaje se nos aplica en función del periodo de cómputo, ya que es una gran dificultad para muchas mujeres alcanzar el periodo de carencia. Por eso, las ficciones regalan días en función de distintas situaciones.

¿Qué situaciones? Para las que no han disfrutado de permiso de maternidad, 112 días, que coinciden con las 16 semanas. En aquellos supuestos en los que se extingue el contrato por razones vinculadas a la maternidad o finaliza el cobro de prestaciones por desempleo nueve meses antes del nacimiento y hasta la finalización del sexto año, 270 días por hijo. En el caso de las excedencias, hasta tres años de excedencia que se consideran cotizados al cien por cien para evitar perjuicios por pedir excedencias en el caso de cuidados de descendientes, pero también de ascendientes. Y, en último lugar, tienen la referencia al artículo 237, las reducciones de jornada, respecto de las cuales también se dice que las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de ascendientes y descendientes se computarán incrementadas hasta el cien por cien.

Por lo que se refiere a la atribución de cotizaciones ficticias, siendo un elemento interesante, soy de las que considera que dentro del nivel contributivo tenemos que ser capaces, juristas y economistas, de sentarnos a hacer cálculos para ver qué resultados da la combinación de cotizaciones ficticias, integración de lagunas y complementos. Creo que ahí está el truco para garantizar el acceso al nivel contributivo; otra cosa es lo que ocurre en el nivel no contributivo, pero, en cuanto a las ficciones, creo que hay un cierto margen de mejora. Considero que respecto del artículo 135 de los periodos asimilados al parto, hay que ir modificando ese número de días conforme se van incrementando semanas a los permisos por nacimiento y cuidado de hijos; y debería ser una redacción que no

hubiese que estar cambiando cada vez que se amplían los permisos, que además tenemos el enorme reto de incrementarlo por lo menos cinco semanas más.

En cuanto al resto, básicamente las excedencias y las reducciones de jornada, yo creo que también es unánime considerar que podemos trascender de los tres primeros años y ocupar todo el periodo de excedencias que se pida por razón de cuidado tanto de ascendientes como de descendientes, porque es la manera de reconocer que las personas que deciden ausentarse del mercado de trabajo para cuidar tengan por lo menos garantizadas sus cotizaciones a efectos de acceder a una pensión contributiva.

Fíjense, estamos hablando de políticas de ausencia, y esta es una gran crítica que hace el sistema. Tenemos que ir transitando a políticas de presencia apoyada, porque la solución no está en que la mujer salga del mercado de trabajo, que es la que peores condiciones laborales tiene; por eso, en el seno de una familia, sea del sexo que sea, siempre se ausenta del mercado de trabajo aquel que peores condiciones laborales tiene, y eso siempre termina perjudicando a las mujeres. Las políticas de ausencia se consideran penalizadoras para las trayectorias laborales y pensionales de las mujeres; por eso, el tránsito hacia las políticas de presencia, donde están representadas las reducciones, las adaptaciones de jornada y otro tipo de mecanismos muy recientes.

En cuanto a la integración de lagunas, se trata de un mecanismo de la Seguridad Social que lo que hace es rellenar los meses en los que no se ha cotizado. Normalmente, se trata de periodos en los que no se ha cotizado porque se sigue en situación de desempleo sin derecho a prestación, porque se está en excedencia voluntaria o porque se trata de periodos de incapacidad temporal en los que ha finalizado el derecho a la cobertura. Entonces, lo que hace el sistema es integrar lagunas, y tradicionalmente el sistema las ha integrado durante un tiempo al cien por cien de la base mínima de cotización y, transcurrido ese tiempo, al 50%. Aquí ha habido un cambio muy importante. Primero les comentaré el cambio y luego les hablaré de la relación con el complemento, porque esto que está en rojo entró en vigor y sobre la marcha no pudimos aplicarlo porque está relacionado con el complemento. Hay una errata en esta primera parte, sin brecha, porque las lagunas han funcionado de la siguiente forma: tenemos meses sin cotizar, integramos la laguna cuantificando el cien por cien de la base mínima los cuatro primeros años con carácter general y, a partir de ese periodo, al 50% de la base mínima. ¿Qué se acaba de aprobar? Que los 48 primeros meses, los cuatro primeros años vacíos, se integren al cien por cien de la base mínima; entre los meses 49 y 60, al cien por cien también —se extiende el cien por cien hasta el mes 60 que hace cinco años—; entre el mes 61 y el 84, entre el quinto y el séptimo año, se integran al 80% de la base mínima, y a partir del mes 81, al 50%. Hay una mejora importante que lo que hace es integrar lagunas a menor porcentaje de la base mínima. ¿Qué les decía en la transparencia anterior? Que esta nueva fórmula para integrar lagunas se aprueba en el Real Decreto Ley 2/2023, pero se pospone su entrada en vigor hasta el 1 de enero del 2026. En el 2025 nos condena el TJUE, que no podemos olvidar que es un tribunal bastante contrario a las acciones positivas, muy muy conservador en su interpretación de la directiva que tenemos del año 1979. Yo no digo que España lo haya hecho todo bien, pero es un tribunal que tiene sus resistencias frente a las acciones positivas. Surge la sentencia contra el segundo complemento por brecha y, entonces, entrada en vigor esta integración de lagunas que exigía los mismos requisitos para que los hombres integrasen lagunas que exigía a los hombres para el complemento por brecha, el INSS saca inmediatamente un criterio de interpretación y dice: hombres y mujeres por igual; nos acaban de condenar por el complemento, todos los hombres que quieran integrar lagunas también lo van a poder hacer. Yo soy muy optimista y creo que la solución tanto en el complemento como en la integración pasa por considerar dos aspectos: la incompatibilidad de integración de lagunas y de complementos entre progenitores y la preferencia al que tenga la pensión más baja. Si aplicamos esos dos criterios, las beneficiarias mayoritarias van a ser las mujeres, y no nos pueden tachar de discriminar a nadie. Con estos dos elementos, incompatibilidad de la misma medida para los dos progenitores y preferencia en favor del que tenga la pensión más baja, creo que nos aproximamos a la solución.

