

GRADO: DERECHO

Curso 2023-2024

El Complemento por Maternidad - Reducción de la Brecha de Género. Su problemática. Doctrina Jurisprudencial

Trabajo realizado por: Eider Ollo Junquera

Dirigido por: Garbiñe Biurrún Mancisidor

Leioa, a 13 de mayo de 2024



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL QUE LLEVÓ A LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLEMENTO.....	4
2.1. Desigualdad en el mercado laboral.....	5
2.2. Segregación ocupacional de género.....	6
3. COMPLEMENTO POR MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA.....	8
3.1. Régimen jurídico.....	8
3.2. Cuestiones controversiales.....	9
3.3. STJUE 12 de diciembre de 2019.....	12
3.4. La reacción del INSS a la STJUE de 12 de diciembre de 2019.....	16
3.5. STJUE de 14 de septiembre de 2023.....	17
3.6. Respuesta del TS al tema indemnizatorio.....	19
3.7. Respuesta del TS al tema de la prescripción.....	21
3.8. Respuesta del TS al tema de la reducción del viejo complemento por el percibo del nuevo complemento por parte de la otra progenitora.....	23
4. COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO	27
4.1. Regulación tras la reforma de 2021.....	27
4.2. Cuestión prejudicial del TSJ de Madrid en Auto 13 de septiembre de 2023.....	32
5. DATOS ACTUALES Y TENDENCIAS RECIENTES.....	34
6. CONCLUSIONES.....	37
7. REFERENCIAS.....	42
7.1. Bibliografía.....	42
7.2. Legislación.....	45
7.3. Jurisprudencia.....	46
7.4. Otras fuentes.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pensiones en vigor a 1 de marzo de 2024 con complemento por brecha de género y por maternidad.....	36
Tabla 2. Estadísticas de Nómina mensual de pensiones - Clase de pensión por Sexo....	37

1. INTRODUCCIÓN

El complemento de maternidad por aportación demográfica de pensiones contributivas o, como se define tras el Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social (en adelante, SS) y económico, el complemento para la reducción de la brecha de género, es un concepto de gran relevancia en el ámbito laboral dado que es un tema que se encuentra en constante debate con opiniones muy diversas.

En este contexto, la medida se presentó con el objetivo de compensar la aportación demográfica de las mujeres y de esta manera incentivar la natalidad y, posteriormente, se modificó el enfoque aludiendo a la minoración de la brecha de género en las pensiones¹, como respuesta a la desigualdad de género existente entre hombres y mujeres en la percepción de las pensiones contributivas de la SS debido a las consecuencias negativas que para la carrera profesional y de cotización haya podido tener la maternidad para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, el problema radica en cómo conseguirlo sin afectar al derecho a la no discriminación por razón de sexo y, al mismo tiempo, hacerlo de una manera eficaz².

Con el propósito de desarrollar este trabajo, y gracias a la lectura de variada bibliografía, las páginas siguientes se dedican a hacer un análisis del contenido de ambos complementos, poniendo de relieve sus diferencias, así como del alcance del nuevo complemento.

En primer lugar, se realiza una aproximación al contexto histórico y social que condujo a la implementación del complemento por aportación demográfica, destacando, de esta manera, las lagunas de cotización de las mujeres, debido a la desigualdad en el mercado laboral y la segregación ocupacional. Se examinará la regulación del complemento por aportación demográfica, haciendo hincapié en los aspectos jurídicos y en las cuestiones objeto de debate.

¹ Benito Benítez, M.A. (2024, 14 marzo). El complemento de maternidad-brecha de género y sus avatares jurisprudenciales. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.aedtss.com/el-complemento-de-maternidad-brecha-de-genero-y-sus-avatares-jurisprudencial-es/>

² Gala Durán, C. (2021). El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿lo que mal empieza, mal acaba? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (158), 121-159. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088953>

Asimismo, se procederá a realizar un análisis de las sentencias fundamentales que han marcado su camino, profundizando en las respuestas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) y el Tribunal Supremo (en adelante, TS) a los interrogantes más frecuentes sobre el complemento; desde el derecho a la indemnización de los hombres por ver denegado su derecho al percibo del complemento hasta la coordinación entre el antiguo y el nuevo complemento. Posteriormente, se observará la regulación del complemento para la reducción de la brecha de género, después de que el anterior complemento haya sido declarado discriminatorio por razón de sexo.

A este respecto, será importante destacar la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ) de Madrid con el objetivo de observar si, efectivamente, la diferencia de trato entre hombres y mujeres de la redacción original del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) se sigue manteniendo en la actual redacción. Siguiendo esta línea, se hará referencia al anuncio de la Sala de lo Social del TS de su intención de plantear cuestión prejudicial al TJUE sobre dicho asunto.

Por último, después de contemplar los datos actuales, se finalizará el trabajo extrayendo ciertas conclusiones.

2. CONTEXTO HISTÓRICO Y SOCIAL QUE LLEVÓ A LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLEMENTO

El complemento de maternidad se implementó en el año 2016, debido al impacto significativo que la brecha de género tiene en las pensiones contributivas del sistema de la SS y por el “*reconocimiento social de la maternidad por su contribución real al sistema de pensiones*”³. Es una realidad, tanto histórica como social, que existen factores que afectan de manera diferente a los hombres y a las mujeres a lo largo de sus vidas laborales. En este sentido, la maternidad afecta a la trayectoria laboral de las mujeres resultando en remuneraciones más bajas y en periodos sin cotizar. En definitiva, el complemento de maternidad es una medida aplicada para contrarrestar la

³ Pérez, R. G., & Cifre, C. S. (2020). Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (98), 287-322.

brecha profesional que enfrentan las mujeres por la disminución de sus cotizaciones en los periodos posteriores al nacimiento de sus hijos.

Históricamente, la responsabilidad de las tareas domésticas, así como la responsabilidad de los cuidados de los hijos o demás familiares, recaen más sobre las mujeres que sobre los hombres. El tiempo que se dedica a las labores del hogar podría dedicarse a otra cosa, por lo que llevan asociadas un coste de oportunidad⁴. Esto es, el colectivo femenino realiza más tiempo de trabajo no remunerado, lo que significa que disponen de menos tiempo para desempeñar su jornada laboral remunerada. Ello conlleva que no puedan aprovechar las oportunidades económicas que se les presentan, generando interrupciones más frecuentes y prolongadas en su trayectoria laboral, lo que, a su vez, disminuye las contribuciones a los fondos de jubilación.

El complemento de maternidad se justifica por el “*esfuerzo de las mujeres trabajadoras con hijos con hijos en forma de un incentivo económico que contribuya a cerrar la brecha de género a la hora de generar pensiones*”⁵ y, de esta manera, se pone de relieve la aportación de las familias como elemento fundamental para la “*sostenibilidad futura del sistema de pensiones*”⁶.

Ahora bien, conviene abordar de manera explícita dos conceptos interrelacionados entre sí para entender la situación y las razones por las que se aprobó el complemento: la desigualdad en el mercado laboral y la segregación ocupacional de género.

2.1. Desigualdad en el mercado laboral

La menor cantidad de pensión recibida por las mujeres se vincula principalmente a su historial laboral, que se ve afectado por las lagunas de cotización por la maternidad y cuidado de los hijos, así como por las lagunas de cotización por desempleo⁷. El hecho

⁴ Repsol. (2019, febrero). *Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Closingap (<https://closingap.com/actividad/brecha-conciliacion/>)

⁵ Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2020). Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social). *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (22), 13-24.

⁶ Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2020). Op. Cit.

⁷ Huertas, A. (2019, abril). *Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones*. Closingap. Disponible en: <https://closingap.com/actividad/brecha-pensiones/>)

de que las mujeres opten - y hayan estructuralmente/históricamente optado - por las reducciones de jornada o, directamente, por dejar de trabajar para ocuparse de sus hijos, resulta en pensiones más bajas para el colectivo femenino.

En la Unión Europea, las cifras revelan que, durante el tercer trimestre de 2022, la proporción de mujeres empleadas a tiempo parcial, dentro del rango de 15 a 64 años, fue superior (28%) a la proporción de hombres (8%)⁸. En este contexto, resulta importante hacer mención a la brecha salarial como un factor clave, pues hace referencia a la desigualdad salarial entre ambos géneros, tendiendo las mujeres a ganar menos dinero que los hombres en el mismo puesto de trabajo.

Asimismo, aunque se hayan logrado avances significativos en las últimas décadas, las mujeres siguen sufriendo discriminaciones en el acceso a determinados trabajos. De esta manera, sigue estando presente el denominado “*techo de cristal*” que representa simbólicamente los obstáculos invisibles que encuentran las mujeres en su avance hacia puestos de mayor responsabilidad en el ámbito laboral, esto es, dificultades que impiden que las mujeres alcancen posiciones de poder o liderazgo dentro de una empresa u organización.

En este sentido, “*en el caso de muchas mujeres bien preparadas que han tenido el privilegio de acceder a una profesión con estatus y reconocimiento social, resulta desconcertante observar cómo, en un determinado momento, se estancan y encuentran barreras en la promoción de su carrera*”⁹, por lo que se les restringen sus oportunidades profesionales y se encuentran con un límite difícil de traspasar. De hecho, este fenómeno tiene su origen en una sociedad patriarcal al asociar a las mujeres principalmente con roles de maternidad y cuidado, por lo que nos encontramos ante los estereotipos de género, limitando las capacidades de las mujeres.

2.2. Segregación ocupacional de género

Siguiendo esta línea, la segregación ocupacional de género hace referencia al “*fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera*

⁸EUROSTAT (2023, 3 de marzo). Share of women working part-time higher than men. *Eurostat*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230303-1>.

⁹ Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal” Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 40, 55-68.

diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo”¹⁰, lo que se convierte en una de las razones que explica la brecha salarial de género. En otras palabras, las mujeres tienden a estar concentradas -cada vez menos-, en ocupaciones o trabajos tradicionalmente feminizados.

Diferenciamos entre la segregación horizontal y la segregación vertical. El primero de ellos hace referencia a la sobrerrepresentación de mujeres en determinados sectores económicos y categorías profesionales. “La concentración de mano de obra femenina se justifica convencionalmente: existen trabajos que se definen como masculinos y otros femeninos por las tareas propias de uno u otro género”¹¹. Hay más mujeres en empleos a tiempo parcial con salarios relativamente bajos en sectores como la limpieza y la educación, que, en cierto modo, “constituyen una prolongación del papel tradicional de la mujer, y en posiciones infravaloradas socialmente”¹². En este sentido, en el ámbito del trabajo doméstico predominan las mujeres representando el 76,2% de las personas empleadas en hogares. Además, constituyen más del 80% de la fuerza laboral de este sector en América, Europa y Asia Central¹³.

La segregación vertical, por su parte, es la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional, responsabilidad, etc. Es decir, se aparta a las mujeres de las jerarquías más altas, en términos de autoridad y responsabilidad, ocupando los hombres los puestos más importantes y de liderazgo dentro de una determinada ocupación.

