



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La brecha de género en las pensiones en España: el
complemento de maternidad y otros mecanismos
correctores

The gender gap in retirement pays in Spain: the maternity
supplement and other corrective mechanisms

Autor/es

Candela Mateo Puente

Director/es

María José Lopera Castillejo

FACULTAD DE DERECHO
CURSO 2020/2021

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. CUESTIÓN TRATADA Y RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA.....	1
2. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO	3
II. HISTÓRICA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	4
III. ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	6
1. LA LABOR DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA DÉCADA PASADA.	6
2. LA NUEVA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020- 2025 .	8
IV. COMPLEMENTO DE MATERNIDAD.....	10
1. RASGOS GENERALES.....	10
2. SUPUESTOS ESPECIALES	11
3. PROBLEMÁTICA DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD.....	12
4. ALCANCE DE LA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA	13
4.1. CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS RESPECTO AL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. JURISPRUDENCIA EUROPEA APLICABLE AL CASO.....	13
4.2. ADECUACIÓN DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD A LA DIRECTIVA 79/7/CEE.....	15
4.3. DECISIONES JUDICIALES RELEVANTES	18
A) SENTENCIA Nº 98/2021 DE LA SALA PRIMERA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE ZARAGOZA A FECHA 11 DE MARZO DE 2021	18
B) SENTENCIA Nº 138/2021 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE A CORUÑA A FECHA 6 DE ABRIL DE 2021	19
C) SENTENCIA ASUNTO Nº C-130/20 DE LA SALA SEXTA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA A FECHA 12 DE MAYO DE 2021	20

V. NUEVO COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO: MODIFICACIÓN DEL ART. 60 LGSS A TRAVÉS DEL RD-LEY 3/2021	21
1. RASGOS GENERALES.....	21
2. CONDICIONANTES	21
3. BENEFICIARIOS, REQUISITOS Y EXTENSIÓN DEL NUEVO COMPLEMENTO.....	22
4. HIJOS COMPUTABLES	24
5. IMPORTE, ABONO Y FINANCIACIÓN	24
6. EFECTOS	25
7. EXTINCIÓN	25
8. MANTENIMIENTO TRANSITORIO DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	26
VI. OTRAS MEDIDAS PARA COMPENSAR LA BRECHA PENSIONAL	27
1. LAS FICCIONES EN LA COTIZACIÓN	27
2. MEDIDAS ORIENTADAS A LA EFECTIVA CORRESPONSABILIZACIÓN DE LAS LABORES DE CUIDADO.....	29
3. GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	30
VII. CONCLUSIONES.....	32
VIII. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS INFORMÁTICOS DE CONTENIDO JURÍDICO	35

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

DA: Disposición Adicional

DOCE: Boletín Oficial de la UE

DT: Disposición Transitoria

Ed.: Edición

ET: Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LOIEMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

LPGE: Ley de Presupuestos Generales del Estado

Núm.: Número

Pp.: Páginas

RDLeg: Real Decreto Legislativo

RD- Ley: Real Decreto Ley

STC: Sentencia

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

Vol.: Volumen

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA Y RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

El presente Trabajo de Fin de Grado se ocupa del estudio de la situación actual de la brecha de género en las pensiones en España y de sus principales medidas correctoras. Las pensiones tienen como objetivo mantener el nivel de vida de la población, una vez finalizada la vida laboral, a través de una retribución de carácter monetario. No obstante, la desigualdad que existe en el mercado laboral y en el ámbito familiar entre hombres y mujeres tiene como resultado una diferencia significativa entre los ingresos de ambos sexos, lo que provoca la citada brecha de género en las pensiones.

¿Qué es la brecha de género en las pensiones? Es el concepto que se utiliza para medir las diferencias, presentes y pasadas, entre hombres y mujeres en el ámbito de las pensiones y que se conoce cuantificando la diferencia del importe medio de pensión que cobra un hombre y una mujer.

En la actualidad, las pensiones contributivas de la Seguridad Social española continúan reflejando una clara diferencia entre hombres y mujeres. En tal sentido, hay dos factores del propio sistema de Seguridad Social que contribuyen a mantener tal desigualdad: por un lado, el periodo de carencia para el cobro de una pensión, habida cuenta de que las mujeres presentan carreras de cotización más cortas y en consecuencia, van a percibir pensiones inferiores; y, por otro, la fórmula de cálculo de pensiones, en vista de que se tiene en cuenta el nivel salarial de las personas trabajadoras, la continuidad en el trabajo y el número de años cotizados¹.

A su vez, ha de ponerse en relieve otro hecho, que tiene impacto en el ámbito de las pensiones; consiste en el elevado número de mujeres que ante la deficiente prestación de servicios sociales, se encargan de las responsabilidades familiares, y, consecuentemente, no se incorporan al mercado laboral o, a lo sumo, optan por un trabajo a tiempo parcial para poder compaginar la vida familiar y profesional. Por esto motivo, las mujeres, con carácter general, se ven obligadas a acceder a prestaciones de carácter no contributivo o a pensiones de importe reducido, como consecuencia de sus deficientes periodos de cotización, al haber presentado carreras profesionales cortas y discontinuas.

¹ AYUSO, MERCEDES, & CHULIÁ, E., «¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?». *Documento de Trabajo, BBVA Mi Jubilación*, vol. 22, 2018, pp.3-9.

Por lo que se refiere a la organización del tratamiento de los contenidos, este trabajo se estructura en cinco grandes bloques sobre los cuales giran los puntos centrales de esta investigación. El primer bloque se refiere a la histórica desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el sistema de la Seguridad Social, que va a reflejar la repercusión que tiene la perpetuación de roles de género en la incorporación de la mujer al mercado laboral. A continuación, se destinan dos bloques a analizar la modificación introducida por el Real Decreto Ley (RD-Ley) 3/2021 del artículo 60 Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Primero, se analizan en profundidad los rasgos generales y jurídicos del anterior complemento de maternidad y la problemática del mismo. Segundo, se examina el nuevo complemento para reducir la brecha de género.

El cuarto bloque va a mostrar el compromiso que tiene la Unión Europea (UE) en materia de igualdad. A tal respecto, la Comisión Europea ha emitido una Estrategia para la Igualdad de Género 2020- 2025, la cual establece una visión, objetivos políticos y acciones para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa. Para facilitar la comprensión de las acciones que se contemplan en la misma, se ha desarrollado también un punto destinado a la actividad de la UE en la década pasada. En último lugar, el quinto apartado hace referencia a otras medidas correctoras incorporadas en el sistema de la Seguridad Social para reducir la brecha de género en España.

El trabajo finaliza con un apartado dedicado a las conclusiones en el que se exponen de manera resumida los conceptos principales que se han deducido de la realización del trabajo.

El motivo que me ha llevado a elegir este tema es la trascendencia que tiene en la actualidad el marco de la igualdad de género. Desde este punto de vista, me llamó especialmente la atención que se aprobara un nuevo complemento de maternidad, teniendo en cuenta que ya se contemplaba uno en nuestra legislación. Esto me llevó a indagar sobre los motivos que habían provocado su modificación y constituyó el punto de origen de mi investigación y uno de los aspectos que voy a exponer en este trabajo. Además, pretendo visibilizar la dificultad a la que están expuestas las mujeres en el plano profesional, no solo por la consolidación de roles de género que continúa existiendo en la actualidad, sino también por las constantes interrupciones a las que están sometidas, particularmente las vinculadas con la maternidad. Por ello, también he señalado acciones que se contemplan en el sistema de la Seguridad Social para remediar estas situaciones.

2. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado, he llevado a cabo una búsqueda exhaustiva de la bibliografía pertinente. El material recopilado para el desarrollo del trabajo ha sido fundamentalmente artículos de las revistas más recientes sobre esta cuestión y obras de la doctrina científico-laboral. Una vez documentada con la información recogida, decidí realizar un índice de los diferentes puntos que debía tratar en mi exposición.

Los epígrafes del presente trabajo reflejan un recorrido que parte de la histórica desigualdad entre hombres y mujeres en la Seguridad Social, hasta finalizar con el estudio de las principales medidas empleadas para combatir la brecha de género, pasando por el análisis del controvertido complemento de maternidad y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género. El motivo de estudiar detalladamente el citado complemento de maternidad (incluido dentro de las medidas para combatir la brecha pensional) se debe a su reciente modificación, incorporada por el RD- Ley 3/2021, que sustituye el mismo por el complemento para reducir la brecha de género. A consecuencia de esta reforma, el citado Real Decreto también es una de las principales herramientas empleadas para la investigación. Además, en esta línea, me he servido de sentencias (STC) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), para realizar un análisis comparativo entre el anterior complemento de maternidad y otras medidas similares al mismo, así como de otras decisiones judiciales relevantes.