No les voy a comentar nada del complemento, pero sí que quería acabar con esto, por favor, en un minuto: tenemos que aprovechar la potencialidad que el sector de los cuidados tiene para la creación de empleo no digitalizable. Estamos en el tránsito de la cuarta o la quinta revolución industrial. Ya sabemos que todo lo que tiene que ver con cuidar a las personas difícilmente lo vamos a poder encargar a los robots —habrá alguna parte, pero no todo— y tenemos un yacimiento de empleo brutal en el que se están haciendo grandes esfuerzos, pero se pueden hacer muchos más. He querido traerle dos ejemplos: ya tenemos un VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, que está en vías de ser renovado y que ha supuesto grandes beneficios en las condiciones laborales de lo que llamamos cuidadores profesionales. Fíjense lo que nos dice un informe del ministerio con competencia respecto de la estimación de necesidades de trabajadoras de cuidados, porque es un sector muy feminizado, hasta el año 2030: Las peores previsiones de creación de empleo dicen que en ese sector hay en torno a 500 000 empleos creados y que necesitamos crear en torno a 300 000 más, en el peor de los casos, y en torno a 700 000 más, en el mejor de los casos, para atender las necesidades de dependencia que tenemos que afrontar como sociedad. Esta es una oportunidad para crear empleo digno con cotizaciones dignas que generen pensiones dignas e ir acabando con la brecha de forma paulatina.

Segunda referencia, cuidadores no informales. Los cuidadores no informales, que llevan mucho tiempo existiendo, sufrieron un parón considerable porque entre el Real Decreto Ley 20/2012 y el Real Decreto Ley 6/2019 tuvieron que cotizar por suscribir un convenio especial con la Seguridad Social y cuidar a dependientes en las formas previstas por la normativa respecto de los cuidados informales o no formales. Que esto pasase supuso una disminución del número de cuidadores informales brutal, fíjense en las estadísticas: entre los años 2018 y 2019 el número de mujeres que suscribieron este convenio especial osciló en torno a 8000, y desde que en el año 2019 vuelve a ser obligación del Estado cotizar por las cuidadoras informales, tenemos unos datos en el año 2026 de 100 000 cuidadoras informales cotizando a la Seguridad Social. Estas trabajadoras van a poder cobrar una pensión de jubilación. Por eso quería insistir en la relación entre crear empleo donde hay que crearlo, donde hay una alta feminización del empleo, atender a esos sectores, a esos yacimientos, para que las mujeres podamos generar derechos de pensión propios y no derivados.

Con esto acabo. Básicamente, lo que tienen en las últimas transparencias son algunas referencias y los mensajes finales. Muchísimas gracias por su atención y, por supuesto, me someto a lo que quieran considerar o trasladarme en este turno de debate.

Gracias. **(Aplausos)**.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Muchas gracias a la catedrática, que antes no lo dije, Grau Pineda.

Empezamos con el turno de intervenciones.

Por el Grupo Parlamentario VOX, tiene la palabra la señora Méndez Monasterio.

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

Muchísimas gracias por su intervención. Le agradecemos mucho el análisis que ha realizado y que nos ha trasladado, pero a mí me surgen bastantes dudas. La verdad es que era un análisis supercompleto y no le voy a poder plantear todas. En principio, nosotros pensamos que con la incorporación de la mujer al mercado laboral se produce un enorme desafío demográfico. Es decir, cada vez nacen menos niños, aumenta la esperanza de vida, crece la presión sobre las cuentas públicas y, entonces, lo que resulta legítimo es preguntarse cómo vamos a sostener el sistema de pensiones dentro de veinte o treinta años si no se apoya realmente a quienes garantizan el relevo generacional. Es cierto que usted nos ha explicado que se ha enriquecido muchísimo el tema de las pensiones y que se ha avanzado muchísimo en las desigualdades que se producían de manera muy injusta y que se siguen produciendo en las personas, sobre todo las mujeres que están cobrando esas pensiones de jubilación y que no han podido cotizar. Por tanto,

la primera pregunta que se me ocurre hacerle está relacionada con esto, es decir, con muchas mujeres que, debido a la maternidad, al cuidado de los hijos, a lo mejor a que tengan un hijo con necesidades especiales, es decir, debido a que se han tenido que quedar en casa, no han podido cotizar esos quince años. ¿Qué medida plantearía usted para poder acceder a esa pensión contributiva, si se prueba que realmente esos años esa mujer no ha podido acceder al mercado laboral por esas razones? ¿Cómo se podría diseñar esa medida para que esa injusticia se salvara?

