

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

Mariuxi Fernanda Valarezo Calderón

DIRECTORA / ZUZENDARIA

Miren Itxaso Urzainqui Mugica

Pamplona / Iruñea

Enero 2022

RESUMEN

El complemento para la reducción de la brecha de género que viene a sustituir el anterior complemento denominado complemento por maternidad, ha supuesto un cambio importante en el Sistema de la Seguridad Social española. Este nuevo complemento que deroga al anterior, implica una modificación legislativa sobre el complemento por maternidad vigente hasta entonces el cual fue aprobado como una medida que suponía una mejora de las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente percibidas por madres de al menos dos hijos. El mencionado complemento por maternidad es sustituido por el complemento para la reducción de la brecha de género como consecuencia de la Sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019 la cual lo declara contrario a la Directiva 79/7/CEE por entender que un complemento concedido exclusivamente a las mujeres supone una discriminación.

Palabras claves: Seguridad Social, pensiones, desigualdad, brecha de género.

ABSTRACT

The supplement for reducing the gender gap that comes to replace the previous supplement called maternity, has led to an important change in the Spanish social security system. This new supplement, which derogates the previous one, implies a legislative amendment to the maternity supplement current until then, which was approved as a measure that suppose an improvement in contributory retirement pensions, widowhood and permanent disability received by mothers of at least two children. The before maternity supplement mentioned is replaced by the supplement for reducing the gender gap because of the ruling issued by the court of justice of the European Union in December 12 of 2019 which declares it contrary to the 79/7/CEE directive because it understands that a supplement granted exclusively to women constitutes discrimination.

Keywords: Social Security, pensions, inequality, gender gap.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	5
II.	FINALIDAD DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD ANTES DE LA REFORMA DE 2021.....	7
1.	Complemento por maternidad.....	7
III	LA CONTROVERSIA DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD A LA DIRECTIVA 79/7/CEE.....	13
1.	Sentencia de 12 de diciembre de 2019.....	14
1.	Sentencias anteriores a la Sentencia de 12 de diciembre de 2019.....	20
IV	ANÁLISIS DE SENTENCIAS QUE PROVOCAN LA DEROGACIÓN DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD.....	23
1.	Sentencias hasta febrero de 2021.....	23
V.	COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO.....	27
1.	Criterios relacionados con el complemento para la reducción de la brecha de género.....	34
1.1.	<i>Suspensión del importe íntegro de la pensión de jubilación en aplicación de las normas sobre compatibilidad y trabajo.....</i>	<i>34</i>
1.2.	<i>Pensión de jubilación compatible con el trabajo concurrente con otra pensión.....</i>	<i>35</i>
1.3.	<i>Responsabilidad en el reconocimiento, control y pago.....</i>	<i>35</i>
VI	CONCLUSIONES.....	37
VII	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	40
VIII	BIBLIOGRAFÍA WED CONSULTADA.....	40
IX	LEGISLACIÓN CONSULTADA.....	41
X	JURISPRUDENCIA CONSULTADA.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuantía del Complemento para la reducción de la brecha de género respecto al anterior complemento por maternidad.	32
---	----

I. INTRODUCCIÓN

La ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 puso en marcha, con efectos del 01 de enero de 2016, una prestación contributiva denominada Complemento por Maternidad. El complemento era destinado para las mujeres que hubiesen tenido hijos biológicos o adoptados y fueran beneficiarias en cualquier régimen de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente. El complemento pasó a regularse en el 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 Seguridad Social cuya entrada en vigor fue el 02/01/2016.

Este complemento que tenía naturaleza jurídica de pensión pública contributiva y que estaba sujeto al régimen jurídico de la pensión sobre la que se determinaba tenía como objetivo principal reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las madres pensionistas excluyendo a los varones.

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como finalidad centrarse en el estudio de las causas que implicaron la derogación del complemento por maternidad, así como el análisis de lo que se conoce ahora mismo como el complemento para la reducción de la brecha de género.