A continuación, para el desarrollo del epígrafe relativo a la Estrategia Europea para la Igualdad de género, he consultado la normativa de la Unión Europea. En este punto, se incorporan dos apartados: de un lado, la labor de la UE en la década pasada; de otro lado, la nueva Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025. Para la realización del primero, he recabado documentación de libros e informes del Consejo Europeo cronológicamente y, en cambio, para el desarrollo del segundo, me he centrado en el estudio de varias estrategias de la UE.

Finalmente, a causa de la relevancia que presenta el tema de la brecha pensional en la actualidad, he incorporado recursos electrónicos de contenido jurídico.

II. HISTÓRICA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La evolución de la situación de la mujer en el mundo laboral y social parte de la premisa de un sistema de organización que se basa en la división sexual del trabajo. De este modo, inicialmente correspondía a la mujer la asunción -casi exclusiva- de las labores de cuidado y organización del hogar entre tanto el hombre se dedicaba al trabajo remunerado.

Esta situación está perfectamente descrita por el profesor Tortuero Plaza: «La mujer se incorpora al mercado laboral desde un espacio de distribución de roles totalmente consolidado, la mujer cumple una función reproductiva y de soporte familiar, mientras que el hombre cumple una función productiva y se convierte en el sostén económico de la familia. Esta asignación de funciones tiene unas connotaciones que sobrepasan la estructura familiar, en la medida en que forman parte de la organización social y de las estructuras económicas en todas sus dimensiones»².

La discriminación por razón de género en el ámbito de las pensiones tiene su origen en la exclusión que sufren las mujeres en el mundo laboral y el resultado que ello presenta en el sistema de la Seguridad Social de base contributiva. Otro de los factores que influye en el mantenimiento de esta desigualdad, es la propia configuración del Sistema de Seguridad Social. Por un lado, presenta un carácter especialmente contributivo, lo que castiga a aquellas personas que cotizan menos años y por importes inferiores, que, con carácter general, son las mujeres. Por otro lado, se basa en un modelo de relación laboral de carácter indefinido y a jornada completa, por lo cual continúa priorizando las carreras de cotización estables, lo que perjudica a las mujeres ya que, en muchas ocasiones, optan por la alternativa de trabajos a tiempo parcial o ven interrumpidas sus carreras profesionales por hacerse cargo de las responsabilidades familiares³.

En España nos encontramos ante un sistema público de reparto de pensiones que consiste en que los trabajadores en activo van a financiar las pensiones existentes en ese momento, es decir, las cotizaciones de los trabajadores en activo no se acumulan en un fondo privado para que posteriormente puedan ser percibidas por los mismos, como ocurre en otros sistemas, sino que son

² TORTUERO PLAZA, J.L., «Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol.1, 2006, pp.113-130.

³ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., «Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social:carreras de cotización y prestaciones». *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, vol.38, 2018, pp.93-125.

utilizadas para constituir un fondo que atienda a las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados. Dentro de este modelo, se puede observar la diferencia que existe entre las pensiones de los hombres y las mujeres, cuyo origen no se debe únicamente a la desigualdad en los ingresos que perciben cada uno de ellos, sino que cobra especial relevancia el hecho de que la carrera profesional de las mujeres continua viéndose mas afectada por las responsabilidades familiares en contraposición con la de los hombres. En este sentido, la brecha de género en las pensiones públicas no es causa directa de las decisiones normativas sino mas bien deriva de brechas laborales, es decir, deriva de la desigualdad que existe entre ambos sexos en el mercado laboral.

Las responsabilidades familiares son asumidas principalmente por las mujeres, lo que supone que, en muchas ocasiones, tengan que renunciar a empleos o asumir las consecuencias que tienen las interrupciones en sus carreras profesionales, cuyo resultado es que su cotización resulte insuficiente. En consonancia, tanto la irregularidad que existe en el reparto de responsabilidades familiares como otros factores, tales como la insuficiencia de una oferta de servicios adecuada o la continuidad de un modelo de trabajo basado en la presencia en el puesto de trabajo a tiempo completo y con horarios rígidos, restringen las posibilidades de las mujeres de acceder y permanecer en el mercado laboral. Por ello, parece razonable que aquellas mujeres que pretendan encontrar su sitio dentro del mercado laboral decidan optar por puestos de trabajo a tiempo parcial, como solución para conseguir una armonía entre el trabajo y la familia⁴.

⁴ ESPUNY TOMÁS, M. J., «Desigualdades históricas : el género como factor de discriminación salarial». *IusLabor*, 2018, pp.360-385.

III. ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. LA LABOR DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA DÉCADA PASADA.

La igualdad de género es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea (UE). En particular, en el ámbito de las pensiones, la aprobación de Libro Verde denominado *En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*⁵, supone el inicio de una trayectoria que pretende lograr el cumplimiento del principio de igualdad en el ámbito de la UE. El Libro Verde abre un debate europeo, solicitando a las partes interesadas su opinión acerca de si es necesario ajustar el marco de la UE en materia de pensiones, para ayudar a los Estados miembros a ejecutar el objetivo de tener pensiones sostenibles.

Posteriormente, se publica el Libro Blanco de las Pensiones titulado *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*⁶. Éste, partiendo de la previsión de que progresivamente va a aumentar el número de pensionistas ya que, a medida que pasan los años, las personas presentan una mayor esperanza de vida, propone una serie de recomendaciones. Por un lado, unas de índole general que velan por un correcto equilibrio entre los ingresos por cotizaciones y los gastos en prestaciones. Por otro lado, otras de tipo más especializado presentadas por diversos países. Paralelamente, el libro incorpora una agenda para la adecuación de las pensiones, la cual incluye una serie de iniciativas que la Comisión se comprometía a realizar con el respaldo de los Estados miembros, con el objetivo cumplir los propósitos propuestos, entre los que cuales figura la intención de compensar las desigualdades y cerrar la brecha de género en las pensiones.

En atención a las recomendaciones expuestas anteriormente, España, al igual que el resto de Estados miembros, comienza a adoptar algunas medidas para eliminar tanto los factores que propician la desigualdad entre ambos sexos, como las desigualdades de género que afectaban a las mujeres en lo relativo a los requisitos para acceder a las pensiones.

De esta manera, se ponen en marcha políticas de conciliación con la intención de aumentar la participación de la mujer en el mundo laboral. Para este fin, se llevan a cabo dos líneas de actuación. Se procede, por una parte, a la implantación de permisos laborales para el cuidado de familiares.

⁵ Comisión Europea., LIBRO VERDE *En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*, 2010.

⁶ Comisión Europea., LIBRO BLANCO *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, 2012.

Esta medida es la que mayoritariamente se emplea para aumentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Por otra parte, se instauran servicios de atención en la vida rutinaria. Sin embargo, estas políticas no han tenido el éxito esperado, ya que favorecen la perpetuación de los roles de género, motivo que conduce a pensar que hay que decantarse por una estrategia más centrada en la concesión de servicios de atención a la vida cotidiana en lugar de enfocarse en permisos laborales.

Con posterioridad, la Comisión Europea publica en 2013 un informe denominado *La brecha de género en las pensiones*⁷ que confirma los factores, tales como la mayor presencia de la mujer en trabajos a tiempo parcial o el inferior sueldo de la misma respecto a los hombres, que propician la brecha de género en las pensiones. Simultáneamente, planteaba una estrategia para reducir la brecha salarial entre sexos y velar por la aplicación del principio de igualdad de retribución.

En 2015, se publica *El Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016- 2019*⁸. El presente compromiso especifica que se van a desarrollar una serie de acciones siguiendo cinco líneas de actuación, a saber: aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y lograr una independencia económica semejante entre hombres y mujeres; reducir la brecha salarial; igualdad en la toma de decisiones; eliminar la violencia de género y apoyar a las víctimas y promover la igualdad en todo el mundo. Además, presta especial atención a la integración de la perspectiva de género en los programas de financiación de la UE y en todas sus políticas.

Finalmente, en 2018 se emite un informe titulado *Informe de adecuación de las pensiones 2018 - Adecuación de los ingresos actual y futura en la vejez en la UE (Volumen 1)*⁹, que examina cómo las pensiones ayudan a evitar la pobreza en la época de retiro¹⁰.

⁷Comisión Europea. (2013). *Informe de: La brecha de género en las pensiones*. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2013-0137_ES.html

⁸ Comisión Europea. (2016). *Informe de: Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>

⁹ Comisión Europea. (2018). *Informe de adecuación de las pensiones 2018 - Adecuación de los ingresos actual y futura en la vejez en la UE (Volumen 1)*. Disponible en: http://ceoma.org/wp-content/uploads/2018/05/INFORME_PENSIONES_COM_EUROPEA_2018_DEF.pdf

¹⁰ GRAU PINEDA, C., *La brecha de las pensiones en España*, ed.1, Bomarzo, Albacete, 2020, pp.23-30.

2. LA NUEVA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020- 2025

La Comisión Europea presentó el día 5 de marzo de 2020 una comunicación denominada *Una Unión de igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020- 2025 (EEIUE 20- 25)*¹¹, que contiene las acciones y objetivos, en materia de igualdad de género, que se van a seguir para el periodo comprendido entre esos años.