Ha hablado usted también de que existen desigualdades en el mercado laboral o en el mercado de trabajo. Bueno, nosotros opinamos que con la misma formación las mujeres pueden acceder a cualquier tipo de trabajo que pueda realizar el hombre; esto ya es un avance consolidado y es la realidad actual. Evidentemente, hay determinadas profesiones que tienen un número mayor de mujeres que de hombres, como jueces, médicos, en el tema educativo o los funcionarios, donde hay más funcionarias que funcionarios. Por tanto, nosotros consideramos que cuando se tiene la misma formación la desigualdad en el mercado de trabajo no existe.

Hoy hablamos de una realidad que afecta a miles de mujeres, pero para entenderla de verdad no basta solamente con acudir a los salarios, a los años cotizados, sino a la realidad de las personas, a las decisiones familiares, al esfuerzo de quien decide tener hijos hoy, que es una auténtica proeza, y el impacto que todo ello tiene sobre el futuro de millones de mujeres y también de hombres. Esa es una de las ideas fundamentales que hoy queremos poner sobre la mesa, porque no puede ser que aquello que sostiene socialmente un país —la familia, los hijos, su educación y cuidado— termine penalizando económicamente a quienes lo hacen posible. Nos parece absolutamente fundamental que se ponga sobre la mesa el problema demográfico. Es decir, en relación con la incorporación de la mujer al mercado laboral, aun siendo muy positiva, no han existido medidas políticas paralelas que respondan al deseo de muchas mujeres que acaban renunciando a tener hijos o formar una familia porque no pueden; evidentemente, esa solución no se ha dado. En estas comisiones, en realidad, solo hemos hablado de pensiones, pero no hemos hablado de las consecuencias realmente nefastas a nivel personal de la mujer que quiere tener hijos y no puede; a nivel familiar, de quien quiere formar una familia y no puede; y a nivel nacional, del suicidio demográfico que se está produciendo. Nosotros creemos que ese tema no se está abordando de la manera que debe hacerse. Es cierto que nosotros creemos que se imponen modelos ideológicos y que ya es hora de no ver al hijo como una carga, sino como un don, ver el valor social que tiene ese hijo en la sociedad y en las familias y tratarlo como el pilar fundamental que sostiene nuestra sociedad y el sistema de pensiones. Lo que necesitamos es un modelo que reconozca de verdad el valor social de la maternidad y que no se demonice permanentemente. Un modelo donde los años dedicados a criar hijos computen plenamente, donde las reducciones de jornada por conciliación no condenen a una jubilación más precaria y donde la flexibilidad laboral no signifique perder oportunidades profesionales.

Por otro lado, la solución a la falta de medidas justas de conciliación que debe promover el Gobierno no es la corresponsabilidad. A lo largo de bastantes comparecencias se ha puesto el acento en la corresponsabilidad, y esa no es la competencia del Estado. El reparto de las tareas dentro de los hogares son decisiones personales y es una intromisión inaceptable que sea el Gobierno de turno el que decida cómo se deben repartir los tiempos y los trabajos. Es más, en relación con el propio permiso de paternidad del que usted nos hablaba, aunque evidentemente es algo positivo, nosotros tampoco entendemos por qué debe de ser algo obligatorio y que, por ejemplo, las primeras seis semanas no puedan decidir el hombre o la mujer cómo repartirlas de la manera más eficiente, es decir, que puedan decidir cuándo y cómo puede ser más lógico elegir esas semanas. Porque bien es cierto que cuando el niño nace la especificidad materna es la que es, quién le va a dar de mamar al niño cada tres horas es la mujer, por tanto, por qué no puede el hombre muchas veces decidir tomarse las semanas en otro momento y que no sea obligatorio en esas semanas.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 22

El señor **PRESIDENTE**: Señora Méndez, tendría que ir terminando.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Termino, termino. ¡Uy, madre mía, me he ido de tiempo muchísimo! Perdón, perdón, perdón.

Yo quería poner sobre la mesa que la familia pertenece a la esfera de la intimidad y la autonomía privada y que el poder público, cuando empieza a decidir cómo deben repartirse las tareas domésticas, el tiempo de crianza o las responsabilidades afectivas deja de limitarse a proteger derechos y comienza a moldear modelos de vida de forma absolutamente totalitaria, olvidando su función subsidiaria. En definitiva —y termino—, el gran reto es construir un sistema más justo, un sistema que apoye a las familias y garantice la sostenibilidad de las pensiones futuras.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra la señora Cercas; cuando quiera.