El trabajo se estructura de la siguiente forma. Finalizada esta introducción, se analiza el recorrido del complemento por maternidad que estaba recogido en el artículo 60 de la Ley General de Seguridad Social. Se analiza las consecuencias de este complemento ya que se considera que existen diferencias en la seguridad social entre hombres y mujeres vinculadas al cuidado de los hijos e hijas.

Cabe destacar que la modificación legislativa del mencionado complemento por maternidad es consecuencia de una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA) que estableció que el artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, era contrario a 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.

Por lo tanto, en este apartado se llevará a cabo un pormenorizado análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019. Además se analizarán distintos pronunciamientos judiciales tanto de los Juzgados de lo Social y de los Tribunales Superiores de Justicia que, de igual manera, concluyeron que dicho complemento por maternidad era discriminatorio.

Una vez realizado el estudio de lo mencionado, analizaremos el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género, una modificación totalmente novedosa y que trata de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, este trabajo finaliza con las conclusiones de este y la bibliografía consultada.

II. FINALIDAD DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD ANTES DE LA REFORMA DE 2021.

1. Complemento por maternidad.

El Plan Integral de Apoyo a la Familia fue aprobada el 14 de mayo de 2015 por el Consejo de Ministros. En dicho plan se incluyeron medidas de carácter transversal, las cuales todas iban dirigidas al común objetivo de apoyar a la familia.

Esta propuesta tenía el nombre de Medidas para reconocer la contribución demográfica de las madres trabajadoras, la cual pasó por la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados y finalmente el 9 de junio de 2015 se presentó en el registro de entrada del Congreso de los diputados un informe que recogía el complemento por maternidad destinada para madres de dos o más hijos que accedieran a partir del 1 de enero de 2016 a las pensiones contributivas del sistema de la seguridad social, concretamente, jubilación, viudedad e incapacidad permanente.¹

La aportación demográfica a la Seguridad Social se entendía por la misma como: “una cotización demográfica que deriva de la adopción de un concepto de contributividad ampliada, por el cual, se inserta en el sistema social, que deriva de la aportación al sistema de futuros cotizantes, contribución que tiene lugar por la asunción de la maternidad”.²

Por lo tanto, se trataba de reconocer a las madres trabajadoras su dedicación a la familia, ya que se veían con la necesidad de reducir su jornada laboral para atender

¹ SIRVENT HERNANDEZ, N. “El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social”, www.cielolaboral.com, págs. 1 y ss. Documento disponible en: [Microsoft Word - sirvent_noticias_cielo_n2_2016.doc \(cielolaboral.com\)](#)

² BENITO BENITEZ, M. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, Albacete: Bomarzo, 2019, pág., 138.

a los cuidados de los hijos cuya repercusión se plasmaba en la minoración de sus ingresos, en sus carreras de cotización y en sus carreras profesionales.³

El objetivo de esta medida era doble, “por un lado, la reducción de la brecha de género en las pensiones, derivada de la doble penalización de las trabajadoras que optan por la maternidad y, por otro lado, el reconocimiento social de la maternidad por su contribución real al sistema de pensiones. Se trata de compensar a las mujeres su esfuerzo por haber tenido hijos, una aportación como elemento clave en la sostenibilidad futura del sistema”.⁴

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 puso en marcha, a partir de 2016, este complemento por maternidad que se introdujo como una adición al articulado de la Ley de Clases Pasivas del Estado⁵ (LCPE) y de la Ley General de la Seguridad Social⁶, concretamente en su artículo 60 regula lo siguiente:

“Se reconocerá 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”.

³ SIRVENT HERNANDEZ, N. “El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social”, www.cielolaboral.com, págs. 1 y ss. Documento disponible en: [Microsoft Word - sirvent_noticias_cielo_n2_2016.doc \(cielolaboral.com\)](#)

⁴ GRANELL PÉREZ, R. y SALVADOR CIFRE, C. “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*, núm.98/2020, pág. 292.