Los antecedentes que presenta son la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010- 2015*¹² y la *Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*¹³. La primera de ellas hace hincapié en el compromiso de la UE por hacer realidad el principio de igualdad de género mientras que, la segunda, no ha tenido gran repercusión ya que, entre otras cosas, ni siquiera fue publicada en el Boletín Oficial de la UE (DOCE). A este respecto, tuvo mayor impacto el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016- 2019*²², citado en el apartado anterior, que mantiene las mismas líneas de actuación que la estrategia para el periodo 2010-2015.

Los objetivos fundamentales que persigue la EEIUE 20- 25 son combatir la brecha salarial y laboral. Al mismo tiempo, pretende hacer frente a la brecha pensional atendiendo a la doctrina del TJUE que considera una discriminación por razón de sexo y una vulneración del principio de igualdad no reconocer el complemento de maternidad tanto a hombres como a mujeres.

Además, continuará centrándose en eliminar la violencia de género, promover la igualdad en la toma de decisiones y combatir los estereotipos de género. Para llevar a cabo esta tarea, la nueva estrategia aúna medidas concretas para alcanzar el principio de igualdad y acciones que busquen una mayor integración de la perspectiva de género en todas sus políticas.

Una cuestión relevante de esta estrategia es que incluye, por primera vez, un término denominado interseccionalidad, que hace referencia a la desigualdad originada por la combinación del género y otras características, tales como la edad o la orientación sexual. Esto supone un verdadero

¹¹ Comisión Europea. (2020). *Informe de: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

¹² Comisión Europea (2010). *Informe de: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

¹³ Comisión Europea. (2015). *Informe de: Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0163_ES.html

avance debido a que ya no solo se va a contemplar una discriminación directa o indirecta por causa de género sino que además se tendrán en cuenta discriminaciones múltiples. Otra de las medidas, relativa a las relaciones exteriores, es el desarrollo de un Plan de Acción en materia de género que tiene como objetivo principal agilizar el proceso de empoderamiento de la mujer, y preservar los avances conseguidos en materia de igualdad de género desde la adopción de la Declaración de Pekín y su Plataforma de Acción¹⁴.

¹⁴ GRAU PINEDA, C., *La brecha...cit*, pp.31-36.

IV. COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

1. RASGOS GENERALES

El complemento de maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social y en las del Régimen de Clases Pasivas del Estado fue introducido por la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), para su entrada en vigor el 1 de enero de 2016. Supone la adición de un art. 50 bis en el Real Decreto Legislativo (RDLeg) 1/1994 y, posteriormente, quedó fijado en el art. 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDLeg 8/2015 (actual LGSS).

Actualmente, en 2021, el art. 60 LGSS ha sido modificado por el RD-Ley 3/2021¹⁵ que viene a sustituir el complemento de maternidad por el complemento de las pensiones contributivas para reducir la brecha de género.

Inicialmente la LPGE no incluía a las funcionarias debido a un error técnico en su redacción. No obstante, gracias a una enmienda transaccional fue corregido y se les reconoce un complemento análogo.

El complemento de maternidad tiene como objetivo reconocer la aportación demográfica de las mujeres en el sistema de Seguridad Social, esto es, recompensar a las mujeres por tener hijos, ya que en el futuro estos van a aportar cotizaciones a la Seguridad Social. Asimismo, pretende disminuir la brecha de género originada por los defectos de cotización sufridos por las mujeres durante sus carreras profesionales a causa del cuidado de hijos.

En cuanto a su importe, consiste en un incremento de la cuantía final de la pensión final, establecido en el 5% en el caso de mujeres que hubieran tenido dos hijos, el 10% en el supuesto de que hubiesen tenido tres y el 15% si hubiese tenido cuatro o más¹⁶.

¹⁵ RD-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de enero y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, (BOE» núm. 29, de 03/02/2021).

¹⁶ BALLESTER PASTOR, M., «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 Los Derechos Sociales*, vol.6, 2016, pp.72-93.

El acceso a la citada prestación se sujeta al cumplimiento de un requisito subjetivo y otro de carácter material. En cuanto al requisito subjetivo, se refiere al hecho de ser madre y tener mas de un hijo, biológico o adoptivo, antes del hecho causante. Por otro lado, el requisito material requiere ser beneficiaria de una pensión contributiva de jubilación, viudedad o incapacidad. Hay que tener en cuenta, que dado que el referido complemento de maternidad se regula desde el 1 de enero de 2016, se aplicará a las pensiones de jubilación, viudedad o incapacidad causadas a partir de la referida fecha¹⁷.

2. SUPUESTOS ESPECIALES

Existen situaciones particulares en las que se concede el complemento de maternidad atendiendo a los criterios establecidos en el art. 60 LGSS.

En primer lugar, supuestos en los que la pensión otorgada inicialmente no alcanza el límite mínimo que la LPGE establece anualmente. En este caso, se concede el complemento a mínimos (para alcanzar la mencionada cifra) al que se sumara un porcentaje del complemento de maternidad.

En segundo lugar, los casos en los que la pensión reconocida alcanza el límite máximo. En esta situación, se concede el 50% del complemento de maternidad. Sin embargo, si alcanza el límite máximo aplicando el complemento parcialmente, la beneficiaria tendrá derecho a obtener el 50% del la cuantía que exceda el límite máximo que este vigente en cada momento. Asimismo, en la jubilación demorada, opción a través de la cual el trabajador decide continuar voluntariamente trabajando posteriormente a cumplir la edad marcada para el retiro, también se aplica la fórmula del 50% del complemento de maternidad¹⁸.

En cuanto a la concurrencia de pensiones, se suma el complemento de maternidad únicamente a una de las mismas, la que resulte más favorable al beneficiario.

¹⁷ GALLEGO LOSADA, R., «Una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, Vol.403, 2016*, pp.3-5; SIRVENT HERNÁNDEZ, N., «El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la seguridad social: Puntos críticos (y II)». *Trabajo y Derecho*, vol.17, 2016, pp.1-3.

¹⁸ BONELL RUIZ, R., & DEVESA CARPIO, J. E.,« El complemento por maternidad de las pensiones de la Seguridad Social en España: Análisis financiero actuarial basado en la MCVL». *Economía Española y Protección Social*, vol.9, 2017, pp.117–157; GALLEGO LOSADA, R., «Una medida discutible ...», cit, pp.42-44.

En último lugar, la jubilación anticipada y parcial, son supuestos excluidos de dicho complemento de maternidad. No obstante, en el segundo caso, cuando los pensionistas se acojan a la jubilación completa, esta situación se modificará, percibiendo el complemento. Análogamente, la jubilación parcial diferida sigue el mismo tratamiento, es decir, accederá al complemento cuando concluya su actividad laboral.

3. PROBLEMÁTICA DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

Antes de comenzar a tratar las principales críticas a esta medida, es preciso reiterar una de las finalidades que tiene el complemento de maternidad, que consiste en compensar a las mujeres por los perjuicios sufridos durante las carreras de cotización debido al cuidado de hijos. De este modo, un aspecto llamativo es que el complemento no solo se concede a las pensiones de jubilación e incapacidad, que exigen el cumplimiento de un trabajo de cotización previo, sino también a la pensión de viudedad, la cual, en lugar de tomar en consideración el tiempo cotizado por la beneficiaria, tiene presente el tiempo de trabajo desempeñado por el cónyuge. Así, esto puede conducir a determinar que no pretende compensar los defectos de cotización por cuidado familiar¹⁹.

Otra cuestión que no parece tener sentido es que se niegue el acceso al complemento a las mujeres que estuvieran percibiendo una pensión antes del 1 de enero de 2016, ya que si verdaderamente pretende compensar a las mujeres por su aportación demográfica, debiera haberse concedido con efectos retroactivos²⁰.

Una de las críticas al complemento de maternidad es el hecho de aplicar porcentajes al mismo. Esto puede conducir a pensar que el complemento no es una medida equitativa ya que debilita dos principios: el principio de equidad horizontal que hace referencia a que dos personas en una situación similar deberían ser tratadas de manera semejante y el principio de contributividad económica, el cual pretende conseguir la mayor proporcionalidad entre lo que una persona aporta y lo que obtiene.

Otro de los temas que dan lugar a debate es la exclusión en su aplicación de numerosos colectivos. En este aspecto, no solo hay que mencionar a los hombres sino que también afecta a

¹⁹ BALLESTER PASTOR, M., «El comprometido complemento ...», cit, pp.76-77.

²⁰ GRAU PINEDA, C., *La brecha...*cit, pp.62-66.

mujeres. Dentro de las mujeres se excluye a aquellas que no presentan descendencia, con un único hijo o con dos o mas hijos anteriores al 1 de enero de 2016. Siguiendo esta línea, esta medida tampoco ofrece una especial atención a los casos de hijos con discapacidad, ignorando, de esta manera, los gastos adicionales que suponen estas situaciones para las familias²¹.