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

Señora Grau, muchísimas gracias por su comparecencia en esta comisión y, sobre todo, por su intervención, que ha sido especialmente rigurosa, clara y que ha puesto sobre la mesa aspectos novedosos, tremendamente interesantes y hasta necesarios.

En el Grupo Parlamentario Socialista compartimos el diagnóstico que hace usted de que, efectivamente, la brecha de género en las pensiones no es una anomalía casual ni puntual, sino que es la consecuencia de desigualdades estructurales del sistema que se han acumulado por el mercado laboral. Por tanto, no estamos ante un problema técnico, sino que esto representa un reto, un reto de justicia social y de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, también compartimos con usted que ha habido avances y que cualquier avance, en términos de derechos laborales y, sobre todo, en el ámbito de los cuidados, tiene un impacto y un efecto directo sobre las pensiones futuras de las mujeres. Es decir, las reformas impulsadas en los últimos años por el Gobierno, desde la revalorización de las pensiones, el salario mínimo interprofesional, el complemento de la brecha de género, etcétera, no son medidas aisladas, sino que forman parte de una estrategia coherente para poder corregir estas desigualdades que son históricas.

Dicho esto —siempre me alargo muchísimo—, le quería hacer algunas preguntas. Por ejemplo, ya que hablamos de que el sistema de pensiones amplifica las desigualdades previas, mi pregunta sería: ¿usted considera que, sin una transformación profunda en el sistema de cuidados, especialmente en la corresponsabilidad, que usted ha detallado, y en los servicios públicos, no será posible —o cuándo será posible; usted hablaba de no sé cuántas generaciones— cerrar realmente la brecha de las pensiones?

Por otra parte, también quería preguntarle lo siguiente: ¿qué impacto cree usted que tienen los recortes en servicios públicos de algunas de las políticas que, en los últimos tiempos y hasta incluso en estos momentos, se están aplicando en algunos territorios? ¿Qué impacto pueden tener esos recortes sobre la brecha de género a medio y largo plazo?

Por otro lado, quería preguntarle sobre una cuestión que a mí me parece clave en este momento y es la siguiente: ¿qué papel cree usted que puede jugar la última regularización de migrantes, en principio, sobre el mercado laboral, pero, ya que tiene una derivada importante, sobre la brecha de las pensiones? Es decir, dado que, entre la migración, la visibilidad de las mujeres es tremendamente importante, me gustaría que me dijera qué factores cree usted que pueden repercutir y si esta repercusión puede ser positiva o no.

Hay cuestiones que me han impactado y sobre las que me gustaría profundizar, porque creo que sería muy positivo hacerlo. Por ejemplo, el concepto de paz social del que usted ha hablado. Es la primera vez que intento descifrar ese crucigrama y lo he encontrado tremendamente interesante; o también el convenio sobre cuidadores profesionales, que usted también ha comentado.

Señora Grau, entiendo que hablar de pensiones es hablar de vidas, de trayectorias laborales y de justicia social. En el Grupo Socialista tenemos claro que mientras las

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 23

mujeres sigamos cobrando pensiones significativamente más bajas que los hombres, difícilmente habrá justicia social.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

Si no hay objeción por la ruptura del orden de las intervenciones, le daría la palabra a la portavoz del Grupo Plurinacional SUMAR, Aina Vidal, por un tiempo de cinco minutos.

La señora **VIDAL SÁEZ**: Os lo agradezco.

En primer lugar, quiero pedir disculpas porque hoy ha sido un día complicado; tenemos que estar en veinticinco sitios y frentes a la vez. Voy a seguir atentamente su intervención; la voy a buscar por *streaming*. Quiero agradecerle su comparecencia; obviamente no la he podido escuchar en directo y estaba mirándome básicamente el documento, en este caso, que usted nos ha entregado.

Yo tengo que reconocerles que cuando he entrado en la sala he tenido la sensación de entrar en una especie como de túnel del tiempo, en el que, de repente, las mujeres hemos vuelto a una especie de armario, en el que solo se espera de nosotras que nos reproduzcamos y que solo somos útiles socialmente cuando somos madres. Para sorpresa de pocos, pero quizás a alguno le pueda llamar la atención, a mí me gustaría decir algo que me parece de Perogrullo, pero, escuchando algunas intervenciones, no puedo quedarme sin decirlo. Las mujeres somos mucho más que el hecho de ser madres. Podemos seguir siendo útiles, social, política y productivamente siendo y no siendo madres. Y algo que, a lo mejor, incluso, les sorprenda más, los hombres pueden ser buenos padres y se pueden ocupar de sus hijos. Una cosa le diré, los hombres tienen diez dedos, igual que las mujeres, que los pueden utilizar para, qué sé yo, cambiar la ropa o hacer cualquier otra cosa. Me sorprenden muchísimo algunas intervenciones que creo que ni siquiera tenían lugar en siglos anteriores.