⁵ RD-L 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, Disposición Adicional Decimoctava.

⁶ RD-L 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por lo tanto, para acceder a este complemento por maternidad, las posibles beneficiarias debían cumplir un triple requisito acumulativo, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellos excluía su reconocimiento:

“En primer lugar, el complemento por maternidad viene delimitado por el sexo, pues únicamente se reconocerá a las mujeres; en segundo lugar, deben de tratarse de mujeres que tengan hijos, biológicos o adoptados, en un número nunca inferior a dos; y, en tercer lugar, se exige que sea beneficiaria de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente”.⁷ Lo que hay que tener en cuenta y lo importante es que los hijos sean nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión que le corresponda. Por consiguiente, en el caso de que se haya causado derecho a pensión y al complemento, y posteriormente a ello se tengan nuevos hijos, estos últimos únicamente podrán tenerse en cuenta a efectos de futuras pensiones.⁸

Lo relevante es que supone un complemento solamente para las mujeres, que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y que no se aplicaba en la modalidad de jubilación anticipada voluntaria. Esto dio lugar a diversas sentencias de diversos Tribunales Superiores de Justicia que se analizará más adelante cuyos pronunciamientos fueron el desencadenante para la modificación del complemento por maternidad.

El complemento por maternidad consistía en un porcentaje que se elevaba gradualmente en función del número de hijos, esto era, el 5% con 2 hijos, el 10% con 3 hijos y el 15% con 4 o más hijos. El reconocimiento del complemento queda condicionado a que la mujer haya tenido al menos, dos hijos, descartando de tal complemento, y no reconociendo su contribución al sistema, a aquellas madres con un solo hijo.⁹

⁷ BENITO BENITEZ, M.A. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, op. cit., pág., 139.

⁸ SIRVENT HERNANDEZ, N. “El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social”, www.cielolaboral.com, págs. 1 y ss. Documento disponible en: [Microsoft Word - sirvent_noticias_cielo_n2_2016.doc \(cielolaboral.com\)](#)

⁹ BENITO BENITEZ, M.A. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, op. cit., pág., 139.

Esto se justificaba en la idea de que solo se debía premiar el esfuerzo de aquellas madres que han tenido hijos por encima de la media. Esta idea es contradictoria, ya que de esta forma en que se planteó el complemento por maternidad, se dio a entender que las madres de un solo hijo no han contribuido a la demografía y al mantenimiento del sistema de pensiones y por lo tanto ya existe una discriminación al excluirlas del derecho al reconocimiento de dicho complemento.

Entonces, la medida quedaba limitada a las madres, tanto por maternidad de hijos naturales como adoptados, que cumplieran los requisitos mínimos para el acceso a la correspondiente pensión contributiva, por lo que dejaba fuera a las madres trabajadoras que se encontraban en situaciones de necesidad más graves, y que simplemente accedían a la pensión no contributiva.¹⁰

Por otro lado, cuando la norma estableció en su artículo 60.1 del RD 8/2015, de 30 de octubre¹¹ *“a efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente”* implicó que no se tendría en cuenta a aquellos hijos e hijas nacidos con posterioridad al reconocimiento de las pensiones que conlleva ligada el complemento por maternidad. Por tanto, “la norma presenta importantes lagunas de protección, difícilmente justificables desde la argumentación que se acoge para la defensa de su propia existencia: el reconocimiento de la aportación de futuros cotizantes al sistema de Seguridad Social”.¹²

En relación con las pensiones a las que resultaba de aplicación, también existían límites ya que se trataba de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente, todas las demás estaban excluidas. Por lo que las pensiones de

¹⁰ BALLESTER PASTOR, M.A. “El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la unión europea”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.6, núm.1/2016, pág. 75.

¹¹ RD-L 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto la Ley General de la Seguridad Social.