También es significativo que el art. 60 LGSS no permite el acceso a aquellas mujeres que optan por la modalidad de jubilación anticipada voluntaria. Sin embargo, esta excepción se puede justificar por el hecho de que el complemento se concede a aquellas mujeres que ven interrumpida su carrera profesional por las dificultades derivadas de la maternidad y en este supuesto, es la mujer la que decide acortar su carrera profesional, pudiendo haber cotizado mas años.

En último término, un importante colectivo que ha quedado fuera del incremento son las mujeres que reciben una pensión de jubilación o incapacidad no contributivas o una pensión temporal asistencial.

4. ALCANCE DE LA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA

4.1. CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS RESPECTO AL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. JURISPRUDENCIA EUROPEA APLICABLE AL CASO

A raíz de encontrarnos ante un complemento de pensiones por maternidad que excluye a los padres, se plantea la duda de si ésta medida constituye una diferencia de trato discriminatoria. Para resolver esta cuestión, se toma en consideración dos sentencias del TJUE que guardan relación con el presente caso. Estos antecedentes son el caso Griesmar²² y el caso Leone²³, en los cuales el TJUE declaró que las medidas estudiadas en los mismos presentaban un carácter discriminatorio.

El caso Griesmar versa sobre el carácter discriminatorio de una medida, regulada en la normativa francesa, que concedía una cotización ficticia, en el momento de acceso a la jubilación, a las funcionarias que hubieras sido madres, exigiéndoles como único requisito que se hubieran

²¹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.,« Desigualdad por causa...», cit, pp.119-121.

²² STC del TJUE (Sala de lo Social), de 29 de noviembre de 2001 (Asunto C-366/99).

²³ STC del TJUE (Sala de lo Social), de 17 de julio de 2014 (Asunto C- 173/13).

dedicado a la crianza de su hijos durante un periodo mínimo de 9 años. Presenta tres similitudes en relación con el caso español. Primero, se trata de una bonificación que no se vincula con el parto sino con el tiempo de cotización y la base reguladora. Segundo, atribuye a las mujeres el principal papel en el cuidado de hijos. Tercero, excluye de su ámbito de aplicación a los padres pensionistas.

El gobierno francés pretendió justificar que la finalidad de esta bonificación consistía en compensar a las madres por las desventajas que sufren durante sus carreras profesionales. Sin embargo, el TJUE concluye que esta justificación es insuficiente debido a que se trata de una medida que alude al cuidado de hijos, labor que pueden desempeñar tanto padres como madres y no a la protección de la maternidad. Además, el motivo por el cual esta medida se considera contraria a la normativa de la UE es el hecho de que se presume que las madres son las encargadas del cuidado de sus hijos. En virtud de todo ello, la citada bonificación constituye una discriminación directa por razón de sexo.

En el caso Leone se contempla una discriminación indirecta por razón de sexo, por el hecho de conceder numerosas ventajas a las funcionarias en materia de jubilación. En este caso, la cotización ficticia se atribuye a las mujeres de manera automática debido a que el permiso de maternidad, que tienen que disfrutar de forma obligatoria, se valora como requisito para acceder a esta prestación, es decir, una mujer por el hecho de ser madre ya tiene derecho a esta bonificación. Esto no ocurre en el supuesto del padre, al cual se le exige que pruebe la labor de dedicación al cuidado de sus hijos.

Con arreglo a lo expuesto, se plantean cuatro dudas interpretativas por lo que se refiere al caso español. En primer lugar, si este complemento se ajusta al principio de igualdad de retribución, puesto que excluye a los pensionistas padres que pueden demostrar haber asumido el cuidado de sus hijos y si, a tenor de las Directivas 79/7/ CEE²⁴ y 76/207/CEE²⁵ (modificada por la Directiva 2002/73/CE²⁶ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y cuyas normas han sido

²⁴ 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).

²⁵ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE» núm. 39, de 14 de febrero de 1976).

²⁶ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE» núm. 269, de 5 de octubre de 2002).

refundidas en la Directiva 2006/54/CE²⁷ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006), consiste en una medida discriminatoria por razón de sexo.

En segundo lugar, si vulnera la Directiva 76/207/CEE en cuanto a las condiciones de acceso al complemento, ya que no contempla a los padres a pesar de que hayan podido asumir, de forma exclusiva, la crianza de sus hijos.

En tercer lugar, si infringe la Directiva 76/207/CEE en el sentido de que los tratos favorables hacia mujeres solo se contemplan en el parto y maternidad pero no en el cuidado de hijos, en vista de que este tipo de bonificaciones pueden conducir a la perpetuación de los roles de género.

Finalmente, si la limitación de acceso a los padres al citado complemento es contraria al art. 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁸, el cual indica: «Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual»²⁹.

4.2. ADECUACIÓN DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD A LA DIRECTIVA 79/7/CEE

En este apartado se va a analizar si el complemento de pensiones por maternidad se adecúa a la Directiva 79/7/CEE, destinada a «garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social». De este modo, esta integrado dentro de el ámbito de aplicación de la citada Directiva de la Unión Europea, debido a que el complemento regula

²⁷ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)(DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006).

²⁸ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010).

²⁹ POYATOS MATAS, G., «De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada . A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al “complemento por maternidad” From the ethics of feminized care to the et». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, vol. 431, 2019, pp.113–127; GALLEGOS LOSADA, R., «Una medida discutible...», cit, pp.47; BALLESTER PASTOR, M., «El comprometido complemento ...», cit, pp. 88-93.

la prestación de jubilación e incapacidad permanente, materias que están incluidas dentro del ámbito material de la misma³⁰.

El TJUE en la STC de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18)³¹, dictada a instancia de una cuestión prejudicial presentada por el Juzgado de lo Social nº3 de Girona, declara que el complemento de maternidad, regulado en el art. 60 LGSS, es contrario a la normativa comunitaria, concretamente a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, del 19 de diciembre de 1979, al entender que constituye una discriminación directa por razón de sexo debido a que únicamente eleva la pensión inicial de las mujeres³².

Se analiza el posible encaje del complemento de maternidad en alguna de las exclusiones contempladas en esta Directiva, lo que justificaría su existencia. En primer lugar, en el art. 4.2 de la Directiva se contempla la maternidad. Si analizamos dicha exclusión y el complemento español, podemos observar que no hay una equiparación total debido a que la cuantía del complemento no depende de el tiempo transcurrido en maternidad ni tampoco guarda relación con el hecho físico del embarazo y parto, sino con el tiempo de cotización y la base reguladora. Respaldando esta idea, el mencionado complemento también engloba a la madre adoptiva por lo que desaparece la conexión con las consecuencias del embarazo y parto³³.

La segunda exclusión regulada en el art. 7.1 de la Directiva 79/7/CEE, establece: «1. La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación :

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación , y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;

³⁰ GALLEGO LOSADA, R., «Una medida discutible...», cit, pp. 45-46.

³¹ STC del TJUE (Sala Primera), de 12 de diciembre de 2019 (Asunto C-450/18)

³² VILLAR, I. M., «¿Y Qué Hay De La Brecha De Género En El Sistema De Pensiones? Comentario a La Sentencia Del Tribunal De Justicia De La Unión Europea De 12 De Diciembre De 2019, Asunto C-450/18». *E-Revista Internacional De La Proteccion Social*, vol.5, 2020, pp.288-298.

³³ GALLEGO LOSADA, R., «Una medida discutible...», cit, pp.45-47; BALLESTER PASTOR, M., «El comprometido complemento ...», cit, pp. 81-87.

b) las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos ; la adquisición del derecho a las prestaciones después de periodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos ;

c) la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de los derechos derivados de la esposa ;

d) la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez , de vejez , de accidente laboral o de enfermedad profesional por la esposa a cargo ;

e) las consecuencias que resultaren del ejercicio, antes de la adopción de la presente Directiva , de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o de no contraer obligaciones en el marco de un régimen legal».

Esta Directiva permite que un Estado miembro conceda beneficios a las madres que se hayan ocupado del cuidado de sus hijos. Sin embargo, el complemento de maternidad se concede a las madres por el hecho de serlo, es decir, no toma en consideración la circunstancia de que la madre se haya dedicado al cuidado de hijos.

En último término, el art. 7 de la Directiva pretende que los Estados miembros vayan eliminando de manera progresiva las diferencias en la pensión de jubilación entre hombres y mujeres causadas por el cuidado de hijos. En este sentido, el complemento está incumpliendo la Directiva habida cuenta de que está estableciendo una nueva medida de desigualdad entre hombres y mujeres³⁴.

Siguiendo esta línea, el complemento de maternidad tampoco se puede enmarcar en el art. 157.4 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, destinado a garantizar en la práctica la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Este artículo permite a los Estados miembros adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas al sexo menos representado con la finalidad de facilitar el ejercicio de actividades profesionales o compensar por las desventajas que sufren en sus carreras profesionales. El motivo por el cual el TJUE determina que no se puede encajar en esta disposición es que el complemento no proporciona ninguna solución a las mujeres por las ventajas que soportan durante sus carreras profesionales, sino que se les concede en el momento que acceden a las pensiones.