Es por todo ello que la segregación de género es discriminatoria, en tanto en cuanto los trabajos considerados femeninos van de la mano con sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad¹⁴.

¹⁰ Ibáñez M., Mingo E. G. y Aguado E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343

¹¹ Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.

¹² OIT (2016). *Informe de Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

¹³ Marlene Seiffarth, Florence Bonnet y Claire Hobden (2023, 14 de junio). *Informe de La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

¹⁴ Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Op. Cit.

3. COMPLEMENTO POR MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA

3.1. Régimen jurídico

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE) para el año 2016, con su disposición final segunda, introdujo el complemento por maternidad al modificar el texto refundido vigente en aquel momento de la LGSS -aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio- añadiendo el artículo 50 bis, que dispone lo siguiente: “*se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente*”¹⁵. Posteriormente, entró en vigor el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS, cuyo artículo destacado es el 60 que regula el complemento por aportación demográfica en el mismo sentido que la anterior regulación.

Del artículo citado se extrae una idea clara, en efecto, únicamente son beneficiarias las madres -requisito subjetivo- que cumplan los requisitos mínimos para el acceso a la pensión contributiva -requisito material-¹⁶.

El complemento por maternidad tiene como finalidad complementar las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente de las mujeres que “*hayan contribuido a la sostenibilidad del sistema de pensiones por una doble vía, a través de la maternidad -sea esta biológica o por adopción - con al menos dos hijos y a través de sus propias cotizaciones sociales derivadas de su actividad laboral o profesional*”¹⁷. Por tanto, se exige el hecho de haber tenido o adoptado hijos con anterioridad al hecho causante de la pensión.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 154, de 29 de junio de 1994). Disposición Derogada. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1994/06/20/1/con>

¹⁶ Ballester Pastor, M. A. (2015). El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 6(1), 72–93. Disponible en: https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1656

¹⁷ Perán-Quesada, S. (2018, 11 de septiembre). La singular aplicación del complemento por maternidad a la pensión de viudedad desde la perspectiva de género.

El complemento no se aplica cuando se accede a la jubilación anticipada por voluntad de la beneficiaria y tampoco en el caso de la jubilación parcial. No obstante, procede cuando se pasa desde la jubilación parcial a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda¹⁸.

En lo que se refiere a la cuantía de la prestación, el complemento es un incremento aplicable a la pensión final, se incrementa un 5% a partir del segundo hijo, un 10%, a partir del tercero y un 15% con el cuarto o más hijos. Por tanto, se reconocen pensiones más altas a mayor número de hijos¹⁹.

Por último, en caso de concurrencia de pensiones del sistema de la SS, se otorgará el complemento por hijo solo a una de las pensiones de la beneficiaria, a la pensión más favorable. Y, en caso de que concurra una pensión de jubilación con una pensión de viudedad, el complemento se aplicará a la pensión de jubilación²⁰.

3.2. Cuestiones controversiales

El complemento por maternidad ha suscitado un gran debate entre la doctrina, alegando principalmente la discriminación en relación a determinados colectivos de la sociedad.

Primero de todo, cabe destacar que la Constitución Española, en sus artículos 9.2 y 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como la obligación de los poderes públicos de “*promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*”²¹. Ahora bien, se debe tener en consideración que, para alcanzar una igualdad real y efectiva entre ambos

¹⁸ Artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>

¹⁹ Artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>

²⁰ Artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS

²¹ Artículo 9.2 de la Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

géneros, resulta necesario adoptar medidas o acciones positivas²², con el fin de situar a las mujeres en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida²³.

Es por ello que el Complemento Demográfico por Maternidad “*es la principal apuesta del Gobierno español como acción positiva para mejorar las pensiones de las mujeres*”²⁴. Ahora bien, si bien es cierto que tiene una finalidad tanto legítima como deseable para evitar discriminaciones y conseguir, como se ha mencionado, una igualdad real y efectiva, se ha generado un debate jurídico respecto al modo en que este objetivo se ha plasmado normativamente en este complemento.

Teniendo esto presente, la primera cuestión discutida es que los hombres no son beneficiarios del complemento de maternidad, siendo excluidos, aplicándose únicamente a las mujeres. Por lo tanto, aunque el padre se encuentre en idéntica situación, habiéndose hecho cargo del cuidado de los hijos, no se le reconoce el derecho a este complemento. Si un padre está igualmente involucrado en el cuidado de sus hijos, teniendo las mismas responsabilidades y enfrentando los mismos desafíos que la madre, la exclusión del sexo masculino del complemento no tiene justificación. Por ende, se ha alegado el trato discriminatorio no justificado de esta medida que no se encuentra en sintonía con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En segundo lugar, se destaca la discriminación que sufren las mujeres trabajadoras madres de un solo hijo, no reconociendo su contribución al sistema, siendo esta la situación más común en España. De hecho, aquellas que no hayan tenido ningún hijo y aquellas que sí que hayan tenido uno, reciben el mismo trato en cuanto a la negación del complemento de la pensión, lo que resulta incoherente con la finalidad asignada a dicho complemento²⁵.

Por otro lado, se critica el hecho de que el complemento únicamente se limite a las pensiones otorgadas a partir del 1 de enero de 2016 porque con ello se excluye a todas las madres que durante las últimas décadas del siglo XX sacrificaron su carrera

²² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

²³ Vallvé, C., Tubert, G. (1996, mayo). *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/guias-publicaciones/webema01-contentemas/es/>

²⁴ Pérez, R. G., & Cifre, C. S. (2020). Op. Cit.

²⁵ Sánchez-Rodas Navarro, C. (2019). Complemento por maternidad y pensiones contributivas: las olvidadas madres del baby boom y las madres de hijos únicos. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 4 (1), 1-2. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/13150>

profesional para dedicarse a la crianza de sus hijos, teniendo ahora una pensión de importe inferior al promedio masculino²⁶.

Otro punto debatible es que se atribuya también a la pensión de viudedad, puesto que ello no requiere ningún tipo de trabajo efectivo previo, sino que está vinculado al cónyuge de la beneficiaria. De esta manera, una madre que no haya trabajado, dedicándose exclusivamente al cuidado de sus hijos, accedería a este complemento de maternidad en su pensión de viudedad, sirviendo en general *“para aumentar la cuantía de la pensión de viudedad, lo que no es injustificado, pero existen instrumentos más adecuados para dicha finalidad”*²⁷.

Por último, el hecho de que el complemento de maternidad no se aplique en la jubilación parcial no es tan litigioso como el que no se aplique en la jubilación anticipada voluntaria. Si bien es cierto que el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en su Auto 114/2018 reconoció que el propósito era compensar a las madres que, por su dedicación al cuidado de los hijos y a pesar de su deseo de tener una carrera laboral lo más larga posible, *“no hayan podido cotizar durante tantos años como el resto de trabajadores”*²⁸, continúa diciendo que *“aquellas que acortan voluntariamente su tiempo de cotización no se encuentran en la misma situación que el resto, por lo que considera razonable que el legislador no les reconozca el complemento”*.

En este sentido, interesa remarcar el voto particular y disidente de la Magistrada Dña. María Luisa Balaguer Callejón, según la cual se trata de reducir una evidente brecha, de *“moderar la discriminación histórica que han sufrido las mujeres trabajadoras y madres”*²⁹ que se manifiesta tanto en el ámbito salarial como en las pensiones, siendo una medida de apoyo a las familias. La Magistrada subraya que el Auto no da reconocimiento a una situación histórica de desigualdad.

²⁶ Sánchez-Rodas Navarro, C. (2019). Op. Cit.

²⁷ Ballester Pastor, M. A. (2015). Op. Cit.

²⁸ Tribunal Constitucional. Pleno. Auto 114/2018 de 16 de octubre de 2018. Cuestión de inconstitucionalidad 3307-2018. (BOE, núm 280 de 20 de noviembre de 2018).

²⁹ Tribunal Constitucional. Pleno. Auto 114/2018 de 16 de octubre de 2018. Cuestión de inconstitucionalidad 3307-2018. (BOE, núm 280 de 20 de noviembre de 2018).

3.3. STJUE 12 de diciembre de 2019

Siendo las mujeres las únicas beneficiarias del complemento de maternidad, el punto de inflexión viene en 2019, cuando el TJUE en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), manifestó que era discriminatorio excluir a los hombres de la percepción de dicho complemento, reconociendo la aplicación del complemento sobre una pensión de incapacidad permanente absoluta del hombre.

En cuanto al litigio principal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS) concedió al padre de dos hijas, mediante resolución de 25 de enero de 2017, una pensión por incapacidad permanente absoluta del 100% de la base reguladora y, posteriormente, el hombre presentó contra dicha resolución una reclamación administrativa previa alegando que tenía derecho a percibir el complemento de pensión previsto en el art. 60 de la LGSS, consistente en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de su pensión el 5%, en las mismas condiciones que las mujeres madres de dos hijos. Sin embargo, el INSS lo desestimó y señaló que el complemento por maternidad se concede exclusivamente a las mujeres por su aportación demográfica a la SS. De esta manera, el varón decidió interponer un recurso contencioso contra la resolución del 25 de enero ante el Juzgado de lo Social nº3 de Gerona para que se le reconociera su derecho a percibir el complemento mencionado.

El juzgado expresa dudas sobre la conformidad del artículo citado con el Derecho de la UE. Por un lado, considera que el concepto de “aportación demográfica de la Seguridad Social” contemplado en el art. 60 de la LGSS es predicable tanto de mujeres como de hombres, estableciendo así una diferencia de trato injustificada en perjuicio de los hombres. No obstante, por otro lado, el juzgado reconoce que “*la procreación implica un mayor sacrificio para las mujeres a nivel personal y profesional*”³⁰, por lo que, desde este punto de vista, ese trato diferenciado podría justificarse en la medida en que esté destinado a proteger a las mujeres de las consecuencias derivadas del embarazo y la maternidad.

Por este debate, el Juzgado planteó al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

³⁰ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18.

“¿Vulnera el principio de igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de sexo, reconocido por el art. 157 TFUE y en la Directiva 76/207 y en la Directiva 2002/73 que modifica a aquella, refundida por la Directiva 2006/54, una Ley nacional (en concreto el art. 60.1 de la LGSS) que reconoce la titularidad del derecho a un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente y no se concede, por el contrario, dicha titularidad a los hombres en idéntica situación?”³¹

En este contexto, el Tribunal declaró el complemento de maternidad contrario al Derecho de la UE, en concreto, contrario a la Directiva 79/7/CEE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de SS. Si bien es cierto que en la mencionada Directiva se prevén posibilidades de exclusión del principio de igualdad de trato entre ambos sexos -arts. 4.2 y 7.2- de las que disponen los Estados miembros, resulta complicado incluir en ellas el supuesto español de complemento de pensiones³². De esta manera, respalda los derechos de los padres de dos o más hijos a percibir este complemento en sus pensiones y ordena que los que hayan acudido a los juzgados para defender su derecho sean indemnizados.