¹² BENITO BENITEZ, M. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, op. cit., pág., 140.

jubilación e incapacidad permanente se requería un tiempo de trabajo efectivo previo de la beneficiaria, no obstante a lo que se refiere a la pensión de viudedad el trabajo efectivo estaba vinculado al de su cónyuge. Esto era que “una mujer que nunca haya trabajado y que se haya dedicado exclusivamente al cuidado de sus hijos accedería a este complemento por maternidad en su pensión de viudedad”.¹³

Por lo que respecta a la pensión de jubilación, el artículo 60.4 LGSS hace una aclaración:

“El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial” y añade que sí procederá tal aplicación “cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda”

De tal manera, que si la trabajadora decidía jubilarse de manera anticipada voluntaria, esa decisión le suponía la pérdida de la aplicación del complemento por maternidad, lo que generaba una disminución económica, y por lo tanto una doble penalización, ya que además de aplicar los coeficientes reductores que correspondieran, no se aplicaba el complemento.¹⁴ No obstante, este complemento por maternidad, sí se aplicaba a las jubilaciones anticipadas desde un cese no voluntario de la relación laboral.

También haré referencia sobre aquellos supuestos en los que concurría varias pensiones que se veían afectadas al aplicar este complemento. Ya que como bien recogía la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 60.5:

¹³ BALLESTER PASTOR, M.A. “El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la unión europea”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, op. cit., pág. 76.

¹⁴ BENITO BENITEZ, M. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, op. cit., pág., 141.

“se reconocerá el complemento por hijo solamente a una de las pensiones de la beneficiaria, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

1.º A la pensión que resulte más favorable.

2.º Si concurre una pensión de jubilación con una pensión de viudedad, el complemento se aplicará a la de jubilación”.

Por lo tanto, si la pensión de viudedad fuese superior a la de jubilación, el complemento se aplicaba a esta última, pues era contradictorio ya que siguiendo el orden de preferencia, debía aplicarse a la que resultase más favorable.¹⁵ Sin embargo, se admitía que el complemento permita superar la pensión máxima y en tal caso, quedaba reducida la cuantía del mismo al 50%. Para su explicación nos vamos a basar en el Memento Práctico Seguridad Social 2019¹⁶:

En definitiva, con carácter general, el porcentaje aplicable a la pensión según el número de hijos se aplicaba sobre la cuantía de la pensión inicial, para obtener así el importe del complemento. En el caso de que la pensión reconocida inicialmente superase el límite máximo establecido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado¹⁷ sin aplicar el complemento, la suma de la pensión y del complemento no podía superar dicho límite incrementado en un 50% del complemento asignado. Por lo tanto, en las pensiones topadas, el complemento se calculaba sobre la pensión inicial y se minoraba al 50%. Así mismo, si la cuantía de la pensión reconocida alcanzaba el citado límite máximo de pensión aplicando solo parcialmente el complemento, la interesada tenía derecho además a percibir el 50% de la parte del complemento que excedía del límite máximo vigente en

¹⁵ BENITO BENITEZ, M. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, op. cit., pág., 144.

¹⁶ LEFEBVRE, F. *Memento práctico Seguridad Social 2019*, op. cit., pág., 316 (2042).

¹⁷ Artículo 57 del RD-L 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto la Ley General de la Seguridad Social.

cada momento. En los casos en que esté permitida la superación del límite máximo por disposición legal o reglamentaria (pensiones de terrorismo, gran invalidez, jubilación tardía), el complemento se calcula en los términos indicados, estimando como cuantía inicial de la pensión el importe del límite máximo vigente en cada momento. En aquellos supuestos en que la pensión inicialmente acusada no alcance la cuantía mínima de pensiones anualmente establecida, se reconoce dicha cuantía, teniendo en cuenta las previsiones establecidas respecto de los complementos por mínimos. A este importe se suma el complemento por hijo, que será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la pensión inicialmente calculada.