³⁴ BALLESTER PASTOR, M., «El comprometido complemento ...», cit, pp.81-87.

En conclusión, la sentencia indicada deja sin efecto el complemento por considerarlo contrario a la Directiva de Igualdad. Esta resolución presenta importantes consecuencias en el sistema de Seguridad Social español. Por una lado, supone el incremento del coste como consecuencia del aumento de beneficiarios, así como de la mayor cuantía que se concede a los hombres. Por otra parte, el crecimiento de la brecha de género en las pensiones al concederse esta bonificación a los hombres, que, con carácter general, acceden a pensiones más elevadas³⁵.

4.3. DECISIONES JUDICIALES RELEVANTES

A) SENTENCIA N° 98/2021 DE LA SALA PRIMERA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE ZARAGOZA A FECHA 11 DE MARZO DE 2021

El pasado 11 de marzo de 2021, el juzgado número 1 de lo Social de Zaragoza³⁶ reconoció el complemento de maternidad a un hombre, padre de cuatro hijos, que verá incrementada su pensión un 15%. Para resolver el supuesto, el juzgado se basa en la doctrina del TJUE, contenida en la STC de 12 de diciembre de 2019, asunto C- 450/18, vinculante para los jueces y Tribunales españoles, que considera que el complemento de maternidad atenta contra el principio de igualdad entre hombres y mujeres y constituye, de este modo, una discriminación directa por razón de sexo, al reconocerse únicamente a favor de mujeres cuando los hombres se encuentran en una situación idéntica a la de las mismas. Del mismo modo, existen otras sentencias recientes que también resuelven teniendo en cuenta de lo establecido por el TJUE, entre ellas, la STC del TSJ Las Palmas de Gran Canarias³⁷, a la que hace alusión el pensionista en la demanda, y la STC del TSJ de Murcia³⁸.

El citado complemento acaba de ser modificado por el complemento para reducir la brecha de género. Este cambio ha concedido a los hombres la posibilidad de acceder al nuevo complemento a partir del 4 de febrero de 2021. No obstante, la nueva regulación no tiene carácter retroactivo, de modo que solo van a poder ser beneficiarios aquellos hombres a los que se les otorgue la pensión a

³⁵ VILLAR, I. M., «¿Y Qué Hay De La Brecha De Género...», cit. pp.296-297.

³⁶STC del Juzgado de lo Social de Zaragoza (Sala primera), núm. 98/2021, de 11 de marzo de 2021 (RJ 300/2020).

³⁷ STC del TSJ de Las Palmas de Gran Canaria (Sección 1. Sala de lo social), núm. 44/ 2020, de 20 de enero de 2020 (RJ 850 / 2018).

³⁸STC del TSJ de Murcia (Sala primera de lo Social), núm. 1157/2020, de 27 octubre de 2020 (RJ 1271/2019)

partir de tal fecha. En tal sentido, el pensionista de Zaragoza se jubiló el 19 de julio de 2019, fecha previa a la aprobación del complemento para reducir la brecha de género, de manera que la nueva regulación le prohíbe reclamar la medida por vía administrativa. Ante esta situación, decidió acudir a los tribunales, donde finalmente se le reconoció el complemento de maternidad.

**B) SENTENCIA N° 138/2021 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N°3 DE A CORUÑA A
FECHA 6 DE ABRIL DE 2021**

El demandante, padre de 3 hijos, presentó el día 26 de enero de 2021 una demanda frente al INSS, por la que solicitaba que se le reconociera el complemento de maternidad regulado en el art. 60 TRLSS. En concreto, reclamaba que se le concediera el citado complemento en la cuantía del 10% sobre la pensión de jubilación que le había sido reconocida.

Las razones que aportaba y que respaldaban su petición eran que al ser un padre de tres hijos y haber realizado una aportación demográfica a la Seguridad Social, tenía derecho al complemento de maternidad.

Para su resolución, el Juzgado de lo Social examinó varias sentencias que presentan gran similitud con el caso que nos ocupa, tales como la sentencia del TJUE de 29 de noviembre de 2001 (Caso Griesmar, C-366/99) y la posterior sentencia del TJUE de 17 de julio de 2014 (Caso Leone, C-173/13), llegando a la conclusión de que el complemento de maternidad, regulado en el art. 60 TRLGSS, constituye en una discriminación directa por razón de sexo. Esta conclusión fue recogida explícitamente en la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18), siendo vinculante para este Juzgado. En consecuencia, la demanda fue estimada y se declaró el derecho del demandante a percibir el complemento de maternidad en el porcentaje del 10%, aplicable sobre la cuantía inicial de la pensión de jubilación concedida por el INSS, con efectos económicos desde la fecha que se le reconoció la prestación³⁹.

³⁹ STC del Juzgado de lo Social de A Coruña, núm. 138/2021, de 6 de abril de 2021 (RJ 75/2021)

C) SENTENCIA ASUNTO N° C-130/20 DE LA SALA SEXTA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA A FECHA 12 DE MAYO DE 2021

Esta sentencia resuelve la cuestión prejudicial presentada por el Juzgado de lo Social nº3 de Barcelona⁴⁰, que tiene por objeto la interpretación del art. 4, apartado 1, de 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. En concreto, se plantea si la citada Directiva se opone a la normativa nacional, que concede un complemento de maternidad a aquellas mujeres que hayan tenido, al menos, dos hijos biológicos o adoptados, y lo hace en los casos de jubilación ordinaria o de jubilación anticipada por los motivos previstos en la ley, pero no en los casos de jubilación anticipada voluntaria.

Dicha solicitud fue planteada a raíz del supuesto de una trabajadora, beneficiaria de una pensión de jubilación anticipada voluntaria, que reclamó la percepción del complemento de maternidad, regulado en el art. 60 LGSS, acreditando ser madre de tres hijos. La petición fue desestimada por parte del INSS, el cual alegó que la modalidad de jubilación anticipada voluntaria se encuentra excluida del ámbito de aplicación del complemento de maternidad. Posteriormente, presenta una demanda frente al Juzgado de lo Social nº3 de Barcelona, quien plantea la cuestión prejudicial, declarando que el citado art. 60 constituye una discriminación contra las mujeres que optan por la posibilidad de la modalidad de jubilación anticipada voluntaria.

El art. 4.1 de la Directiva contempla la discriminación por razón de sexo. En atención al mismo, el Tribunal de Justicia declara que la Directiva 79/7/CEE no es aplicable al supuesto que nos ocupa, debido a que el motivo de denegación del complemento de maternidad a la demandante está vinculado a las condiciones de acceso a la jubilación y no al sexo de la trabajadora. Asimismo, no se trata de una discriminación por razón de sexo sino de una vulneración de la igualdad de trato entre personas trabajadoras de sexo femenino.

⁴⁰ STC del TJUE (Sala sexta), de 12 de mayo de 2021, (Asunto C-130/20)

V. NUEVO COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO: MODIFICACIÓN DEL ART. 60 LGSS A TRAVÉS DEL RD-LEY 3/2021

1. RASGOS GENERALES

El día 3 de febrero de 2021 entró en vigor el nuevo Real Decreto Ley por el que se aprueban medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias de la seguridad Social¹. Respecto al ámbito de tema que nos ocupa, me centraré en el estudio de la reforma del complemento de maternidad, aprobado por el ejecutivo del Partido Popular en 2015, que se convierte en la actualidad en el complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas.

La nueva figura tiene como objetivo principal luchar contra los efectos de la brecha de género, principalmente los ocasionados por el cuidado de hijos, si bien no es la única causa pero sí una de las principales. Este complemento, a tenor de la disposición adicional trigésima séptima⁴¹ del RD- Ley, estará vigente mientras la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5%. En este sentido, se entiende por brecha de género la diferencia entre el importe medio anual de las pensiones de jubilación contributiva generadas por los hombres y por las mujeres. El gobierno de España llevará a cabo una revisión de los efectos del complemento cada cinco años, con el propósito de asegurar la adecuación de esta medida.

2. CONDICIONANTES

El nacimiento de este nuevo complemento responde a la identificación de dos hechos. Por un lado, la preexistencia de un complemento de maternidad que ofrece un marco de protección centrado en el tiempo que se destina al cuidado de hijos, sin tener en cuenta otras circunstancias que también influyen en la brecha de género. Por otro lado, la obligación de cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en 2019, que declara contrario el complemento de maternidad a la Directiva Europea sobre la Igualdad y que exige que la nueva figura contemple la posibilidad de que los hombres, en determinados supuestos, puedan acceder a la misma.

⁴¹ Disposición adicional trigésima séptima RD-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).