Es importante tener en cuenta que el Gobierno español señaló que el objetivo perseguido por el complemento consiste, no solo en recompensar a las mujeres por su aportación demográfica, sino que *“fue concebido también como una medida destinada a minorar la brecha de género existente entre las pensiones de las mujeres y de los hombres, que se produce como consecuencia de las distintas trayectorias laborales”*. Por consiguiente, se pretende asegurar unas pensiones adecuadas para *“las mujeres que han visto reducida su capacidad de cotización y, con ello, la cuantía de sus pensiones, cuando por haber tenido dos o más hijos, y haberse dedicado a su cuidado, han visto interrumpidas o acortadas sus carreras profesionales”*.

Según el TJUE, en la contribución demográfica, *“participan de modo comparable mujeres y hombres”³³*, por lo que la diferencia de trato en una situación

³¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18.

³² Ballester Pastor, M. A. (2015). Op. Cit.

³³ Navarrete, C. M. (2020, 7 de abril). Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viudo o no) discriminado: ¿el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cree en juzgar con

similar no se justifica ni resulta proporcionada. El Tribunal razona que *“en cuanto al objetivo perseguido por el artículo 60, apartado 1, de la LGSS, a saber, recompensar la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, procede señalar que la aportación de los hombres a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres”*³⁴.

Además, en lo que respecta a la compensación de las menores carreras profesionales de las mujeres como consecuencia de asumir el cuidado de los hijos, es una situación comparable con la de los hombres que *“vieran igualmente truncada su carrera de cotización a causa de la asunción de las tareas de cuidado de los hijos, no hallando el TJUE razón para rechazar que los hombres también puedan sufrir las mismas desventajas en su carrera”*³⁵. Esto es, el hecho de que las mujeres se enfrenten a mayores desventajas profesionales debido al cuidado de los hijos, ya que suelen asumir predominantemente esta labor, no puede excluir la posibilidad de comparar su situación con la de un varón que asuma también el cuidado de sus hijos y que, por esta razón, haya podido sufrir similares dificultades en su carrera profesional.

Procede añadir que, el art. 157 del Tratado de Fundamento de la Unión Europea (TFUE) indica que el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas que faciliten al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras. No obstante, esta disposición no puede aplicarse a una norma nacional como el artículo 60 LGSS, puesto que *“el complemento de pensión controvertido se limita a conceder a las mujeres un plus en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, entre otras de invalidez permanente, sin aportar remedio alguno a los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional y no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional”*.

perspectiva de género? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 188-201. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1092>

³⁴ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18.

³⁵ Navarrete, C. M. (2020, 7 de abril). Op. Cit.

Es por ello que el Tribunal en su declaración final indica que *“La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece el derecho a un complemento de pensión para las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social nacional, mientras que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión”*³⁶.

En consecuencia, dicha sentencia causó una gran agitación en el sistema de la SS, generando una gran cantidad de reclamaciones presentadas por pensionistas varones contra el INSS³⁷. De hecho, de manera ilustrativa, en la sentencia del TSJ de las Islas Canarias 44/2020, de 20 de enero 2020, se reconoce el complemento de maternidad al padre de cuatro hijos, pues la muerte de su esposa exigió que se ocupase en solitario de su cuidado y educación, teniendo las mismas desventajas laborales que vienen soportando mayoritariamente las madres trabajadoras³⁸.

En definitiva, la decisión del TJUE es objeto de opiniones muy variadas. Por un lado, es criticado por su arraigado formalismo y por ser incapaz de dar a la igualdad un sentido material, manteniendo solo su vertiente formal, invalidando de esta manera la técnica de acción positiva del artículo de la LGSS. Más aún, este reconocimiento del complemento a los hombres no solo conlleva el incremento de las personas beneficiarias, sino que también el incremento de su coste teniendo en cuenta que sus pensiones son muy superiores a las de las mujeres³⁹. Por otro lado, hay valoraciones positivas en el sentido de que no niega la brecha de género existente en las pensiones, ni la legitimidad de medidas correctas, *“solo que pide que se hagan de una forma correcta, no improvisada e indiscriminada, lo que no hizo el legislador español”*⁴⁰.

³⁶ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18.

³⁷ Maldonado Molina, J. A. (2022). Fecha de efectos del complemento por maternidad (al varón). Una revisión de doctrina judicial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 209-232. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3259/2895>

³⁸ Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 44/2020, de 20 de enero de 2020.

³⁹ Navarrete, C. M. (2020, 7 de abril). Op. Cit.

⁴⁰ Navarrete, C. M. (2020, 7 de abril). Op. Cit.

3.4. La reacción del INSS a la STJUE de 12 de diciembre de 2019

Pues bien, el INSS, por su parte, defiende que *“el complemento de pensión controvertido está justificado por razones de política social”*⁴¹ y aporta estadísticas *“que revelan una diferencia entre los importes de las pensiones de los hombres y los de las mujeres, así como, por un lado, entre los importes de las pensiones de las mujeres sin hijos o que han tenido un hijo y, por otro lado, los de las mujeres que han tenido al menos dos hijos”*⁴². Es por ello que el 31 de enero de 2020 dictó y publicó el “Criterio de Gestión 1/2020” contraviniendo de manera expresa la sentencia del TJUE, aludiendo a que *“El complemento (...) en tanto no se lleve a cabo la correspondiente modificación legal del citado artículo, se seguirá reconociendo únicamente a las mujeres que cumplan los requisitos exigidos en el mismo, tal como se viene haciendo hasta la fecha”* y *“sin perjuicio de la obligación de ejecutar aquellas sentencias firmes dictadas por los tribunales de justicia que reconozcan el citado complemento de pensión a los hombres”*⁴³.

En este contexto, el INSS seguía negando el complemento a los varones que lo solicitaban, aunque cumplieren con todos los requisitos, provocando así que tuviesen que acudir a la vía judicial para hacer valer su derecho.

La postura incomprensible del INSS ha sido calificada por el TSJ del País Vasco como rebelde y sin justificación, conducta que perpetúa la discriminación por razón de sexo y cuya gravedad se acentúa teniendo en cuenta que a *“las Administraciones Públicas le es exigible un plus de protección, cumplimiento y amparo en el ejercicio de sus funciones cuando lo que está en juego es la salvaguardia de un derecho fundamental, en este caso, el art. 14 de la Constitución”*⁴⁴. De ahí que sean nulos de

⁴¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18

⁴² Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18

⁴³ Instituto Nacional de la Seguridad Social (2020, 31 de enero). *Criterio de gestión 1/2020. Complemento por maternidad. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*

⁴⁴ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 451/2022 de 7 de marzo de 2022 (rec. 2384/2021).

pleno derecho los actos de la Administración que “*lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional*”⁴⁵.

Ante esta situación, el Gobierno español optó por aprobar el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

3.5. STJUE de 14 de septiembre de 2023

Teniendo en consideración la constante práctica del INSS en seguir aplicando la norma declarada discriminatoria por la sentencia de 12 de diciembre de 2019, el TJUE vuelve a dictar sentencia el 14 de septiembre de 2023 (C-113/22) mediante la cual, establece una indemnización por reincidencia en discriminación por razón de sexo para compensar los daños sufridos por el solicitante que vio denegada su petición.

En cuanto a los hechos litigiosos, se trata de un padre de dos hijos, con prestación de incapacidad permanente absoluta con efectos a partir del 10 de noviembre de 2018. Inicialmente no había solicitado el complemento de maternidad, pero, tras la sentencia de 12 de diciembre de 2019, donde se reconoce que la reserva del complemento de maternidad únicamente a las mujeres es discriminatoria por razón de sexo -por ello contrario a la Directiva 79/7-, presentó ante el INSS en 2020 una solicitud de reconocimiento de su derecho, equivalente al 5% de la prestación de incapacidad permanente que percibía⁴⁶. No obstante, el INSS en su resolución se lo deniega, por lo que el interesado recurre esa decisión ante el Juzgado de lo Social nº2 de Vigo a la que añade la reclamación de indemnización por vulneración del derecho a la no discriminación. La sentencia reconoce “*el complemento de pensión litigioso fijando los efectos económicos a los tres meses anteriores a su solicitud, presentada el 10 de noviembre de 2020, pero desestima la pretensión indemnizatoria formulada por el*

⁴⁵ Artículo 47 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE, núm. 236, de 2 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/39/con>

⁴⁶ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda). Sentencia del 14 de septiembre de 2023, asunto C-113/22.

actor⁴⁷. Esto es, se estima el reconocimiento del derecho al complemento, pero desestima la pretensión indemnizatoria.

Así pues, se interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El INSS, por su parte, defiende que el reclamante no tiene derecho al complemento en aplicación del principio de legalidad, mientras que el padre insta el reconocimiento del derecho desde que tuvo acceso a su pensión -10 de noviembre de 2018-, esto es, con efectos retroactivos “*puesto que, de haber sido una mujer, se le habría informado de ese derecho desde dicha fecha*”⁴⁸. Esta es la razón por la que reclama una indemnización reparadora por vulnerar el principio de no discriminación por razón de sexo.

Ante esta situación, la justicia europea concluyó que, además de la reconocida discriminación directa por razón de que se deriva de los requisitos materiales previstos en la norma “*también se manifiesta en la actuación y resolución del INSS una discriminación relativa a los requisitos procedimentales que regulan la concesión del complemento de pensión litigioso, que provoca en el peticionario la necesidad de acudir a la vía judicial para ver satisfecho su derecho, lo que afecta al solicitante varón tanto respecto a la fecha inicial de su disfrute, como al generarle gastos imprevistos y prescindibles en comparación con una peticionaria del sexo contrario*”⁴⁹. En resumen, el hombre sufre una doble discriminación: por sexo y procedimental.

Finalmente, el Tribunal de Justicia en su declaración final indica lo siguiente:

“*La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y, en particular, su artículo 6 deben interpretarse en el sentido de que, tratándose de una solicitud de concesión de un complemento de pensión, presentada por un afiliado de sexo masculino, que ha sido denegada por la autoridad competente en virtud de una norma nacional que reserva la concesión de dicho complemento a las afiliadas de sexo femenino, y dándose la circunstancia de que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la*

⁴⁷ López Bermejo, O. (2023). Indemnización por reincidencia en discriminación por razón de sexo en actuación de entidad gestora tras pronunciamiento del TJUE. *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 8/2023. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00471

⁴⁸ López Bermejo, O. (2023). Op. Cit.

⁴⁹ López Bermejo, O. (2023). Op. Cit.

Directiva 79/7, tal como fue interpretada por el Tribunal de Justicia en una sentencia prejudicial dictada con anterioridad a la resolución denegatoria de la solicitud en cuestión, el órgano jurisdiccional nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial⁵⁰.