Este complemento por maternidad presentaba exclusiones como: mujeres ya pensionistas antes de 2016, madres de un solo hijo, mujeres en familias monoparentales, aquellas sin derecho a pensión de jubilación o a la pensión anticipada voluntaria. Además el complemento por maternidad no contemplaba las situaciones de guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar. Tampoco se tiene en cuenta el esfuerzo diferencial superior que supone el cuidado de hijos con discapacidad. Por otro lado, se excluye totalmente a los padres que han ejercido la paternidad de manera responsable.¹⁸

III LA CONTROVERSIA DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD A LA DIRECTIVA 79/7/CEE.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de seguridad social se establece en la Directiva 79/7/CEE 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.

¹⁸ GRANELL PÉREZ, R. y SALVADOR CIFRE, C. “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*, op. cit., págs. 292 y ss.

El ámbito de aplicación de la Directiva se encuentra en el artículo 1, el cual establece que será de aplicación “dentro del ámbito de la Seguridad Social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3”. El artículo 3.1 de la Directiva incluye la pensión de jubilación e incapacidad permanente. Sin embargo, el artículo 3.2 excluye la pensión de viudedad.¹⁹

Por otro lado, el artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE establece los contenidos materiales de las prestaciones incluidas en su ámbito:

“el principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a (entre otras):

- El cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.”

Por lo tanto, visto lo anterior, el complemento por maternidad se encontraba dentro del ámbito aplicativo de la Directiva 79/7/CEE, ya que afecta a la cuantía de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente. Dicho lo cual, la medida estaría discriminando directamente por razón de sexo a los hombres al establecer una cuantía superior de pensiones exclusivamente para las mujeres.

1. Sentencia de 12 de diciembre de 2019.

El punto crucial del complemento por maternidad tuvo lugar con la Sentencia del 12 de diciembre de 2019 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto WA) contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Mediante resolución el 25 de enero de 2017, el INSS concedió a WA una pensión por incapacidad permanente absoluta del 100% de la base reguladora. WA presentó una reclamación

¹⁹ I. DE LA CORTE CALA., “Cuestiones constitucionales sobre el complemento por maternidad. Un estudio comparado con el Derecho de Unión Europea y sus antecedentes jurisprudenciales”. *Revista de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, Olivencia-Ballester*. 2016. pág. 11 y ss.

administrativa previa contra dicha resolución, alegando que, al ser padre de dos hijos, debía tener derecho, sobre la base del artículo 60, apartado 1, de la LGSS, a percibir el complemento de pensión previsto en dicha disposición, que representaba el 5% de la cuantía inicial de su pensión, en las mismas condiciones que las mujeres madres de dos hijos que son beneficiarias de una pensión contributiva de incapacidad permanente en cualquier régimen de la Seguridad Social.

El Instituto Nacional de Seguridad Social desestimó la reclamación administrativa previa de WA indicando que el complemento por maternidad se concede exclusivamente a las mujeres beneficiarias de una pensión contributiva de la Seguridad Social, madres de al menos dos hijos, por su aportación demográfica a la Seguridad Social.

WA interpuso recurso contencioso contra la resolución ante el Juzgado de lo Social nº3 de Gerona, solicitando que se le reconociera el derecho a percibir el complemento por maternidad. Durante este procedimiento, WA fallece y es la mujer que queda como demandante en el litigio principal. Además, el juzgado remitente afirma que en el caso de reconocerse el complemento por maternidad, tendría efectos hasta la fecha del fallecimiento de WA. En este punto, se observa que el concepto de aportación demográfica a la Seguridad Social, contemplado en el artículo 60, apartado 1, de la LGSS, “es predicable tanto de mujeres como de hombres, dado que tanto la procreación como la responsabilidad en el cuidado, la atención, la alimentación y la educación de los hijos son predicables de toda persona que pueda tener la condición de madre y padre”.²⁰ Por lo tanto, “la interrupción del trabajo como consecuencia del nacimiento o adopción de los hijos o por el cuidado de los hijos puede perjudicar por igual a hombres y mujeres, como independencia de su aportación demográfica a la Seguridad Social.”²¹ Visto esto, se considera que el artículo 60, apartado 1, de la Ley