Volvamos a la realidad. La realidad es que la brecha de género no es una opinión; no es que nosotros lo opinemos. La brecha de género existe. Usted, en estos documentos que nos ha aportado, lo acredita sobradamente. Y no solo usted, sino que hay infinidad de estudios académicos que demuestran la brecha, en este caso, tanto salarial como de las pensiones entre hombres y mujeres. Se da también no solo cuando tenemos el mismo nivel académico, sino incluso cuando tenemos un nivel académico superior. No es una opinión, es ciencia, son datos.

Hay una cuestión que me ha gustado mucho y quería que la ampliara, porque me parece muy interesante, sobre todo cuando hablamos en términos de las recomendaciones del Pacto de Toledo. Parece que una de las características intrínsecas de nuestro sistema es la contributividad, y yo comparto con usted que es un elemento claramente regresivo cuando lo analizas en términos de género. Eso no tiene por qué ser una enmienda a la totalidad a un sistema que es contributivo, para que nos entendamos, sino que, en todo caso, claramente a nosotras nos toca pensar cuáles son las medidas correctivas con tal de que no tenga los efectos adversos que claramente está teniendo. Por eso le quería hacer una reflexión en torno a esto. Es decir, las mujeres trabajamos más que nadie, lo que no hacemos es cotizar, en todo caso, igual que nuestros compañeros. Eso se ve especialmente en generaciones anteriores a la mía o incluso a las nuestras. Entonces, me pregunto si usted valora la posibilidad, en este caso, de pensar en términos de cotizaciones sociales: que como sociedad reconociéramos que, efectivamente, trabajar, trabajamos —otra cosa es que no cotizamos— y, por tanto, darle un valor a ese tiempo. Es obvio que el horizonte de cualquiera es reconocer que los hijos son de los padres y de las madres, de los dos —también de la suegra—, y que los cuidados son de los hombres y de las mujeres exactamente por igual. Pero mientras esto no sea así —y no lo es— es evidente que desde lo público tenemos que legislar pensando en la realidad. Por eso le pregunto a usted sobre este concepto que desarrolla aquí de las reformas regresivas en torno a la contributividad y cómo podríamos trabajar en torno a posibles cotizaciones sociales, reconociendo socialmente que, efectivamente —insisto—, las mujeres trabajamos más que nadie, pero cotizamos menos que nuestros compañeros.

Quiero disculparme por la tardanza y agradecerle su comparecencia. **(Aplausos)**.

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 24

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Gracias, diputada Vidal. Tiene ahora la palabra, en representación del Grupo Parlamentario Popular, el señor Cristóbal Garre. Cuando quiera.

El señor **GARRE MURCIA**: Muchas gracias, presidente.

Señoría, profesora, catedrática, señora Grau Pineda, muchas gracias por comparecer, por las aportaciones que ha realizado —también las de Miguel de la Corte, que, la verdad, son de agradecer—; ha sido una exposición brillante en una cuestión tan relevante como la brecha de género en el sistema laboral y de pensiones. En primer lugar, y ya como cuestión previa, me gustaría defender un poco al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación con el comentario que ha hecho. Más que nada porque sí es cierto que aplica una normativa del año 1979, pero también es cierto que esa es la normativa que hay; el tribunal no puede interpretar, con lo cual aplica lo que hay. Igual, para que todos nos quedemos contentos, tendríamos que ir a Europa a actualizar esta normativa a la actualidad. Pero quiero hacer una defensa absoluta del tribunal porque, gracias a este sistema, las democracias son mucho más garantes.

Creo que todos ya compartimos el diagnóstico general. Sabemos que existe una desigualdad persistente entre hombres y mujeres, en salario, en carrera de cotización, en parcialidad involuntaria y, en consecuencia, todo esto ha derivado también en las pensiones. Sabemos también que las interrupciones laborales vinculadas a los cuidados siguen penalizando especialmente a las mujeres. Todo esto está ampliamente documentado y estudiado, después de todas las comparencias que hemos tenido. Pero, precisamente por eso, porque el diagnóstico ya lo conocemos desde hace años, creo que la cuestión no es volver a describir el problema, sino preguntarnos por qué seguimos sin resolverlo o por qué se está resolviendo tan lentamente. A nuestro modo de ver, están sobrando declaraciones, planes estratégicos y titulares, pero faltan medidas eficaces, medibles, evaluadas, evaluables y orientadas a resultados que reduzcan las diferencias.