Brevemente, el TJUE ordena al INSS no solo otorgar al interesado el complemento solicitado, sino que también le abone una indemnización que compense los perjuicios sufridos -incluidas las costas y los honorarios de abogado en el que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial-.

3.6. Respuesta del TS al tema indemnizatorio

Después de que la STJUE de 14 de septiembre de 2023 estableciera la obligación de indemnizar a los padres que hubiesen solicitado el complemento y se les hubiese denegado el mismo, se plantea la cuestión del alcance o cuantificación de dicha indemnización.

En primer lugar, el TSJ de Galicia reconoce el derecho de un recurrente a ser indemnizado por el INSS con la cantidad de 1.500€ “*por los daños y perjuicios causados, derivados de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad*”⁵¹, ya que la resolución del INSS denegaba al pensionista su derecho al complemento de maternidad, siendo vulnerado su derecho a no ser discriminado por razón de sexo.

⁵⁰ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda). Sentencia del 14 de septiembre de 2023, asunto C-113/22.

⁵¹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4840/2023 de 30 de octubre de 2023 (rec. 3601/2021).

El fallo es de vital importancia, puesto que, según Javier Cominges, abogado defensor del afectado, *“es el primer tribunal español que lo reconoce de manera expresa en base a la normativa europea”*⁵².

En cuanto a la cantidad de 1.500€, se considera que es suficiente para *“compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial”*⁵³. En definitiva, en palabras de los magistrados, dicha cantidad *“restablece ponderadamente la igualdad en los dos planos (material y procedimental) a los que se refiere el TJUE y resarce los daños sufridos por el actor, ajustándonos a lo solicitado por el propio beneficiario (congruencia)”*⁵⁴.

Por último, el Tribunal fija los efectos retroactivos del complemento de maternidad reconocido en la fecha del hecho causante de la prestación complementada.

En cualquier caso, la respuesta definitiva al interrogante de la indemnización nos la da el TS en su sentencia 977/2023 del 15 de noviembre de 2023, que fija la cantidad a indemnizar a los padres a los que se les denegó el complemento en 1.800€. La cuestión a resolver consiste en determinar el derecho de un hombre a obtener del INSS una indemnización por daños y perjuicios derivada del derecho fundamental a no ser discriminado, puesto que en 2021 se le denegó al demandante beneficiario de una pensión de jubilación desde 2018, el complemento de maternidad tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 que establecía el carácter discriminatorio de dicha denegación⁵⁵.

De esta manera, el TJUE comparte la opinión del TSJ de Galicia en el sentido de que *“ante la evidencia de que, una vez dictada su STJUE de 12 de diciembre de 2019, el INSS no sólo siguió aplicando una norma nacional contraria a la Directiva 79/7, sino que también mantuvo una práctica administrativa recogida en el Criterio de Gestión*

⁵²Abogacía Española (2023, 14 de noviembre). El TSJ de Galicia reconoce por primera vez una indemnización a un pensionista al que se le denegó el complemento de maternidad. *Abogacia.es*. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/el-tsj-de-galicia-reconoce-por-primera-vez-una-indemnizacion-a-un-pensionista-al-que-se-le-denego-el-complemento-de-maternidad/>

⁵³ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4840/2023 de 30 de octubre de 2023 (rec. 3601/2021).

⁵⁴ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4840/2023 de 30 de octubre de 2023 (rec. 3601/2021).

⁵⁵ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 977/2023 de 15 de noviembre de 2023 (rec. 5547/2022).

1/2020 [...] entiende que ello genera para los afiliados de sexo masculino, con independencia de la discriminación directa por razón de sexo [...], una discriminación relativa a los requisitos procedimentales que regulan la concesión del complemento". Por lo tanto, se le reconoce al varón el complemento con efectos retroactivos y una reparación pecuniaria, cuya cantidad fija la Sala en 1.800€

Con ello, *“el alto tribunal unifica doctrina y no solo avala este tipo de compensación, sino que lo fija de forma general en la citada cantidad”*⁵⁶.

3.7. Respuesta del TS al tema de la prescripción

La prescripción del derecho al reconocimiento del complemento de maternidad ha sido un tema muy debatido, puesto que ha sido una de las razones que el INSS ha alegado en sus resoluciones para denegar el derecho a dicho complemento.

En primer lugar, hay que tener presente dos artículos fundamentales. Por un lado, el artículo 53.1 de la LGSS que indica que *“el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate [...]”*⁵⁷. Por otro lado, el artículo 212 de la LGSS que establece la imprescriptibilidad del derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación.

Dado que el complemento está directamente ligado a la pensión de jubilación, la cual es imprescriptible, se puede llegar a la conclusión de que el complemento también lo sea y así lo indica la STSJ CL 4540/2023 de 27 de noviembre de 2023.

En un sentido similar, la STSJ de Castilla y León 3991/2023 de 10 de octubre de 2023, en un primer lugar, hace referencia a la anterior redacción del apartado 6 del artículo 60 del TRLGSS, según el cual *“el derecho al complemento estará sujeto al régimen jurídico de la pensión en lo referente a nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización”*, para concluir que esa sujeción no alcanza al

⁵⁶ Pascual Cortes, Raquel. (2023, 17 de noviembre). El Supremo fija en 1.800 euros la indemnización a los padres a los que se negó el complemento por hijos en su pensión. *El País*. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2023-11-17/el-supremo-fija-en-1800-euros-la-indemnizacion-a-los-padres-a-los-que-se-nego-el-complemento-por-hijos-en-su-pension.html>

⁵⁷ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

plazo de prescripción a la que está sometido el complemento de maternidad⁵⁸. Es por ello que la Sala considera que sí que hay que aplicar el art. 53 del LGSS, prescribiendo así a los cinco años contando así desde el día siguiente aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate.

No obstante, entienden que, teniendo en cuenta que solo a partir de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (publicación en el DOUE el 17/02/2020) puede ejercitarse la acción de reclamación del complemento de maternidad, es en ese momento cuando debería empezar a correr el plazo de prescripción de 5 años.

En definitiva y según el criterio de la Sala, en el debate sobre la fecha en que da comienzo el cómputo del plazo, no es desde el hecho causante, sino desde la sentencia que abrió la posibilidad de reclamar el complemento⁵⁹.

En este contexto de distintos criterios interpretativos, el TS se ha pronunciado al respecto para unificar la doctrina. En su sentencia número 322/2024, de 21 de febrero de 2024, ha establecido la no prescripción del derecho del trabajador al complemento por aportación demográfica en las pensiones -art. 60 LGSS aplicable entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021-. El INSS, para denegar las numerosas reclamaciones del complemento, se acogía al artículo 53.1 antes mencionado. No obstante, el TS ha estimado su imprescriptibilidad y argumenta que la no concesión inicial del complemento constituye una discriminación, requiriendo su reparación que los efectos se apliquen desde la fecha del hecho causante y añade que *“el citado complemento no es autónomo, sino que actúa de manera accesoria a la pensión de jubilación (incapacidad permanente o viudedad) contributiva a la que complementa”*⁶⁰.

Así, si un padre reclama el complemento transcurridos más de 5 años desde que comenzó a cobrar su pensión, podrá percibir el complemento porque su derecho no prescribe.

⁵⁸ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3991/2023 de 23 de octubre de 2023 (rec. 2716/2022).

⁵⁹ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3991/2023 de 23 de octubre de 2023 (rec. 2716/2022).

⁶⁰ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 322/2024, de 21 de febrero de 2024 (rec. 862/2023).

3.8. Respuesta del TS al tema de la reducción del viejo complemento por el percibo del nuevo complemento por parte de la otra progenitora

En relación a la problemática coordinación entre el antiguo complemento por maternidad por aportación demográfica y el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género, el TS ha dado respuesta en su sentencia 461/2023 de 29 de junio de 2023⁶¹ al interrogante sobre cómo se articulan cuando uno de los progenitores accede al complemento de maternidad y el otro al complemento por reducción de la brecha de género.

En los antecedentes de hecho, tenemos a un padre de dos hijos que tiene reconocida una pensión de jubilación desde el 8 de octubre de 2018 -efectos económicos desde el 5 de octubre de 2018- y que solicita el 4 de febrero de 2021 el complemento de maternidad por aportación demográfica, la cual es denegada por el INSS. Su mujer, por su parte, es beneficiaria del complemento por reducción de la brecha de género en su pensión de jubilación desde el 8 de noviembre de 2021.

El Juzgado de lo Social nº2 de Santander estimó la demanda formulada por el hombre contra el INSS y declaró el derecho del actor a percibir el complemento de maternidad en el porcentaje del 5% aplicable sobre la cuantía inicial de la pensión de jubilación, y con efectos económicos desde el 4 de noviembre de 2020. Además, indicó que *“el importe del complemento así calculado se verá minorado por el importe del complemento por brecha de género que percibe su esposa con fecha de efectos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución que se lo reconoció”*.

Frente a esta sentencia, el hombre recurrió en suplicación ante el TSJ de Cantabria y, en 2022, se estimó dicho recurso fijando como fecha de efectos económicos el 5 de octubre de 2018 *“sin minoración alguna por la incidencia del complemento por brecha de género reconocido a su esposa”*, partiendo de que la pretensión está bajo la normativa anterior a la reforma del RDL 3/2021, por lo que procede el abono íntegro. Así pues, el INSS recurrió en casación para la unificación de doctrina.

Si bien es cierto que en el recurso de unificación de doctrina se formularon dos contradicciones, uno sobre la fecha de efectos económicos y otro sobre el percibo en su

⁶¹ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 461/2023, de 29 de junio de 2023. Rec. 2808/2022.

totalidad o no del complemento por aportación demográfica, el primero de ellos fue inadmitido por falta de contenido casacional. Por lo tanto, el debate se centra en determinar si el derecho del progenitor al complemento por aportación demográfica, de su pensión de jubilación, causada el 8 de octubre de 2018, debe recibirse en su totalidad o si debe ser reducido considerando que la otra progenitora ha obtenido el complemento por brecha de género con efectos desde el 8 de noviembre de 2021⁶².

Esto es, no se discute si el actor tiene derecho al complemento, ni sus efectos económicos, sino que el objeto de controversia trata sobre la cuantía que le corresponde percibir al hombre una vez a su mujer le es reconocido el complemento de reducción de la brecha de género.

Hay que tener presente que cada uno de los progenitores percibe un complemento distinto, regido cada uno de ellos por una regulación diferente. A pesar de que *“no se puede trasladar la construcción legislativa posterior a las pensiones causadas bajo la vigencia de la anterior”* (STS 362/2023⁶³), claro está que van surgiendo nuevas prestaciones y puede haber una conexión entre la nueva y la preexistente, lo que conlleva que se establezcan ciertas normas de transitoriedad que reglamentan la sustitución de los regímenes jurídicos⁶⁴.