²⁰ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\).. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/decisiones/tjue-sala-primera-caso-wa-contra-instituto-nacional-de-la-seguridad-social-inss-sentencia-de-12-diciembre-2019)

²¹ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\).. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/decisiones/tjue-sala-primera-caso-wa-contra-instituto-nacional-de-la-seguridad-social-inss-sentencia-de-12-diciembre-2019)

General de la Seguridad Social establece una diferencia de trato injustificada en favor de las mujeres y en perjuicio de los hombres que se encuentren en una situación idéntica.

Sin embargo, dicha protección implica un mayor sacrificio para las mujeres a nivel personal y profesional. “De hecho, han de afrontar un período de embarazo y un nacimiento que comporta sacrificios biológicos y fisiológicos evidentes, con el detrimento que comporta para las mujeres, no solo en la esfera física, sino también en la esfera laboral y sus legítimas expectativas de promoción en el ámbito profesional. Por tanto, desde el punto de vista biológico, las disposiciones del artículo 60, apartado 1 de la LGSS podrían justificarse en la medida en que están destinadas a proteger a las mujeres de las condiciones derivadas del embarazo y la maternidad”.²²

Pues bien, el Juzgado de lo Social nº. 3 de Gerona decidió suspender el procedimiento y plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia para que determine si el artículo 60, apartado 1 de la LGSS vulnera el principio de igualdad reconocido en la Directiva 79/7/CEE ya que en idéntica situación no se concede a los hombres.

De esta manera, la sentencia menciona que el complemento por maternidad estaba comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7/CEE, ya que forma parte de un régimen legal de protección contra uno de los riesgos recogidos en el artículo 3 apartado 1²³, la invalidez. Por otro lado, se pretende entender que la norma nacional se opone a la Directiva 79/7/CEE, debido a que “la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad social, establece el derecho a un complemento de pensión para aquellas que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier

²² TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](#)

²³ 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.

régimen del sistema nacional de Seguridad Social, mientras que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión.²⁴

En virtud del artículo 4, apartado 1 tercer guion de la Directiva 79/7/CEE, “el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, en lo relativo al cálculo de las prestaciones. Además el tema principal versa sobre el cálculo del importe total de la pensión de incapacidad permanente de un hombre que ha tenido dos hijas y que solicita percibir el complemento por maternidad.”²⁵

La sentencia además añade que “la norma nacional concede un trato menos favorable a los hombres que han tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados. Este trato menos favorable basado en el sexo puede constituir una discriminación directa en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE.”²⁶

En cuanto al objetivo del artículo 60 de la LGSS, el hecho de recompensar la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, la mencionada sentencia aludió que “la aportación de los hombres a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres. Por consiguiente, la aportación demográfica a la Seguridad Social no puede justificar por sí sola que los hombres y las mujeres no se encuentren en una situación comparable en lo que respecta a la concesión del complemento.”²⁷

²⁴ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](#)

²⁵ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](#)

²⁶ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](#)

²⁷ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](#)

Sin embargo, existía otro objetivo, “el complemento era 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. El objetivo perseguido consistía en garantizar el reconocimiento de pensiones adecuadas a las mujeres que han visto reducida su capacidad de cotización y, con ello, la cuantía de las pensiones, cuando por haber tenido dos o más hijos, y haberse dedicado a su cuidado, han visto interrumpidas o acortadas sus carreras profesionales.”²⁸

Respecto a lo anterior, se trata de una responsabilidad tanto de hombres como de mujeres y, por lo tanto, la situación de un padre y una madre pueden ser comparables en cuanto al cuidado de los hijos.