Por esto le hago algunas preguntas. ¿Considera usted que las políticas impulsadas en los últimos años por el Gobierno han servido para reducir de forma estructural la brecha de género? Porque los datos siguen mostrando que la desigualdad persiste, especialmente en salarios medios, en bases de cotización y en pensiones. Según los datos de esta presentación, hay una brecha en las pensiones del 29,5%; según el anterior compareciente, del 29,2%. En segundo lugar, me gustaría preguntarle si comparte la idea de que una parte importante del problema está en la baja calidad del empleo femenino. Hoy muchas mujeres siguen concentradas en sectores con salarios bajos, alta temporalidad o jornadas parciales no deseadas. ¿No cree que mientras no abordemos de verdad la productividad, la conciliación real y la oportunidad de promoción profesional seguiremos mareando la perdiz? Pienso que es importante ahondar en esta parte de la productividad. Tenga usted en cuenta una cosa que creo que es relevante: si la mujer está en una relación con el hombre en desventaja porque ha tenido que cuidar a los niños y tiene menor cotización, imagínese usted en la realidad de hoy en día donde las parejas se separan; esa mujer se queda totalmente desamparada. O sea, la brecha real es mucho mayor de lo que estamos pensando inicialmente.

También me gustaría preguntarle por el impacto de algunas decisiones recientes del Gobierno en el mercado laboral. Por ejemplo, ese incremento constante de los costes laborales o de las cotizaciones sociales puede acabar perjudicando precisamente a quienes tienen trayectorias laborales más frágiles, que en este caso son las mujeres. ¿Existe el riesgo de que algunas políticas del Gobierno terminen dificultando la contratación o la estabilidad laboral femenina? Otra cuestión importante tiene que ver con la conciliación. Llevamos años hablando de corresponsabilidad, pero las familias siguen teniendo enormes dificultades para compatibilizar trabajo y cuidados. Desde su experiencia académica, ¿qué medidas concretas cree que serían realmente eficaces? ¿No cree que el debate ha estado centrado en la regulación y no en facilitar los servicios, flexibilidad y apoyo efectivo a las familias?

Por otro lado, me gustaría conocer también su opinión sobre el complemento de brecha de género en las pensiones. ¿Considera que está funcionando adecuadamente?

¿Tiene realmente capacidad correctora o estamos ante un parche —como decía Miguel, el anterior compareciente— que actúa sobre las consecuencias, pero no sobre las causas del problema?

También me gustaría preguntarle por las trabajadoras autónomas. Usted señala que el sistema de integración de lagunas sigue dejando fuera a muchas autónomas cuyos periodos sin cotización computan a cero. ¿Cree que aquí existe una asignatura pendiente y que apenas se está abordando? Por último, tengo la sensación de que, al abordar este y otros problemas, el Gobierno lo hace desde una perspectiva ideológica y sin datos suficientes. ¿Echa usted en falta una cultura de evaluación de políticas públicas? ¿Tenemos suficientes indicadores para saber qué funciona y qué no funciona realmente en esta materia?

Como me gusta ir siempre a lo que nos une y no a lo que nos divide, coincido con usted en una idea especial y esencial en sus conclusiones: Mientras el cuidado siga afectando negativamente a las carreras profesionales, la brecha continuará y la solución debe ser estructural y no únicamente compensatoria.

Le agradecemos de nuevo su intervención y quedamos a su disposición para lo que podamos trabajar desde aquí.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

Abrimos ahora un tiempo de respuesta de quince minutos. Son muchas las preguntas y le vamos a pedir a Carmen Grau que haga el esfuerzo de sintetizar en esos quince minutos.

La señora **GRAU PINEDA** (profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, ULPGC): Muchísimas gracias, de verdad.

Todas las cuestiones son oportunísimas y espero que me permitan terminar de profundizar en aquello que se quedó en el tintero.

A la primera intervención: creo que conviene no mezclar los temas de Seguridad Social con otros temas. ¿Que tenemos un reto demográfico? Por supuesto, por supuesto. ¿Que hay que ayudar a las familias? No lo niego. Pero, cuando hablamos de pensiones y cuando hablamos de sistema de Seguridad Social, estamos en un marco determinado por lo que dice nuestro ordenamiento jurídico y el sistema público de pensiones se ha dotado de un sesgo contributivo que exige, para acceder a la protección, del cumplimiento de ciertos requisitos. Entonces, si queremos abrir el melón —como ya hiciera hace muchos años María Ángeles Durán— de retribuir todo el trabajo doméstico y reproductivo, abrámoslo; pero ese melón es muy grande, ese melón es grandísimo. ¿Estamos dispuestos como sociedad a hablar de cómo vamos a retribuir el trabajo reproductivo? Ahí lo dejo, porque creo que es un melón muy grande.