En este caso, la concurrencia de los dos beneficiarios se ha producido bajo el régimen del RDL 3/2021, que introdujo la disposición transitoria trigésima tercera (en adelante, DT 33^a) sobre el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la SS. Según ésta, quienes estuviesen percibiendo el complemento por aportación demográfica cuando se modificó el art. 60, seguirán manteniendo su percibo, pero *“la percepción de dicho complemento será incompatible con el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.*

En el supuesto de que el otro progenitor, de alguno de los hijos o hijas, que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el

⁶² Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 461/2023, de 29 de junio de 2023. Rec. 2808/2022.

⁶³ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 362/2023 de 17 de mayo de 2023. Rec. 3821/2022.

⁶⁴ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 461/2023, de 29 de junio de 2023. Rec. 2808/2022.

complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda percibirlo [...], la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes siguiente a esta”⁶⁵.

A tenor de lo mencionado, en el caso en el que al padre se le ha reconocido el derecho al complemento de aportación demográfica y, posteriormente, ya bajo el nuevo régimen, la madre accede al nuevo complemento, se prevé que *“el nuevo complemento se alimente en su cuantía del que venía percibiendo el otro progenitor; de forma que éste se ve minorado en su cuantía a partir de que surge un nuevo beneficiario”⁶⁶*. Esto es, de la cuantía del antiguo complemento que percibe el padre se debe reducir la del nuevo complemento que se reconoce a la madre.

De esta manera, el Tribunal entiende que la citada DT 33^a no altera el derecho al complemento del varón, sino que modifica su cuantía *“en un contexto de redefinición u ordenación de esta prestación económica cuya percepción tiene una fecha de finalización -cuando desaparezca la brecha de género- y cuya cuantía misma ha sido establecida de forma diferente en cada regulación”⁶⁷*.

En conclusión, el Tribunal, en su fallo, establece que es a partir de noviembre de 2021, fecha en la que la esposa del demandante percibe el complemento por reducción de la brecha de género, cuando, *“al confluir los dos en los respectivos derechos, el demandante deberá ver minorando su complemento en el importe del que percibe la esposa, por reducción de la brecha de género”⁶⁸*.

Ahora bien, hay un voto particular que formula la Magistrada Rosa María Virolés Piñol discrepante a la sentencia analizada. En contraposición a la opinión

⁶⁵ Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. (BOE, núm. 20, de 3 de febrero de 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/02/02/3/con>

⁶⁶ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 461/2023, de 29 de junio de 2023. Rec. 2808/2022.

⁶⁷ Pastor, I. B. (2023). El espejismo de la percepción duplicada del complemento de maternidad por ambos progenitores por aplicación de la DT 33^a del TRLGSS. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Disponible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00469

⁶⁸ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 461/2023, de 29 de junio de 2023. Rec. 2808/2022.

mayoritaria de la Sala, la Magistrada entiende que el RDL 3/2021 no es aplicable porque el varón genera un complemento por contribución demográfica y no por reducción de la brecha de género, es decir, el hecho causante es anterior y no cabe la aplicación retroactiva de dicho RDL. El complemento que se reconoce al progenitor no debería ser objeto de minoración, procediendo, de esta manera, a su abono íntegro *“en coherencia con la STS 17/05/2023, que resuelve interpretando las normas aplicables con perspectiva de género, en concordancia con la doctrina de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 y nuestras SSTS 160, 163 y 487/2022”*.

Continúa manifestando que *“restringir el beneficio a un solo progenitor (sin que tampoco exista un criterio para determinar quién deba ser) o su reparto entre ambos, bajo el argumento de que los causantes de la prestación son los menores; no solo desconoce las exigencias contributivas, sino que acabaría actuando sin habilitación normativa para ello, en contra de la contemplación igualitaria de una norma, que no puede ampararse en las excepciones destinadas a restablecer previos desequilibrios, tal y como se ha entendido en la STS de 17 de mayo de 2023”*.

Por consiguiente, la Magistrada considera que puede ser beneficiario del complemento quien cumpla con los requisitos previstos sin tener en cuenta el hecho de que el otro progenitor también tenga derecho a percibirlo, todo ello, sin reducirlo por el percibo del complemento para la reducción de la brecha de género por parte de alguno de los progenitores.

En definitiva, y, a modo de resumen de lo planteado previamente, la STS y el Voto particular tienen perspectivas diferentes, ya que mientras que el Voto particular sostiene que la sentencia al aplicar la DT 33ª limita el derecho a un solo progenitor al distribuirlo entre ambos y omite la doctrina de la STS de 17 de mayo de 2023 y tampoco aplica la perspectiva de género al interpretar las normas, el Alto tribunal entiende que la Disposición mencionada no afecta al reconocimiento del derecho de los progenitores, sino que, más bien, intenta resolver una situación de transición entre dos ordenamientos distintos⁶⁹.

⁶⁹ Pastor, I. B. (2023). Op. Cit.

4. COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

4.1. Regulación tras la reforma de 2021

Con la reforma de la normativa en 2021 -el mencionado Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero-, el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género sustituye el anterior complemento por maternidad debido a su carácter discriminatorio. De esta manera se modifica la redacción del artículo 60 LGSS y establece que *“tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres”*⁷⁰.

Este nuevo diseño del artículo *“parte de que el nacimiento y cuidado de hijos tiene una incidencia en la carrera de seguro de una mujer, bien en su incorporación al mundo del trabajo o bien durante el mismo [...], por ello, si no hay hijos (bien concebidos o adoptados) ningún complemento a la pensión procederá”*⁷¹.

Aquellas personas que a fecha de 4 de febrero de 2021 estuvieran percibiendo el antiguo complemento de maternidad, van a continuar disfrutando de su derecho. La percepción del complemento por aportación demográfica es incompatible con el complemento para la reducción de la brecha de género, por lo tanto, la persona interesada deberá optar entre uno u otro.

A diferencia de lo que ocurría con la anterior redacción, con esta modificación los beneficiarios son las mujeres y hombres que tengan una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad a partir del 4 de febrero de 2021 y que hayan tenido uno o más hijos o hijas. Es decir, en el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género se incluyen a los hombres que, como veremos, deben cumplir ciertos requisitos y se incluyen también a las madres y padres de un solo hijo.

⁷⁰ Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>.

⁷¹ Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2022). Luces y sombras del complemento de brecha de género: Complemento de maternidad de 1995 versus complemento de brecha de género de 2021. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (31), 13-30.

Además, se concede para la jubilación anticipada voluntaria, pero no así para la jubilación parcial, sin perjuicio de que se reconozca el complemento que proceda “cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda”⁷².

Por otro lado, existen ciertos supuestos en los que no se reconoce el derecho al complemento. En primer lugar, no se le reconoce al progenitor que haya sido privado de la patria potestad “por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial”⁷³. Así como tampoco se reconoce este derecho al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer. Por último, como resulta evidente, el progenitor que haya sido condenado por ejercer violencia contra los hijos tampoco percibirá el complemento.

El artículo 60 de la LGSS establece los requisitos que deben concurrir para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento:

- a) *“Tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.*
- b) *Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción”.*

Además, esto se evaluará de dos formas distintas, puesto que dependerá de la fecha del nacimiento o adopción de los hijos o hijas:

- Nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994:
 - En caso de nacimiento, tener más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 3 años posteriores a dicha fecha.
 - En caso de adopción, que la suma de las cuantías de las pensiones del hombre sea inferior a la suma de las pensiones que le correspondan a la mujer entre la fecha de la resolución judicial y los 3 años posteriores.
- Nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995:

⁷² Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

⁷³ Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

- Que la suma de las bases de cotización de los 24 meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial sea inferior, en más de un 15%, a la de los 24 meses anteriores, siempre que la suma de la pensión del hombre sea inferior a la suma que le corresponda a la mujer⁷⁴.

En definitiva, es evidente que existe una presunción en favor de la mujer, puesto que solo tendrá que acreditar haber tenido o adoptado hijos, mientras que los hombres deben cumplir requisitos superiores para acceder al complemento. Eso sí, si ha sido el padre quien más ha visto perjudicada su carrera laboral, deberá probarlo y accederá al complemento.

Ahora bien, “*el percibo del complemento es incompatible con la percepción de este complemento por el otro progenitor, por los mismos hijos o hijas*”⁷⁵, es decir, solo puede percibirlo uno de ellos y, en principio, va dirigido a las mujeres, puesto que sufren más en su vida laboral el impacto de tener un hijo, sin embargo, los padres también pueden solicitarlo si, como se ha adelantado, se han visto más perjudicados.

En el caso de que ninguno de los dos progenitores se hubiese visto perjudicado por periodo sin cotizar o por reducciones de trabajo, el complemento se asignará a la madre. En caso de que ambos progenitores sean hombres o en el caso de que ambos progenitores sean mujeres, se reconocerá el complemento a quien sea titular de “*pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía*”⁷⁶. Asimismo, cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de sus pensiones, “*complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento*”⁷⁷.

En lo concerniente a la cuantía del complemento, se fija en la correspondiente LPGE de cada año con el límite de cuatro veces dicho importe y será satisfecho en 14 pagas (con la pensión que determine el derecho al mismo)⁷⁸. En el año 2023, el importe era de 30,40€ mensuales por cada hijo o hija⁷⁹.

⁷⁴ Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

⁷⁵ Seguridad Social. *Complemento para la reducción de la brecha de género*. Seg-social.es. Disponible en:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/4c43ce49-6636-4a12-bacf-5e6697eb81da?1dmy&urile=wcm%3Apath%3A%2Fwebcontent%2Bsyndication%2Fibmcontentwcm%253AunresolvedReferences>

⁷⁶ Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

⁷⁷ Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

⁷⁸ Art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

⁷⁹ Seguridad Social. *Complemento para la reducción de la brecha de género*. Op. Cit.

Este año, en 2024, se ha otorgado una prórroga del Presupuesto, ya que, de acuerdo al artículo 134 de la Constitución Española, “*cuando unos nuevos presupuestos generales no han sido aprobados en el primer día del nuevo año, se dan automáticamente por prorrogados los anteriores*”⁸⁰. Cabe añadir que el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, en su disposición transitoria primera, determina que el importe del complemento “*tendrá un incremento, adicional a la revalorización anual, del 10 por ciento en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado*”⁸¹.

En efecto, queda fijado para 2024 en 33,20€ mensuales, siendo el resultado de sumar un 5% adicional al porcentaje general de revalorización del 3,8%⁸².

Por ende, si tenemos en cuenta que con este nuevo complemento se trata de un importe fijo y no de un porcentaje calculado sobre la pensión que corresponde a cada persona, las mujeres con las pensiones más bajas salen beneficiadas.

Además, hay que tener presente que cada hijo dará derecho al reconocimiento de un complemento, esto es, se tendrá derecho a un complemento por cada hijo debido a la incidencia que tiene la brecha de género en el importe de las pensiones.