Finalmente, el artículo 7 de la Directiva 79/7/CEE dispone que “no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

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 períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos.”

El artículo 60, apartado 1, de la LGSS no supedita la concesión del complemento de pensión en cuestión a la educación de los hijos o a la existencia de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos, por consiguiente, el artículo 7, apartado 1, letra b), de la Directiva 79/7/CEE no se aplica a una prestación como el complemento por maternidad.

Asimismo, el Tribunal consideró, que la distinción realizada por la normativa española no puede justificarse en los datos estadísticos que ponen de manifiesto diferencias estructurales entre los importes de las pensiones de las mujeres y

²⁸ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](#)

de los hombres. Para justificar esta distinción no basta con esos datos, sino que el complemento se debería haber puesto en relación de forma más concreta con el hecho de que la mujer hubiera disfrutado un permiso de maternidad o con las desventajas por haber sufrido efectivamente interrupciones de su actividad laboral ligadas a la maternidad o con la educación de los hijos. Sin embargo la anterior norma española no exigía estos requisitos, sino que establecía un beneficio en favor a las mujeres madres, excluyendo a los hombres, incurriendo por ello en una discriminación prohibida.²⁹

Y así la sentencia que se analiza, señalaba que “una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal constituye una discriminación directa por razón de sexo y, por lo tanto, está prohibida por la Directiva 79/7/CEE.”³⁰

Según CARMEN GRAU, P.³¹ sobre la brecha de las pensiones en España, cuando se refiere al complemento por maternidad, nos detalla lo siguiente:

Como es fácilmente deducible, la razón de todo ello se encuentra en el hecho cierto de que el legislador español lo haya querido concebir “directamente” como una recompensa a la contribución demográfica para “indirectamente” disminuir la brecha de género existente entre las pensiones de mujeres y hombres, brecha que como ya se ha insistido. Se produce como consecuente de las distintas trayectorias profesionales entre hombres y mujeres y cuyo objetivo principal es garantizar un reconocimiento de pensiones adecuadas a las mujeres porque, generalmente, ven reducida la cuantía de sus pensiones por la interrupción o acortamiento de sus carreras profesionales por haber

²⁹ Instituto BBVA de Pensiones. Publicado el 12/12/2019. Disponible en: [El Tribunal de Justicia de la Unión Europea determina que el complemento por maternidad de las pensiones es aplicable también a los hombres - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](https://www.bbva.es/medios-comunicacion/comunicacion-institucional/2019/12/12/El-Tribunal-de-Justicia-de-la-Uni3n-Europea-determina-que-el-complemento-por-maternidad-de-las-pensiones-es-aplicable-tambi3n-a-los-hombres-BBVA-Mi-jubilaci3n-jubilaciondefuturo.es)

³⁰ TJ de la Unión Europea, núm. 450/2018, de 12 de diciembre de 2019. C-450/18. Disponible en [TJUE \(Sala Primera\) Caso WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\),. Sentencia de 12 diciembre 2019 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TJUE/?uri=CELEX:62018J0450&fromDoc=62018J0450-01&fromI=1)

³¹ CARMEN GRAU, P. *La brecha de las pensiones en España*. Bomarzo, Madrid, 2020. op. cit., pág., 64.

Esta limitación exclusivamente al colectivo femenino da a entender que los varones no asumen los cuidados de los hijos/as y por lo tanto se les niega legalmente su aportación demográfica, aunque mayoritariamente estos cuidados recaen sobre las mujeres, no se puede excluir a los padres de forma tan absoluta y radical.³⁷

Siguiendo este análisis, un segundo ejemplo es la demanda que interpuso Don A.P.G, tras ver desestimada la previa reclamación ante el INSS, solicitando una pensión de jubilación mayor al que le correspondía amparándose en el artículo 60 LGSS. La demanda, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, alegaba que dicho artículo puede ser contrario al artículo 14 de la Constitución Española por ser discriminatorio por razón de sexo. Además planteó que “la regulación del complemento por maternidad en el artículo 60 LGSS es discriminatoria para los hombres, pues es difícil encontrar una causa que justifique el diferente trato, al ser la aportación común al hombre y a la mujer”.³⁸