La posibilidad de que los hombres puedan obtener el nuevo complemento es, en buena medida, resultado de la justificación jurídica que motivaba la existencia del anterior complemento de maternidad. Esta señalaba que el complemento iba destinado a compensar a las mujeres por la aportación demográfica realizada. Ahora bien, cabe precisar que, a esta aportación demográfica, contribuyen tanto hombres como mujeres⁴².

3. BENEFICIARIOS, REQUISITOS Y EXTENSIÓN DEL NUEVO COMPLEMENTO

El complemento para reducir la brecha de género integra colectivos que anteriormente habían sido excluidos por el complemento de maternidad.

En primer lugar, se extiende a las mujeres a partir del primer hijo. De manera que, son beneficiarias del nuevo complemento aquellas mujeres que hayan tenido uno o mas hijos y que tengan derecho a percibir una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o de viudedad.

En cuanto a los hombres, pueden disfrutar de este complemento de manera subsidiaria, cuando demuestren que sus carreras profesionales se han visto interrumpidas por el cuidado de hijos y la mujer no se encuentre percibiéndolo. En términos generales, el complemento se reconoce a la mujeres salvo que el hombre presente solicitud para el reconocimiento del mismo y se le conceda. En el supuesto de que el otro progenitor sea una mujer, se concederá a aquella que perciba pensiones públicas de menor cuantía. En particular, se exige a los hombres el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento de otro progenitor, siempre que alguno de los hijos o hijas en común tenga derecho a cobrar una pensión de orfandad.
- b) Ser titular de una pensión de jubilación o incapacidad permanente y haber visto interrumpida su carrera profesional, con arreglo a las siguientes condiciones:

⁴² Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021). *Informe de: Estudio de impacto del nuevo Complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género (art. 60 LGSS), regulado en el RD-Ley 3 / 2021 como resultado del proceso de debate y negociación en el ámbito del Diálogo Social.*

- En el caso de hijos nacidos o adoptados hasta el 31-12-1994, tener más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 3 años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los 3 años siguientes.

Este requisito se entiende cumplido tanto si la falta de cotización durante el periodo establecido tiene lugar de forma ininterrumpida o por la suma de periodos alternos sin cotizar.

- En el supuesto de hijos nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los 24 meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea, al menos, un 15% inferior a la suma de los 24 inmediatamente anteriores a tal situación.

La fecha que marca la diferencia entre la exigencia de unos requisitos u otros se debe a razones de garantía de digitalización de información sobre cada persona en manos de la Seguridad Social.

Otra de las diferencias respecto al complemento de maternidad, es que el complemento para reducir la brecha de género incorpora en su ámbito material la modalidad de jubilación anticipada. En este aspecto, las personas sujetas al régimen de Clases Pasivas pueden acceder al complemento en términos iguales a los del sistema de Seguridad Social, salvo en el caso de jubilación anticipada que se encuentra excluido.

En contraste, no se otorga a aquellos progenitores que hayan sido privados de la patria potestad por sentencia basada en el incumplimiento de los deberes que les corresponden o causa criminal o matrimonial. Del mismo modo, no se concede a aquellos padres que hayan sido condenados por violencia contra la mujer, madre de sus hijos, así como a ningún progenitor que haya sido condenado por ejercer violencia contra los hijos.

Por último, no se reconoce a quienes acceden a la jubilación parcial, si bien se concederá cuando accedan a la modalidad de jubilación plena⁴³.

⁴³ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021). *Informe de: Estudio de impacto....cit*, pp.9-10.

4. HIJOS COMPUTABLES

El complemento se concede a partir del primer hijo y cada hijo da derecho al reconocimiento de un complemento. No se reconocerá el derecho al complemento en el supuesto de que el otro progenitor no haya sido identificado, salvo que se trate una familia monoparental o fallecimiento del otro progenitor, situación que debe quedar acreditada.

Se tienen en cuenta los hijos nacidos con vida o adoptados con anterioridad al hecho causante. Independientemente de la fecha de nacimiento, es aplicable lo dispuesto en el artículo 30 CC, que indica que serán computables los hijos nacidos con vida una vez producido el entero desprendimiento del seno materno.

5. IMPORTE, ABONO Y FINANCIACIÓN

El importe del complemento para la reducción de la brecha de género se fija en la LPGE. El importe previsto para el año 2021 ascenderá a 27 euros por cada o hijo o hija. En definitiva, corresponde una cuantía de 378 euros al año por cada hijo, hasta un máximo de cuatro hijos. La cuantía es superior a la establecida para el anterior complemento, que se fijaba en 23 euros por cada hijo de media.

Se reconoce la cuantía íntegra del mismo en todos los supuestos, esto es, tanto en pensiones que alcanzan el límite máximo establecido por la LPGE como en aquellas pensiones que no alcanzan el límite mínimo, a las cuales se puede conceder el complemento a mínimos. A tal respecto, el complemento para reducir la brecha de género no tiene la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos. De tal manera que, si concurren los requisitos pertinentes, se concede la pensión mínima, a la que se sumará la cuantía del nuevo complemento.

El importe del mismo se verá revalorizada anualmente de conformidad con las pensiones contributivas y será satisfecho en 14 pagas junto con la correspondiente pensión que hubiera dando derecho al mismo. La responsable del abono es la Seguridad Social y su financiación, de acuerdo a

la disposición adicional trigésimo sexta⁴⁴ del RD.- Ley, se lleva a cabo mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la misma⁴⁵.

6. EFECTOS

El complemento para reducir la brecha de género tiene naturaleza de pensión contributiva y, como ya se ha indicado, se concede a aquellas personas beneficiarias de una pensión contributivas de jubilación, incapacidad permanente o viudedad. En este sentido, el nacimiento, suspensión o extinción coincidirá con el de la pensión. Sin embargo, en el supuesto de que se suspenda o extinga la pensión, la beneficiaria continuará percibiendo el complemento si pasa a percibir otra de las pensiones que generan derecho al mismo.

7. EXTINCIÓN

La promulgación de una resolución de reconocimiento del complemento a favor del segundo progenitor supone la extinción del concedido al primero (previa audiencia de la persona que se encontrara percibiéndolo). Los efectos económicos se producirán desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que esta se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, si procede, al reconocimiento de la pensión. Después de que transcurran estos meses, los efectos tendrán lugar desde el primer día del séptimo mes.

⁴⁴ Disposición adicional trigésimo sexta, RD-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).

⁴⁵ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021). *Informe de: Estudio de impacto...cit*, pp.9-11.

8. MANTENIMIENTO TRANSITORIO DEL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En el caso de las pensiones que conservan el complemento de maternidad, en atención a la disposición transitoria trigésima tercera (DT)⁴⁶, continuaran percibiéndolo hasta su extinción, salvo que les resulte mas ventajoso el nuevo complemento. La obtención del anterior complemento será incompatible con el complemento para reducir la brecha de género, de modo que los interesados podrán elegir uno u otro.

En el caso del progenitor, beneficiario del complemento de maternidad, que solicite la percepción del nuevo complemento y le corresponda percibirlo, cobrará el complemento de maternidad reducido en la cuantía mensual que le sea reconocida por el nuevo complemento para reducir la brecha de género.

⁴⁶ Disposición transitoria trigésima tercera, RD-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de enero y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, (BOE» núm. 29, de 03/02/2021).

VI. OTRAS MEDIDAS PARA COMPENSAR LA BRECHA PENSIONAL

Se plantea un recorrido por las principales medidas introducidas en el sistema de la Seguridad Social para combatir la brecha pensional.

1. LAS FICCIONES EN LA COTIZACIÓN

Las cotizaciones ficticias son aquellas cotizaciones no realizadas directamente al sistema, pero que en la legislación son reconocidas como tal. Partiendo de esta definición, esta medida es introducida en el sistema de la Seguridad Social para remediar el problema que supone que muchos trabajadores, fundamentalmente mujeres, no puedan cumplir las exigencias mínimas de carencia debido a las interrupciones que sufren durante su vida laboral a causa del tiempo que destinan al cuidado de hijos o a otras responsabilidades familiares. Estas cotizaciones están reguladas en los arts. 235, 236 y 237 LGSS. En estos artículos se puede apreciar la asignación de cotizaciones ficticias a favor de mujeres por motivo de parto, la adjudicación de un plus de cotización ficticia a causa de la extinción del contrato laboral por razones asociadas a la maternidad y la prestación contributiva no económica.

La atribución de cotizaciones ficticias a favor de la mujer por razón de parto, recogida en el art. 235 LGSS, consiste en la asignación de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo. En el supuesto de que de a luz a más de un hijo, se sumarán 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si se tratara de un parto múltiple. Se concede a aquellas mujeres solicitantes de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente que no hubieran cotizado las 16 semanas posteriores al parto, es decir, están excluidas aquellas que hubieran disfrutado del permiso de maternidad habida cuenta de que estas semanas ya estarían cotizadas. Es preciso apuntar que esta cotización no se destina a todas las mujeres, sino únicamente a aquellas mujeres que previamente al parto estuvieran realizando un trabajo por cuenta ajena o propia y no hubieran cubierto el periodo de cotización mínimo exigido legalmente.