En lo que respecta a la temporalidad del complemento para la reducción de la brecha de género, su reconocimiento se mantendrá “*en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento*”⁸³. Por tanto, el objetivo es reducir la brecha por debajo del 5%.

A pesar de que con esta nueva regulación se han cubierto ciertos aspectos problemáticos del anterior diseño del complemento, sigue habiendo cuestiones polémicas a tratar.

⁸⁰ Constitución Española. (BOE, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

⁸¹ Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. (BOE, núm. 65, de 17 de marzo de 2023). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

⁸² Subida y revalorización de las pensiones 2024. (2024, 20 de enero). *La Moncloa*. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/subida-pensiones-2024.aspx>

⁸³ Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2022). Op. Cit.

En este sentido, resulta discutido determinar si se reconoce este complemento en el caso de que el hijo haya nacido muerto. Ante esta situación, por un lado, la STS 167/2023 de 27 de febrero de 2023 entiende que el feto nacido muerto no debe tenerse en cuenta para devengar y calcular el importe del complemento de maternidad por aportación demográfica que regula el art. 60 LGSS en su anterior redacción, puesto que *“no se cumple la finalidad de aportación demográfica ni tampoco la de atención y cuidado de los hijos del artículo 60 de la LGSS”*⁸⁴. Por lo que, *“si el hijo ha nacido lamentablemente muerto, no se genera la situación jurídica causante del complemento, porque así lo dice expresamente el precepto, en razón al hecho de que no hay atención y cuidado posible que interfiera en el desarrollo de la vida laboral de sus progenitores”*⁸⁵. Además, se parte de los artículos 29 y 30 del Código Civil que establecen que el nacimiento determina la personalidad, esto es, *“la personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno”*⁸⁶. Así pues, el Ministerio Fiscal razona que la expresión de “hijos nacidos” del art. 60 de la LGSS *“exige en todo caso el nacimiento con vida en los términos del vigente art. 30 del Código Civil”*⁸⁷.

Por otro lado, según la STSJ de Galicia 4886/2021 de 15 de octubre de 2021, el nacimiento de un hijo sin vida se considera como tener un hijo a efectos del reconocimiento y de la cuantía del complemento por maternidad en las pensiones contributivas⁸⁸, puesto que se trata de compensar una situación de discriminación que sufren las mujeres que se produce desde el momento del embarazo, sin importar el desenlace del mismo. *“En consecuencia, si el legislador, en aras a superar la brecha pensional derivada de esa brecha salarial histórica, ha tomado en consideración el nacimiento de un hijo para generar el complemento, esa expresión se debe entender en*

⁸⁴ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 167/2023, de 27 de febrero de 2023 (rec. 3225/2021).

⁸⁵ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 167/2023, de 27 de febrero de 2023 (rec. 3225/2021).

⁸⁶ Real Decreto de 24 de junio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con)

⁸⁷ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 167/2023, de 27 de febrero de 2023 (rec. 3225/2021).

⁸⁸ Beltran de Heredia Ruiz, I. (2023, septiembre 18). Complemento por maternidad o para la reducción de la brecha de género (art. 60 LGSS): estado de la doctrina jurisprudencial y nueva cuestión prejudicial del TSJ de Madrid. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible en: [https://ignasibeltran.com/2023/09/18/complemento-por-maternidad-o-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-art-60-lgss-estado-de-la-doctrina-jurisprudencial-y-nueva-cuestion-prejudicial-del-tsj-de-madrid/#~:text=60%20LGSS%2C%20el%20nacimiento%20de,sistema%20de%20la%20Seguridad%20Social\).](https://ignasibeltran.com/2023/09/18/complemento-por-maternidad-o-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-art-60-lgss-estado-de-la-doctrina-jurisprudencial-y-nueva-cuestion-prejudicial-del-tsj-de-madrid/#~:text=60%20LGSS%2C%20el%20nacimiento%20de,sistema%20de%20la%20Seguridad%20Social).)

el sentido amplio de incluir todo desprendimiento del seno materno transcurridos los 180 días de gestación”⁸⁹.

Asimismo, existe un debate sobre la concesión de este complemento para la jubilación anticipada voluntaria. A estos efectos, cabe recordar que antes de la entrada en vigor del RD Ley 3/2021, las trabajadoras que hubiesen solicitado de forma voluntaria la jubilación anticipada no tenían derecho a percibir el complemento. No obstante, la reforma modifica la normativa anterior suprimiendo de esta forma la exclusión del complemento en los casos de jubilación anticipada voluntaria.

Al respecto, el TSJ de Cataluña en su sentencia 958/2021, de 17 de febrero de 2021, reconoce el derecho a percibir el complemento de maternidad de una mujer que se jubiló de forma anticipada voluntaria antes de la entrada en vigor del RD Ley 3/2021. En la sentencia se llega a la conclusión de que la modificación legislativa “*resulta de plena aplicación no ya por aplicación del principio de retroactividad de norma favorable como del de igualdad y no discriminación que ampara su reforma*”⁹⁰, estimando de esta manera la pretensión de la beneficiaria.

4.2. Cuestión prejudicial del TSJ de Madrid en Auto 13 de septiembre de 2023

Resulta fundamental destacar la cuestión prejudicial formulada por el TSJ de Madrid en Auto 13 de septiembre de 2023 al TJUE en relación a la redacción del art. 60 LGSS del RD Ley 3/2021, a resultas del recurso interpuesto por un hombre.

En este caso, se denuncia que la diferencia de trato entre hombres y mujeres de la redacción original de dicho artículo se sigue manteniendo en la actual redacción, ya que “*la exigencia de haber interrumpido su carrera profesional no se exige a la mujer, pero sí al varón*”⁹¹. Tal y como se ha hecho alusión anteriormente, a los hombres se les exige cumplir unos requisitos adicionales para poder percibir el complemento para la reducción de la brecha de género, unos requisitos que no se exigen a las mujeres, que

⁸⁹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4886/2021 de 15 de octubre de 2021 (rec.1327/2021).

⁹⁰ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 958/2021 de 17 de febrero (rec. 4447/2020).

⁹¹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección nº02 de lo Social). Auto 13 de septiembre de 2023 (rec. 333/2023).

tienen derecho al complemento automáticamente si han tenido uno o más hijos. Es por esta razón que la Sala entiende que sigue existiendo una diferencia de trato similar a la del complemento por aportación demográfica.

La justificación de esta diferencia de trato por razón de sexo en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2021 se limita a indicar que es una norma establecida como un medio para disminuir la brecha de género, que es resultado de la posición subordinada histórica de las mujeres en el mercado laboral, al desempeñar un papel central en las responsabilidades de cuidado de los hijos, sin embargo, se realiza permitiendo que aquellos padres que demuestren o acrediten haber sufrido perjuicios en su carrera laboral debido al nacimiento de un hijo, al asumir responsabilidades, tengan derecho al complemento. Esto es, *“se combina una acción positiva en favor de las mujeres (si ninguno de los progenitores acredita el perjuicio en su carrera de cotización, el complemento lo percibe la mujer) con la previsión de una puerta abierta para aquellos hombres que puedan encontrarse en una situación comparable”*⁹².

No obstante, según el criterio de la sala, esta justificación es insuficiente, puesto que la afirmación de que *“si ninguno de los progenitores acredita el perjuicio en su carrera de cotización, el complemento lo percibe la mujer”*⁹³ no es cierta porque cuando se da la situación en la que no hay una mujer que perciba el complemento, los hombres siguen obligados a acreditar el perjuicio en su carrera profesional. Es más, en el caso de progenitores de ambos sexos, si el padre demuestra el perjuicio y la madre no, el reconocimiento del complemento sigue siendo para la mujer, salvo que *“la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas al hombre sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer”*.

El hecho de que los requisitos que se exigen a los hombres no se exijan a las mujeres implica que el complemento se otorga incluso a las mujeres cuya trayectoria profesional no se ha visto afectada. Además, no se conocen los estudios de impacto que el legislador ha manejado para configurar dichos requisitos. De hecho, a primera vista parece que *“impiden de facto acceder al complemento a la mayor parte de los hombres*

⁹² Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección nº02 de lo Social). Auto 13 de septiembre de 2023 (rec. 333/2023).

⁹³ Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección nº02 de lo Social). Auto 13 de septiembre de 2023 (rec. 333/2023).

y muy probablemente impedirían acceder al complemento a gran parte de las mujeres si les fueran exigidos”.

“La cuestión por tanto es si dichos requisitos, que introducen una diferencia según el sexo del beneficiario, pueden considerarse compatibles con el principio de igualdad entre hombres y mujeres, en cuanto “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado” (art. 23 de la Carta) o bien pueden considerarse una exclusión del principio de igualdad amparada en el artículo 7.1.b de la Directiva 79/7/CEE”⁹⁴.

Por ahora, hay que esperar a la respuesta del TJUE sobre esta cuestión prejudicial, así como a la presentada en un sentido similar por el Juzgado de lo Social nº3 de Pamplona. Es más, la Sala de lo Social del TS (Sala IV) ha anunciado que va a plantear cuestión prejudicial al TJUE sobre el complemento para la reducción de la brecha de género, por lo que habrá que estar pendientes al Auto planteando la cuestión para un futuro análisis del mismo.

5. DATOS ACTUALES Y TENDENCIAS RECIENTES

Resulta crucial analizar el panorama de las pensiones que reciben tanto el complemento antiguo por aportación demográfica como el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género. De ahí que, a continuación, se presentan unos datos sobre el número de pensiones que han recibido los complementos mencionados, así como su importe medio, ofreciendo, de esta manera, una visión clara de la situación actual.

En 2023 han sido 409.970 las pensiones que han percibido el complemento por brecha de género, de las cuales un 92,3% han sido mujeres. El importe medio mensual de este complemento en la pensión es de 66,2€. El 22,1% corresponde a pensionistas

⁹⁴ Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección nº02 de lo Social). Auto 13 de septiembre de 2023 (Recurso de Suplicación 333/2023).

con un solo hijo, el 47,3% de los beneficiarios cuentan con dos hijos, el 19,7%, con tres y con cuatro hijos el 10,9%⁹⁵.

Ahora bien, en la actualidad, a fecha de 1 de marzo de 2024, tal y como se muestra en los datos de la tabla 1, son 708.513 las pensiones que han recibido el complemento por brecha de género para ambos sexos, de los cuales, 70.268 corresponden a hombres y 638.245 corresponden a mujeres. Por otro lado, son 892.286 pensiones las que han recibido el complemento por maternidad, siendo 111.986 de hombres y 780.400 de mujeres. Por ende, el número de complementos por maternidad es más elevado que el número de complementos por brecha de género y, además, se observa claramente la diferencia abismal entre el número de hombres beneficiarios y el número de mujeres beneficiarias.