En cuanto a los cuidados, la corresponsabilidad y la conciliación —y entronco con lo dicho por el último diputado en intervenir, señor Garre—, España tiene un modelo de cuidados que se denomina modelo mediterráneo y que poco tiene que ver con el modelo anglosajón o el modelo centroeuropeo. En el modelo mediterráneo la cuestión de los cuidados es una cuestión íntima que se resuelve en el seno de las familias por las mujeres y entre mujeres; punto final. Mientras no seamos capaces de salir de ese modelo, las mujeres no tenemos elección. No se trata de elegir, se trata de «estar condenadas a». El modelo anglosajón apuesta por agencias privadas de cuidados y ahí participan muchísimo las extranjeras; hay un yacimiento de empleo grandísimo de extranjeras. El modelo centroeuropeo apuesta más por las agencias públicas, y ahí se crea mucho empleo relacionado con los cuidados para las nacionales. España tiene que elegir qué hacer, pero desde luego, en el modelo mediterráneo de cuidados, las mujeres estamos condenadas a resolver los problemas que se derivan de ser madres entre mujeres porque el Estado no se ha metido a intervenir ni a ayudar ni a propiciar que se tiendan puentes y pasarelas. No olvidemos que el trabajo es la principal fuente de desarrollo personal y profesional para cualquier persona, porque, entre otras cosas, le permite tener una independencia económica para que, en el caso de truncarse las relaciones afectivas que sean, no estar

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 26

condenadas a la más absoluta de las pobrezas. Mi atalaya de profesora universitaria, con contacto con gente más joven —con la que ya me llevo 25 años de diferencia—, me permite ver que hoy en día las mujeres más jóvenes no se plantean, dentro de su desarrollo personal, ser madres. En mi generación lo hacíamos a los 30 porque nos hablaban de ese reloj biológico, que es otro invento, y a lo mejor a la generación de mi madre desde los 18. Todo se ha ido posponiendo. Hoy en día, si preguntamos a una chica con 20 o 25 años si quiere ser madre, ni lo ha pensado. No entra dentro de sus preocupaciones inmediatas. ¿Qué quiero decir con esto? Que muchas veces pensamos que nuestras preocupaciones generacionales son las de todas las generaciones de mujeres y en esto hay unos saltos generacionales muy importantes que tenemos que atender.

Me ha llamado la atención, y creo que no tiene que ver con mi ideología, sino con el cambio generacional, el concepto de que las primeras semanas del permiso por nacimiento no sean compartidas por el segundo y el primer progenitor. Esto también ha cambiado mucho. Las mujeres deciden si quieren dar de mamar o no y los varones pueden dar el biberón. En cualquier caso, esto sí que es una opción individual. El legislador tiene que facilitar las herramientas y decir: este permiso para ti y este para ti. En cómo se quieren organizar ya no entra el Estado. El Estado dice cuánto le corresponde a cada uno y que cada uno se organice como quiera. ¿Qué hemos detectado? Que el uso simultáneo recorta la ventaja para el menor, mientras que el uso sucesivo alarga que haya un progenitor durante más tiempo, pero en realidad veremos a ver si el legislador puede meter la cuchara aquí, porque es una decisión de la esfera íntima.

Que en el año 2026 se siga sin reconocer que los techos de cristal y los suelos pegajosos existen... A mí me parece un ejercicio absolutamente necesario. ¿Y en qué me baso? En que la ley de igualdad del año 2007 aprobó los planes de igualdad —sobre los que hice un estudio sobre los enemigos que acechan a los planes de igualdad—, pero en el año 2019 el legislador tuvo que hacerlos obligatorios en empresas con plantillas más reducidas y obligar a un contenido mínimo, porque las empresas entre 2007 y 2019 se dedicaron a operaciones de maquillaje, a cortar y pegar los planes de igualdad de la de al lado, cuando el plan de igualdad se sustenta en un diagnóstico, en una radiografía de las tripas de la empresa donde se evidencian las dificultades en materia de desigualdad que cada empresa tiene, y todas las empresas no tienen las mismas desigualdades. La Administración pública es otra cosa, porque está el principio de igualdad, mérito y capacidad, chimpún; lo dejamos ahí. Pero ¿por qué está costando tanto que las mujeres con titulación promocionen en la empresa privada? ¿Por qué está costando tanto derribar tantos muros? Habrá que preguntárselo a los empleadores, a lo mejor siguen con el estigma de la maternidad como la madre de todas las brechas y señalando a la que por ahora es portadora de vida; por ahora, ya veremos si dentro de unos años pueden portar vida otros. Esto sigue costando muchísimo y los planes de igualdad tienen una potencial utilidad, pero siguen sin tener resultado.

En cuanto a lo que ha comentado por la diputada Cercas, estoy totalmente de acuerdo. Voy a ir seleccionando materias. Me ha llamado la atención la regularización de extranjeros. Estamos hablando de personas que están integradas en nuestro tejido productivo. En realidad, es blanquear lo que necesitamos. Cada vez que se ha planteado una regularización en nuestro país era porque no quedaba más remedio que regularizar a quienes ya estaban plenamente integrados social y productivamente entre nosotros. No podemos mirar hacia otro lado, porque están desempeñando una función social y productiva absolutamente necesaria. El número de personas extranjeras en situación de irregularidad administrativa que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados es brutal. Seguimos sin darnos cuenta de que dejamos nuestros tesoros más preciados, nuestros mayores y nuestros pequeños, en manos de esas personas, en las que estamos derivando nuestra responsabilidad como sociedad; qué menos que dotarles de un estatus de ciudadanía. No sé, no puedo hacer otra lectura más que es de justicia reconocer que quienes están desempeñando *de facto* esa función en nuestra sociedad tengan el carné de ciudadanos y el reconocimiento que como ciudadanos merecen.