En el supuesto de extinción de relación laboral o finalización del cobro de la prestación por desempleo, entre los nueve meses anteriores al nacimiento o tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente, en su caso, y la finalización sexto año posterior a tal situación, el art. 236 LGSS contempla también una cotización ficticia. En este caso, aquellas personas verán incrementado su periodo de cotización 112 días completos, tiempo que se ha ido incrementado de forma progresiva hasta alcanzar 270 días en el año 2019, siempre y cuando este periodo no sea superior a la interrupción

real de la cotización. Se fija un límite máximo de cotización ficticia de 5 años por beneficiario, límite que también se tiene que respetar en el caso de que se esté disfrutando junto con la regulada en el art. 235 LGSS.

La prestación contributiva no económica está recogida en el art. 237 LGSS. El primer apartado indica que los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su derecho de excedencia, de acuerdo con el art. 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), por cuidado de hijos biológicos o adoptivos, tienen la consideración como cotizado de hasta tres años. Consiste en una prestación que puede ser disfrutada tanto por el padre como por la madre. En su segundo apartado, remite al supuesto de excedencia por cuidado de otros familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida. En este caso, a diferencia del primero, únicamente se tiene por cotizado el primer año de la excedencia ⁴⁷.

A continuación, se presentan las cotizaciones ficticias para los casos de reducción de jornada. El art. 237.4 LGSS indica que si previamente a las excedencias por cuidado de hijos, menores acogidos u otros familiares, se hubiera producido una reducción de jornada, de las contempladas en el art. 37.5 ET, las cotizaciones realizadas durante el periodo de reducción de jornada, se computaran incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido de no haberse producido dicha reducción. Por último, el art. 237.3 LGSS presenta la misma ficción en la cotización que la contemplada para supuesto anterior, con la diferencia de que alude a una reducción de la jornada por la guarda legal de menores de ocho años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que no desempeñe actividad retributiva, prevista en el art 37.5 ET. De modo que las cotizaciones se verán incrementadas al 100% de la cuantía durante los dos primeros años de reducción de la jornada por cuidado de hijos o de un año en el resto de casos del art. 37.6 ET. En tal sentido, existe una excepción que señala que en el caso de cuidado de menores por parte de un enfermo de cáncer o u otra enfermedad grave, la cotización ficticia no tendrá un límite de tiempo, es decir, se concederá durante el periodo que dure la reducción de jornada⁴⁸.

⁴⁷ MONEREO, J.L, MOLINA, C, QUESADA, R, MORENO, M.N, & MALDONADO, J.A., *Manual de Seguridad Social*, ed. 16, Tecnos, 2020, pp. 388-392.

⁴⁸ SOLÍS PRIETO, C., «Medidas paliativas frente a la brecha de género en materia de pensiones en España: crónica de su insuficiencia». *Www.Cielolaboral.Com*, pp.1-4; GRAU PINEDA, CARMEN., *La brecha...cit*, pp.55-62; RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., «Desigualdad por causa...cit, pp. 104-107.

2. MEDIDAS ORIENTADAS A LA EFECTIVA CORRESPONSABILIZACIÓN DE LAS LABORES DE CUIDADO

Se trata de un conjunto de medidas que tienen como objetivo lograr la materialización de la corresponsabilidad en la asunción de labores. Para este fin, se tiene que impulsar la participación masculina en estas laborales de cuidado y esto solo se puede hacer realidad si desde el marco legal e institucional se garantiza tanto a hombres como a mujeres plena libertad de elección personal en la conciliación de la vida profesional y familiar. En este aspecto, cobra especial relevancia los permisos parentales.

En el ámbito de la UE, se parte de la Directiva 2010/18⁴⁹, que señaló la intransferibilidad de por lo menos un mes de los cuatro meses que contempla el permiso parental, con el objetivo de fomentar la participación masculina en las labores de cuidado. Con posterioridad, la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁵⁰, instaaura el derecho de los padres a disfrutar del permiso de paternidad durante al menos 10 días laborables por razón del nacimiento de un hijo. En última instancia, en el año 2019, se dictó la Directiva (UE) 2019/1158⁵¹ que derogó la Directiva 2010/18/UE e introduce como novedad un tratamiento diferente para los permisos de paternidad, el parental, para cuidadores y para las ausencias del trabajador por motivo de fuerza mayor.

En España, todavía no ha sido incorporada la Directiva 2019/1158. En cambio, sí que se llevó a cabo la transposición de la Directiva 2010/18/UE, cuyo contenido fue trasladado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH⁵²). Esta Ley contempló una causa nueva de suspensión del contrato de trabajo por motivo de paternidad,

⁴⁹ Directiva 2010/ 18/ UE del Consejo, 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. («DOUE» núm. 68, de 18 de marzo de 2010).

⁵⁰ Directiva COM (2017) 253 final, 2017/0085 (COD), finalmente aprobada en 2019 por obra de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/ UE del Consejo.

⁵¹ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/ UE del Consejo. («DOUE» núm. 188, de 12 de julio de 2019).

⁵² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de mujeres y hombres. («BOE» núm. 71, de 23/03/2007).

regulada en el ET, que se acompaña de una nueva prestación en el sistema de la Seguridad Social, regulada en los arts. 183 a 185 LGSS, y que consiste en un ingreso económico que va a percibir el trabajador durante la suspensión del contrato de trabajo y que sustituye al salario que deja de obtener durante ese periodo.

Actualmente, la normativa no contempla de forma separada el permiso de maternidad y paternidad sino que, desde el pasado 1 de abril de 2019⁵³, ambas prestaciones fueron unificadas en una sola: prestación por nacimiento y cuidado de menor. De esta manera, en los arts. 45.1. d) y 48.7 ET, éste se configura como un derecho de titularidad individual y de disfrute intrasferible. La duración del permiso se ha ido modificando a lo largo de los años, señalándose para 2021 la duración de 16 semanas, de las cuales 6 deben disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida a jornada completa e inmediatamente después al parto.

3. GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO

La flexibilización de la jornada laboral es otra de las acciones contempladas en la Seguridad Social para paliar la brecha pensional. Consiste en conceder cierta libertad a los trabajadores para que puedan adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, permitiendo, de esta manera, que puedan compatibilizar la vida familiar y profesional.

Dentro de las actuaciones que contempla la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020- 2025 para conseguir un equilibrio entre la vida laboral y familiar, se engloba de forma indirecta esta medida.

La Directiva de la UE 2010/18 que, como se ha indicado anteriormente, fue transpuesta al ordenamiento español, permite amoldar el horario de trabajo a los trabajadores que se han reincorporado del permiso parental. Este derecho presenta dos inconvenientes. Primero, el alcance de la medida, debido a que únicamente son beneficiarias aquellas personas trabajadoras que vuelvan a su empleo tras disfrutar del permiso parental. Segundo, el objeto de este derecho a la adaptación de la jornada, en vista de que está destinada exclusivamente al cuidado de menores, excluyendo al resto de familiares dependientes. A tal respecto, la Directiva (UE) 2019/1158 incorpora una novedad en la

⁵³ Modificación introducida por el el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. («BOE» núm. 57, de 07/03/2019). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>.

materia, permitiendo a las personas trabajadoras efectuar la solicitud de flexibilización del tiempo de trabajo hasta que los hijos tengan una determinada edad, como mínimo, ocho años. Sin embargo, el problema que existe es que no se ha llevado a cabo la transposición de esta directiva, de modo que el ordenamiento español no contempla todavía estos objetivos.

En esta línea, la LOIEHM introdujo en el art. 34.8 ET la posibilidad de que los trabajadores puedan adaptar la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional. No obstante, este derecho se encuentra sujeto a negociación colectiva o a acuerdo entre el empresario y el trabajador, debiendo atenerse a lo establecido en el convenio, si lo hubiera. Esta exigencia ha sido modificada por el reciente RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁵⁴, que señala que los términos de su ejercicio se acordarán en negociación colectiva. En su defecto, la empresa esta obligada a considerar la petición y consecuentemente, abrirá un proceso negociador con una duración de 30 días. Una vez concluido este periodo, la empresa puede adoptar tres decisiones: aceptar la solicitud, presentar una alternativa o rechazar la petición, únicamente si hay razones objetivas que justifiquen tal decisión.

⁵⁴ RD-Ley 6 /2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. («BOE» núm. 57, de 07/03/2019). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

VII. CONCLUSIONES

Primera.- El diseño del sistema público de pensiones en España no ayuda a combatir las desigualdades de género que continúan existiendo en la sociedad, sino que, por el contrario, contribuye a su mantenimiento, debido a que premia a aquellas personas que presentan carreras de cotización más largas y este es el motivo por el cual las mujeres son las grandes perjudicadas.