Cabe destacar que la mayoría de los beneficiarios tienen dos hijos, esto es, de las 708.513 pensiones que tienen el nuevo complemento, 333.401 corresponden a pensionistas que tienen dos hijos. Y, de las 892.286 pensiones que tienen el antiguo complemento, 515.694 corresponden a beneficiarios con dos hijos.

Asimismo, haciendo una comparativa entre el año 2023 y lo que llevamos del año 2024, es evidente que ha habido un gran incremento de las pensiones que han percibido el complemento por brecha de género.

En cuanto al importe medio del complemento, en el caso del complemento por brecha de género para ambos sexos es de 70,98, en concreto, de 49,57 para hombres y 73,33 para mujeres. En el caso del complemento por maternidad, la cuantía asciende a 76,60 para ambos sexos, siendo de 106,79 para hombres y 72,26 para mujeres.

⁹⁵ Rtve (2023, 24 de enero). El gasto en pensiones se dispara a 11.902 millones en enero tras su subida con el IPC. *RTVE.es*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20230124/gasto-pensiones-se-dispara-a-11902-millones-enero-tras-su-subida-con-ipc/2417128.shtml>

Tabla 1. Pensiones en vigor a 1 de marzo de 2024 con complemento por brecha de género y por maternidad.

PENSIONES EN VIGOR A 1 DE MARZO DE 2024 CON COMPLEMENTO POR BRECHA DE GÉNERO Y POR MATERNIDAD			
Indicadores básicos del complemento por brecha de género y por maternidad			
Número de complementos en vigor	Ambos sexos (*)	Hombres	Mujeres
Por brecha de género	708.513	70.268	638.245
Por 1 hijo	167.998	42.522	125.476
Por 2 hijos	333.401	21.143	312.258
Por 3 hijos	134.816	4.992	129.824
Por 4 ó más hijos	72.298	1.611	70.687
Por maternidad	892.386	111.986	780.400
Por 2 hijos	515.694	77.190	438.504
Por 3 hijos	238.545	26.527	212.018
Por 4 ó más hijos	138.139	8.261	129.878
Importe medio del complemento	Ambos sexos (*)	Hombres	Mujeres
Por brecha de género	70,98	49,57	73,33
Por 1 hijo	32,80	32,80	32,79
Por 2 hijos	65,80	65,60	65,81
Por 3 hijos	98,79	98,31	98,81
Por 4 ó más hijos	131,71	130,85	131,73
Por maternidad	76,60	106,79	72,26
Por 2 hijos	54,59	82,78	49,63
Por 3 hijos	95,92	148,77	89,31
Por 4 ó más hijos	125,38	196,43	120,86

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Estadísticas. Pensiones contributivas en vigor. 2024. Disponible en:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST24>

Actualmente, la brecha de género en las pensiones se sitúa cerca del 33%, que es la diferencia porcentual entre el importe medio de las pensiones de jubilación causadas en un año por las mujeres respecto del importe que causan los hombres.

En lo que respecta a la pensión de jubilación, los datos de la tabla 2 nos muestran que la media de percepción para los hombres es de 1.648,80€, frente a los 1.134,29€ que reciben las mujeres. Esta diferencia, como se ha mencionado, es el resultado de las desigualdades sufridas en la vida laboral, pues, tal y como afirma Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC.OO, "*Es consecuencia de una carrera laboral más corta, empleos a tiempo parcial,*

salarios más bajos y numerosos parones, unas cuestiones puramente estructurales que sufrimos por ser mujeres"⁹⁶.

Tabla 2. Estadísticas de Nómina mensual de pensiones - Clase de pensión por Sexo.

	Hombres		Mujeres	
	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media
Incapacidad permanente	588.548	1.220,33	356.529	1.064,20
Jubilación	3.814.686	1.648,80	2.643.349	1.134,29
Viudedad	204.837	619,57	2.147.081	920,26
Orfandad	179.238	503,41	162.041	497,96
Favor familiar	15.755	709,57	29.982	754,05
Todas las pensiones	4.803.064	1.506,58	5.338.982	1.022,09

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Estadísticas de pensiones. 2024. Disponible en: <https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/2022Estadisticas/204164>

6. CONCLUSIONES

A fin de concluir lo hasta ahora analizado en este trabajo, se debe comenzar subrayando que la brecha de género en el ámbito laboral y consecuentemente en las prestaciones de la SS es una realidad indiscutible.

Las mujeres reciben de pensión una cantidad menor a la que reciben los hombres y esto está vinculado a su historial laboral que está afectado por las lagunas de cotización, entre otros, por la maternidad y el cuidado de los hijos, esto es, por los roles y estereotipos que se han adjudicado tradicionalmente a las mujeres. Todo ello junto con los trabajos a tiempo parcial y los salarios más bajos, tienen un efecto negativo en las pensiones de las mujeres.

El complemento por maternidad por aportación demográfica se introdujo en 2016 y podían percibirla únicamente las mujeres trabajadoras madres de 2 o más hijos y, como hemos visto, suponía un porcentaje sobre la pensión. Esta regulación fue muy criticada por su claro carácter discriminatorio, al no contemplar a los hombres, ni a las

⁹⁶ Drake, R. (2023, 7 de marzo). Precariedad y cotizaciones más bajas: ¿cómo afecta la brecha de género a las mujeres pensionistas? *RTVE.es*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20230307/dia-mujer-2023-8m-pensionistas-brecha-genero/2428818.shtml>

madres de un solo hijo, cuya aportación demográfica resulta evidente. En la medida en que la aportación demográfica a la Seguridad Social es predicable tanto de mujeres como de hombres, no puede negarse el complemento a los varones que se encuentren en una situación idéntica.

De esta manera, la STJUE de 19 de diciembre de 2019 declaró que el complemento era contrario a la Directiva 79/7/CEE alegando su discriminación por razón de sexo y, en este contexto, el Gobierno introdujo en 2021 el complemento para la reducción de la brecha de género, sustituyendo y derogando la anterior redacción, considerándolo una solución justa y equitativa para cerrar la brecha de género en el sistema de las pensiones.

Desde que se declaró discriminatorio el complemento de maternidad hasta que se aprobó la nueva redacción, el INSS siguió negando el complemento a los hombres que reclamaban su derecho a percibirlo. Es por ello que la STJUE de 14 de septiembre de 2023, como una medida para compensar los perjuicios sufridos por los varones, estableció la obligación del INSS de pagar una indemnización al solicitante que vio denegada su petición, que es fijado en la cantidad de 1.800€ por el Tribunal Supremo.

Por consiguiente, los padres que se hayan jubilado entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021 tienen derecho a reclamar el complemento desde su fecha de jubilación y, además, solicitar también una indemnización en caso de que se les haya denegado el complemento y hayan tenido que reclamar por vía judicial su derecho por haberse dedicado al cuidado de los hijos y ver, de alguna manera, perjudicada su carrera laboral.

El nuevo diseño del complemento sigue siendo objeto de debate, puesto que, aunque puedan ser beneficiarios los varones, estos deben cumplir con determinados requisitos y condiciones para acceder al mismo, algo que no deben hacer las mujeres, que se presume siempre que el cuidado de los hijos ha influido en el importe de su pensión, accediendo automáticamente al complemento.

En este sentido, a los hombres les va a ser más difícil percibir el cobro del complemento, siendo las mujeres mayoritariamente quienes se sigan beneficiando del mismo, tal y como se demuestra en los datos analizados. Por lo tanto, no resultaría extraño que, al menos, se implementasen unos requisitos más accesibles.

El hecho de que favorezca al sexo femenino conlleva preguntarse si esta nueva redacción va en contra de la normativa de igualdad, lo que se traduce en distintas cuestiones prejudiciales al respecto.

Además, cabe destacar el cambio en la cuantía de los complementos, es decir, el antiguo complemento consistía en un extra que se añadía a la pensión, mediante un porcentaje que variaba según el número de hijos, llegando hasta un 15% a partir del cuarto hijo. De esta manera, no todas las madres trabajadoras recibían el mismo importe. Por el contrario, con el complemento para la reducción de la brecha de género, como se ha visto, se recibe una cuantía fija, pasando a recibir la misma cantidad. Por lo tanto, no cabe duda de que las personas que tengan una pensión alta no resultan tan beneficiadas en este sentido como con la anterior regulación.

“En definitiva, el actual complemento no tiene en cuenta las carreras de cotización. Y surge entonces un nuevo agravio comparativo, esta vez no por sexo, sino porque es idéntico para todos los que tengan acceso a él. Y no casa correctamente con lo que se define como prestaciones contributivas (en las que se cobra según lo trabajado), como apuntaba antes. Pero la precaria situación de la Seguridad Social se ha impuesto, desnaturalizando el significado de “contributivo” en este caso”⁹⁷.

En todo caso, siempre habrá algún grupo que se beneficie más que otro, en términos generales, salen beneficiados los padres, las madres de un solo hijo y quienes se jubilen de manera anticipada, puesto que con el anterior diseño no tenían este derecho. El nuevo complemento, como se ha visto, beneficia a las pensiones más bajas y perjudica a las más altas.

En lo que respecta al disfrute simultáneo del complemento por los dos progenitores, con la antigua redacción -complemento por aportación demográfica- ambos progenitores podían obtenerlo si cumplían con los requisitos, puesto que no se tenía en cuenta la circunstancia de que la otra parte también tuviese derecho a percibirlo. Sin embargo, la nueva redacción -complemento para la reducción de la brecha de género- sí impide explícitamente el disfrute simultáneo por los dos progenitores.

⁹⁷ Campmany, J. (2021, 4 marzo). Sobre el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones. *elDiario.es*. Disponible en: https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/nuevo-complemento-reduccion-brecha-genero-pensiones_129_7264265.html

El otorgamiento del complemento a un solo progenitor, tal y como indica la norma, podría llevar a la creencia errónea de que a la mujer se le compensará en el futuro la interrupción en la cotización debido a su retiro total o parcial del mercado laboral, a través de un aumento en su pensión. Todo ello, podría *“generar ese efecto indeseado de perpetuar el rol de madre–cuidadora sin necesidad de que opere el mismo sacrificio por parte del otro progenitor a sabiendas de que, al menos, ella accederá al complemento para la reducción de la brecha de género”*⁹⁸.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que el complemento persigue reducir la brecha de género en las pensiones que, por desgracia, aún persiste, siendo del 33%. Es por ello que este complemento tiene una fecha de caducidad; cuando la brecha de género sea inferior al 5%, el Gobierno procederá a su derogación, por lo que todavía queda un largo camino por recorrer.

En cualquier caso, aunque el complemento para la reducción de la brecha de género sea una medida muy positiva, debería haberse establecido mucho antes. *“Pese a que es absolutamente lícito que el complemento por aportación demográfica naciera en 2016 solo para mujeres, ya que históricamente estas se han dedicado más a cuidar de su familia que a trabajar, hace mucho tiempo que esta situación ha ido variando con la incorporación de la mujer al trabajo. Y, sin embargo, hasta 2021 no se ha solucionado la exclusión de los hombres”*⁹⁹.