En cuanto al convenio de cuidadores profesionales, estamos negociando el noveno y ha supuesto una mejora en las condiciones laborales del colectivo. En cada nueva

# DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## COMISIONES

Núm. 571

27 de mayo de 2026

Pág. 27

negociación se mejoran las guardias, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. No se pueden imaginar ustedes el impacto que esto tiene en la gente joven, que se prepara para ejercer esta profesión, porque corre de boca en boca que en ese sector hay trabajo y que está bien pagado. No se pueden imaginar ustedes lo que valora la gente joven la flexibilidad, el teletrabajo, la facilidad en la conciliación. Además, que un sector, en el que se crea y se puede crear muchísimo empleo, esté trabajando tan proactivamente en el marco de la negociación colectiva por mejorar sus condiciones tiene un efecto llamada brutal respecto de la formación profesional, porque hay muchos y muchas jóvenes que se están preparando para ser cuidadores profesionales. Esto hay que tenerlo en cuenta.

Quiero llamar la atención sobre una cosa más: la contributividad. He empezado diciendo que en el sistema que tenemos se han dado tres niveles de protección: contributivo, no contributivo y libre, el voluntario. La línea entre el contributivo y el no contributivo estaba muy clara, pero cada vez lo está menos. Hoy, viniendo en el avión, he sabido de una resolución del Parlamento Europeo que ha comentado el profesor Ferrán Camas, del 21 de mayo, sobre los avances hacia una sociedad asistencial: abordar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales: Parlamento Europeo, resolución del 21 de mayo. Esa fina línea roja entre el nivel contributivo y no contributivo se ve especialmente representada por el debate en torno a la pensión de viudedad. Yo no he dicho nada y prefiero no decir nada, pero ahí hay un debate importante. Tenemos que ver qué se garantiza en lo contributivo y qué se garantiza en lo asistencial. Tenemos que pensar si tenemos que ampliar más lo contributivo para que no vaya tanta gente a lo asistencial, porque lo asistencial se sustenta con presupuestos y la idea era equilibrar los brazos. Y, a lo mejor, hay que replantearse cuánto de lo no contributivo podría protegerse de forma contributiva, cambiando alguna cosa, y qué dejamos en lo asistencial, porque esto tambalea los cimientos del sistema y puede requerir de inyecciones importantes de recursos, porque este sistema así concebido lo tenemos que sostener, salvo que cambiemos la Constitución. Y eso ya es otro cantar.

Por último, a mí me encanta referirme al TJUE como pretoriano. El problema de las acciones positivas es que tenemos una directiva de 1979 y los magistrados del TJUE no se arriesgan con esa directiva. Luego, en *petit comité*, confiesan dudas. Pero, por ejemplo, gracias al TJUE tenemos desempleo en el empleo doméstico, porque era el único colectivo que no lo tenía. Gracias al TJUE se acabó el coeficiente de parcialidad; día trabajado, día cotizado, porque era una doble penalización, la temporal y la cuantitativa, dos penalizaciones. Pero el TJUE, con la directiva de 1979, que muchos dicen que mejor no tocarla —porque, madre mía, cómo se están poniendo las cosas en Europa—, no se está atreviendo a dar la razón a España. A lo mejor, en el primer complemento, tenía la razón. En el segundo, tengo mis dudas, pero me gusta cómo lo ha resuelto el INSS, diciendo «hombres y mujeres». Está claro que esto no lo vamos a ganar de ninguna forma con la directiva 1979 y el cumplimiento férreo del TJUE y de su contenido, pero entonces vamos a buscar otra solución y a la tercera tiene que ser la vencida. No podemos estar como en el laboratorio, ensayo, error, ensayo, error, porque no se trata de seres microscópicos que les ponemos esta vacuna y se mueren y probamos con otra, no. Es que estamos pagando del primer complemento un montón de dinero y del segundo complemento otro montón de dinero y la brecha sigue en el 29,5. Entonces, estos experimentos no son inocuos. Hay que intentar apurar más.

Pero es verdad, y también lo tenía apuntado por aquí, que no hay fórmulas mágicas, ojalá; que no hay remedios milagrosos, ojalá; porque es un problema multifactorial, con múltiples aristas. Muchas veces tocamos un lado y se tambalea el otro. Por eso, yo creo que en la conjunción de varias cosas —y si han funcionado previamente mejor— está la solución a las brechas que hemos puesto de manifiesto aquí hoy. **(Aplausos)**.

El señor **VICEPRESIDENTE** (Lago Peñas): Le agradecemos a Carmen Grau su intervención.

Recordamos, señoras y señores diputados, que estamos a punto de llegar a las doce horas de jornada laboral, por lo que damos por levantada la sesión.

**Eran las ocho y treinta y cuatro minutos de la noche.**