Segunda.- Ha quedado constatado que la brecha de género en las pensiones es consecuencia directa de la desigualdad de género en el mercado laboral. En este sentido, es indudable que si se quiere solucionar este problema, hay que actuar desde su origen: las diferencias entre las carreras laborales de hombres y mujeres. Para ello, hay que tratar de mejorar las condiciones de participación de las mujeres en el mercado laboral, incrementar los salarios, así como, promover medidas que les permitan una mejor compatibilización de la vida personal y profesional.

Tercera.- Los Estados miembro de la UE se han comprometido a llevar a cabo actuaciones para eliminar la brecha de género en las pensiones. Para este fin, la Comisión Europea ha emitido La Estrategia para la Igualdad de Género 2020- 2025, donde se plasman las actuaciones en materia de igualdad que se van a llevar a cabo en este periodo. Los asuntos que va a abordar la nueva estrategia se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Terminar con la violencia de género y los estereotipos de género.
- Fomentar una economía basada en la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y combatir las brechas de género en el ámbito laboral y salarial.
- Mejorar equilibrio entre ambos sexos en los puestos de decisión.
- Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional.
- Incrementar los recursos financieros destinados a impulsar la igualdad de género en la UE.
- Prestar especial atención a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

Cuarta.- La Estrategia para la Igualdad de Género 2020- 2025 ha incorporado el fenómeno vanguardista de la interseccionalidad, que hace referencia a las situaciones de discriminación que surgen como consecuencia de la interacción del género con otras características personales o identidades. Esta perspectiva de la interseccionalidad consiste en atender a todas las vertientes de la mujer y es importante que se contemple junto con la perspectiva de género. En mi opinión, ha supuesto un gran progreso, ya que no se consigue nada si se lucha únicamente por la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres, sino que hay que ir más allá y observar que en una misma mujer se pueden plantear distintas desigualdades.

Quinta.- El complemento de maternidad, es una medida que fue introducida en 2016 con el objetivo de favorecer a las mujeres por su aportación demográfica a la Seguridad Social, compensado de esta manera las interrupciones que sufren en sus carreras laborales por el cuidado de hijos. Recientemente, a raíz de la sentencia TJUE del 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18), ha sido modificado por el RD-Ley 3/2021, que ha considerado que constituye una discriminación directa por razón de sexo debido a que los hombres se encuentran excluidos de su ámbito material.

La nueva regulación ha supuesto un gran avance para los hombres. No obstante, en la práctica, el anterior complemento de maternidad, a partir de STC del TJUE de 2019, permite a un mayor número de hombres, entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021, obtener el complemento acudiendo a la justicia ordinaria que la nueva regulación. Los motivos son que los nuevos requisitos establecidos en la LGSS son más rigurosos y además, que consiste en un derecho que va a dejar de ser complementario para ambos cónyuges, pasando a concederse a uno de ellos.

Sexta.- El nuevo complemento para reducir la brecha de género presenta dos grandes novedades respecto al anterior. Por un lado, se concede a madres y padres a partir del primer hijo, mientras que el anterior complemento exigía que se tuviera al menos dos hijos. Por otro lado, el nuevo complemento consiste en una cuantía fija que se establece en LPGE, a diferencia del complemento de maternidad que consistía en un incremento de la pensión final en un porcentaje establecido entre 5 y 15 % en función del número de hijos. En este punto, cabe señalar que el nuevo complemento puede traer controversia puesto que no tiene en cuenta los años cotizados, de manera que, es igual para todos los beneficiarios. Esta modificación no se ajusta al concepto de prestación contributiva, que indica que la cuantía que cobra una persona se determina en función de años que ha cotizado.

Séptima.- Durante los últimos años, se han introducido en la Seguridad Social diferentes medidas para reducir la brecha de género en las pensiones. Algunas de las más destacables son, las destinadas a flexibilizar la jornada laboral con el propósito de mejorar la compatibilización de la vida familiar y profesional, las orientadas a la efectiva corresponsabilización de las labores de cuidado y las cotizaciones ficticias. Sin embargo, se ha podido comprobar que no han tenido el impacto que se esperaba.

En atención a los deficientes efectos que han producido estas medidas, hay que señalar que conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito normativo del sistema de públicas de pensiones de la Seguridad Social, no puede lograrse estableciendo medidas totalmente idénticas para ambos sexos sino que se deben promover acciones en dos direcciones. Por un lado, medidas que vayan destinadas a superar la perpetuación de roles de género. En este sentido, las actuaciones tienen que tratar de conseguir un reparto equitativo en las labores del hogar y cuidado de hijos entre hombres y mujeres. Por otro lado, se debe hacer especial hincapié en eliminar las desigualdades de género latentes en el mercado laboral.

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS INFORMÁTICOS DE CONTENIDO JURÍDICO

- AYUSO, MERCEDES, & CHULIÁ, E., «¿ Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas ?». *Documento de Trabajo, BBVA Mi Jubilación*, vol. 22, 2018.
- BALLESTER PASTOR, M., «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 Los Derechos Sociales*, vol.6, 2016.
- BONELL RUIZ, R., & DEVESA CARPIO, J. E.,« El complemento por maternidad de las pensiones de la Seguridad Social en España: Análisis financiero actuarial basado en la MCVL». *Economía Española y Protección Social*, vol.9, 2017.
- COMISIÓN EUROPEA., LIBRO VERDE *En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*, 2010.
- COMISIÓN EUROPEA., LIBRO BLANCO *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, 2012.
- Comisión Europea (2010). *Informe de: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>
- Comisión Europea. (2013). *Informe de: La brecha de género en las pensiones*. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2013-0137_ES.html
- Comisión Europea. (2015). *Informe de: Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0163_ES.html
- Comisión Europea. (2016). *Informe de: Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>
- Comisión Europea. (2018). *Informe de adecuación de las pensiones 2018 - Adecuación de los ingresos actual y futura en la vejez en la UE (Volumen 1)*. Disponible en: http://ceoma.org/wp-content/uploads/2018/05/INFORME_PENSIONES_COM_EUROPEA_2018_DEF.pdf
- Comisión Europea. (2020). *Informe de: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

- Confederacion Sindical de Comisiones Obreras (2021). *Informe de: Estudio de impacto del nuevo Complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género (art . 60 LGSS), regulado en el RD-Ley 3/2021 como resultado del proceso de debate y negociación en el ámbito del Diálogo Social.*
- ESPUNY TOMÁS, M. J., «Desigualdades históricas: el género como factor de discriminación salarial». *IusLabor*, 2018.
- GALLEGO LOSADA, R., «Una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, Vol.403, 2016.*
- GRAU PINEDA, CARMEN., *La brecha de las pensiones en España*, ed. 1, Bomarzo, Albacete, 2020.
- MONEREO, J.L, MOLINA, C, QUESADA, R, MORENO, M.N, & MALDONADO, J.A., *Manual de Seguridad Social*, ed. 16, Tecnos, 2020.
- POYATOS MATAS, G., «De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada . A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al “complemento por maternidad” From the ethics of feminized care to the et». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, vol. 431, 2019.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., «Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social:carreras de cotización y prestaciones». *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, vol.38, 2018.
- SIRVENT HERNÁNDEZ., «El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la seguridad social: Puntos críticos (y II)». *Trabajo y Derecho*, vol.17, 2016.
- SOLÍS PRIETO, C., «Medidas paliativas frente a la brecha de género en materia de pensiones en España: crónica de su insuficiencia». *Www.Cielolaboral.Com*, pp.1–4.
- TORTUERO PLAZA, J.L. (2006). «Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 1.
- VILLAR, I. M., «¿Y Qué Hay De La Brecha De Género En El Sistema De Pensiones? Comentario a La Sentencia Del Tribunal De Justicia De La Unión Europea De 12 De Diciembre De 2019, Asunto C-450/18». *E-Revista Internacional De La Proteccion Social*, vol.5, 2020.

ANEXO DE JURISPRUDENCIA

- STC del TJUE (Sala de lo Social), de 29 de noviembre de 2001 (Asunto C-366/99).
- STC del TJUE (Sala de lo Social), de 17 de julio de 2014 (Asunto C- 173/13).
- STC del TJUE (Sala Primera), de 12 de diciembre de 2019 (Asunto C-450/18).
- STC del TSJ de Las Palmas de Gran Canaria (Sección 1. Sala de lo social), núm. 44/ 2020, de 20 de enero de 2020 (RJ 850 / 2018).
- STC del TSJ de Murcia (Sala primera de lo Social), núm. 1157/2020, de 27 Octubre de 2020 (RJ 1271/2019).
- STC del Juzgado de lo Social de Zaragoza (Sala primera), núm. 98/2021, de 11 de marzo de 2021 (RJ 300/2020).
- STC del Juzgado de lo Social de A Coruña, núm. 138/2021, de 6 de abril de 2021 (RJ 75/2021).
- STC del TJUE (Sala sexta), de 12 de mayo de 2021, (Asunto C-130/20).