Partiendo de la base de que el complemento pretende compensar el perjuicio en la carrera laboral en los periodos posteriores a tener un bebé que, por norma general, éste suele darse en mujeres, es entendible que las madres trabajadoras accedan automáticamente al complemento. No obstante, si son los padres los que se han visto más perjudicados, siempre lo pueden solicitar.

En conclusión, el contexto histórico al que obedece la norma, pese al sustancial cambio social operado por el paso del tiempo, proyecta aún su alargada sombra sobre

⁹⁸ Dóminguez Morales, A. (2023, 20 de septiembre). Es discriminatoria la práctica administrativa que deniega sistemáticamente a los hombres el complemento de maternidad. Reflexiones al hilo del nuevo, pero no último, pronunciamiento del TJUE, de 14 de septiembre de 2023. *Asociación Española del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.aedtss.com/es-discriminatoria-la-practica-administrativa-que-deniega-sistematicamente-a-los-hombres-el-complemento-de-maternidad-reflexiones-al-hilo-del-nuevo-pero-no-ultimo-pronunciamiento-del-tjue-de-14-de/>

⁹⁹ Campmany, J. (2021, 4 marzo). Op. Cit.

las carreras profesionales¹⁰⁰. En España ser madre trabajadora tiene aún un impacto económico que repercute en las pensiones, lo que conlleva el establecimiento de acciones o medidas de discriminación positiva como el complemento en cuestión. Sin duda alguna, “*nadie dijo que las medidas de acción positiva fueran fáciles de implementar ni de comprender*”¹⁰¹, por tanto, no es de extrañar que su aplicación sea compleja y genere controversia en la sociedad actual.

¹⁰⁰ Rivas Vallejo, P. (2020). La sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000769

¹⁰¹ Maldonado Molina, J.A. (2024, 12 de marzo). Las Cuestiones Prejudiciales sobre el Complemento para la reducción de la brecha de género. *Asociación Española del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.aedtss.com/las-cuestiones-prejudiciales-sobre-el-complemento-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero/>

7. REFERENCIAS

7.1. Bibliografía

Ballester Pastor, M. A. (2015). El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 6(1), 72–93. Disponible en: https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1656

Benito Benítez, M.A, (2024, 14 marzo). El complemento de maternidad-brecha de género y sus avatares jurisprudenciales. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.aedtss.com/el-complemento-de-maternidad-brecha-de-genero-y-sus-avatares-jurisprudenciales/>

Dominguez Morales, A. (2023, 20 de septiembre). Es discriminatoria la práctica administrativa que deniega sistemáticamente a los hombres el complemento de maternidad. Reflexiones al hilo del nuevo, pero no último, pronunciamiento del TJUE, de 14 de septiembre de 2023. *Asociación Española del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.aedtss.com/es-discriminatoria-la-practica-administrativa-que-deniega-sistematicamente-a-los-hombres-el-complemento-de-maternidad-reflexiones-al-hilo-del-nuevo-pero-no-ultimo-pronunciamiento-del-tjue-de-14-de/>

Gala Durán, C. (2021). El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿lo que mal empieza, mal acaba? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (158), 121-159. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088953>

Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal” Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 40, 55-68.

Huertas, A. (2019, abril). *Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones*. Closingap. Disponible en: <https://closingap.com/actividad/brecha-pensiones/>

Ibáñez M., Mingo E. G. y Aguado E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343

Instituto Nacional de la Seguridad Social (2020, 31 de enero). *Criterio de gestión 1/2020. Complemento por maternidad. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*.

López Bermejo, O. (2023). Indemnización por reincidencia en discriminación por razón de sexo en actuación de entidad gestora tras pronunciamiento del TJUE. *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 8/2023. Boletín Oficial del Estado. Disponible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00471

Maldonado Molina, J. A. (2022). Fecha de efectos del complemento por maternidad (al varón). Una revisión de doctrina judicial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 209-232. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3259/2895>

Maldonado Molina, J.A. (2024, 12 de marzo). Las Cuestiones Prejudiciales sobre el Complemento para la reducción de la brecha de género. *Asociación Española del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en: <https://www.aedtss.com/las-cuestiones-prejudiciales-sobre-el-complemento-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero/>

Marlene Seiffarth, Florence Bonnet y Claire Hobden (2023, 14 de junio). *Informe de La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Navarrete, C. M. (2020, 7 de abril). Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viudo o no) discriminado: ¿el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cree en juzgar con perspectiva de género? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 188-201. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1092>

OIT (2016), *Informe sobre Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en:

https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/document/publication/wcms_483214.pdf

Pastor, I. B. (2023). El espejismo de la percepción duplicada del complemento de maternidad por ambos progenitores por aplicación de la DT 33ª del TRLGSS. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Disponible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00469

Perán-Quesada, S. (2018, 11 de septiembre). La singular aplicación del complemento por maternidad a la pensión de viudedad desde la perspectiva de género.

Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2020). Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social). *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (22), 13-24.

Pérez, J. L. M., & Iniesta, G. R. (2022). Luces y sombras del complemento de brecha de género: Complemento de maternidad de 1995 versus complemento de brecha de género de 2021. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (31), 13-30.

Pérez, R. G., & Cifre, C. S. (2020). Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (98), 287-322.

Repsol. (2019, febrero). *Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Closingap (<https://closingap.com/actividad/brecha-conciliacion/>)

Rivas Vallejo, P. (2020). La sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000769

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.

Sánchez-Rodas Navarro, C. (2019). Complemento por maternidad y pensiones contributivas: las olvidadas madres del baby boom y las madres de hijos únicos. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 4 (1), 1-2. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/13150>

Vallvé, C., Tubert, G. (1996, mayo). *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Disponible en: <https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/guias-publicaciones/webema01-content/emas/es/>

7.2. Legislación

Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Directiva del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. (DOCE, núm. 6, de 10 de enero de 1979, páginas 24 a 25).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (BOE, núm. 260, de 30/10/2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/29/48/con>

Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE, núm. 236, de 2 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/39/con>

Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social

y económico. (BOE, núm. 29, de 03/02/2021). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/02/02/3/con>

Real Decreto de 24 de junio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889). Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con)

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 154, de 29 de junio de 1994). Disposición Derogada. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1994/06/20/1/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31/10/2015). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. (BOE, núm. 65, de 17 de marzo de 2023). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2010, 30 de marzo). Diario Oficial de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

7.3. Jurisprudencia

Tribunal Constitucional. Pleno. Auto 114/2018 de 16 de octubre de 2018. Cuestión de inconstitucionalidad 3307-2018. (BOE, núm. 280 de 20 de noviembre de 2018). ECLI:ES:TC:2018:114A

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18. ECLI:EU:C:2019:1075

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda). Sentencia del 14 de septiembre de 2023, asunto C-113/22. ECLI:EU:C:2023:665

Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 44/2020, de 20 de enero de 2020. Rec. 850/2018. ECLI: ES:TSJICAN:2020:1

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3991/2023 de 23 de octubre de 2023. Rec. 2716/2022. ECLI:ES:TSJCL:2023:3991

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4540/2023 de 27 de noviembre de 2023. Rec. 82/2023. ECLI:ES:TSJCL:2023:4540

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 958/2021 de 17 de febrero. Rec. 4447/2020. ECLI: ES:TSJCAT:2021:3

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4886/2021 de 15 de octubre de 2021. Rec.1327/2021. ECLI: ES:TSJGAL:2021:4886

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4840/2023 de 30 de octubre de 2023. Rec. 3601/2021. ECLI:ES:TSJGAL:2023:6972

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección nº02 de lo Social). Auto 13 de septiembre de 2023. Rec. 333/2023. ECLI:ES:TSJM:2023:146A

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 451/2022 de 7 de marzo de 2022. Rec. 2384/2021. ECLI:ES:TSJPV:2022:1004

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 167/2023, de 27 de febrero de 2023. Rec. núm. 3225/2021. ECLI: ES:TS:2023:748

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 322/2024, de 21 de febrero de 2024. Rec. 862/2023. ECLI:ES:TS:2024:1036

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 362/2023 de 17 de mayo de 2023. Rec. 3821/2022. ECLI:ES:TS:2023:2132

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 461/2023, de 29 de junio de 2023. Rec. 2808/2022. ECLI:ES:TS:2023:3052.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 977/2023 de 15 de noviembre de 2023. Rec. 5547/2022. ECLI:ES:TS:2023:4698

7.4. Otras fuentes

Abogacía Española (2013, 14 de noviembre). El TSJ de Galicia reconoce por primera vez una indemnización a un pensionista al que se le denegó el complemento de maternidad. *Abogacia.es*. Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/el-tsj-de-galicia-reconoce-por-primera-vez-una-indemnizacion-a-un-pensionista-al-que-se-le-denego-el-complemento-de-maternidad/>

Beltran de Heredia Ruiz, I. (2023, septiembre 18). Complemento por maternidad o para la reducción de la brecha de género (art. 60 LGSS): estado de la doctrina jurisprudencial y nueva cuestión prejudicial del TSJ de Madrid. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2023/09/18/complemento-por-maternidad-o-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-art-60-lgss-estado-de-la-doctrina-jurisprudencial-y-nueva-cuestion-prejudicial-del-tsj-de-madrid/#:~:text=60%20LGSS%2C%20el%20nacimiento%20de,sistema%20de%20la%20Seguridad%20Social>).

Campmany, J. (2021, 4 marzo). Sobre el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones. *elDiario.es*. Disponible en: https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/nuevo-complemento-reduccion-brecha-genero-pensiones_129_7264265.html

Drake, R. (2023, 7 de marzo). Precariedad y cotizaciones más bajas: ¿cómo afecta la brecha de género a las mujeres pensionistas? *RTVE.es*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20230307/dia-mujer-2023-8m-pensionistas-brecha-genero/2428818.shtml>

EUROSTAT (2023, 3 de marzo). Share of women working part-time higher than men. *Eurostat*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230303-1>.

Pascual Cortes, Raquel. (2023, 17 de noviembre). El Supremo fija en 1.800 euros la indemnización a los padres a los que se negó el complemento por hijos en su pensión. *El País*. Disponible en:

<https://elpais.com/economia/2023-11-17/el-supremo-fija-en-1800-euros-la-indemnizacion-a-los-padres-a-los-que-se-nego-el-complemento-por-hijos-en-su-pension.html>

Rtve (2023, 24 de enero). El gasto en pensiones se dispara a 11.902 millones en enero tras su subida con el IPC. *RTVE.es*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20230124/gasto-pensiones-se-dispara-a-11902-millones-en-enero-tras-su-subida-con-ipc/2417128.shtml>

Sitio web de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

Subida y revalorización de las pensiones 2024. (2024, 20 de enero). *La Moncloa*. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/subida-pensiones-2024.aspx>