No obstante, frente a esa opinión, el demandante argumentó que “desde el punto de vista biológico es demasiado simplista, pues la diferencia de esfuerzo que se requiere para la mujer es desigual. En suma, si el esfuerzo personal de hombres y mujeres para que produzca es aportación demográfica a la seguridad social es tan dispar, no parece que establecer una compensación solo para las mujeres que han tenido que sobrellevar al menos dos embarazos y partos sea vulneradora del principio de igualdad”.³⁹ Además considera que el artículo 60 LGSS no es tan desproporcionado si se lo relaciona con la brecha salarial entre hombres y mujeres o incluso con “la pérdida de promoción profesional que ha venido suponiendo, para la mayoría de las mujeres

³⁷ TSJ de las Palmas, 850/2018, 07/12/2018. Disponible en [TSJ de Islas Canarias, Las Palmas \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) Auto de 7 diciembre 2018 | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/TSJ-de-Islas-Canarias-Las-Palmas-Sala-de-lo-Social-Seccion-1a-Auto-de-7-diciembre-2018)

³⁸ TC de Murcia, 106/2018, 02/10/2018. Disponible en [TC \(Pleno\) Auto num. 106/2018 de 2 octubre | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/TC-Pleno-Auto-num-106-2018-de-2-octubre)

³⁹ TC de Murcia, 106/2018, 02/10/2018. Disponible en [TC \(Pleno\) Auto num. 106/2018 de 2 octubre | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/TC-Pleno-Auto-num-106-2018-de-2-octubre)

que están accediendo ahora a la jubilación obligatoria, su tradicional dedicación al cuidado de los hijos”.⁴⁰

El Pleno, finalmente, inadmitió a trámite la cuestión analizada de inconstitucionalidad. Analizadas estas dos sentencias, hemos podido comprobar que dicho complemento por maternidad había generado un descontento de los padres y tras la sentencia del TJUE, de 12 de diciembre de 2019 hizo que aquello fuese en aumento, dando como consecuencia la derogación de aquel complemento por maternidad.

IV ANÁLISIS DE SENTENCIAS QUE PROVOCAN LA DEROGACIÓN DEL COMPLEMENTO POR MATERNIDAD.

En este apartado vamos a analizar las sentencias que han sido dictadas desde la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019 que declara contraria a la Directiva 79/7/CEE por entender que el complemento por maternidad concedido exclusivamente a las mujeres es discriminatorio hasta la derogación de dicho complemento que dio lugar al actual complemento para la reducción de la brecha de género, que entró en vigor el 4 de febrero de 2021⁴¹.

1. Sentencias hasta febrero de 2021.

Como ya hemos visto anteriormente, la rotunda exclusión del complemento por maternidad para el cálculo de las pensiones contributivas de aquellos padres que asumen el cuidado de sus hijos por haber fallecido la madre o por cualquiera otra razón, potenció la idea de que sean las madres quienes se dediquen al cuidado de los hijos, y por consiguiente una discriminación por razón de sexo. No obstante, la práctica de cuidar a los hijos/as también puede ser desempeñada por el padre, por lo tanto, la crianza no recae exclusivamente a las madres.

⁴⁰ TC de Murcia, 106/2018, 02/10/2018. Disponible en [TC \(Pleno\) Auto num. 106/2018 de 2 octubre | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadiinsignis.com/TC-Pleno-Auto-num-106-2018-de-2-octubre-Aranzadi-Insignis-aranzadidigital.es)

⁴¹ 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.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dictada el 12 de diciembre de 2019, marca un punto de inflexión en la legislación española. Como ya hemos analizado, ese día se pronuncia en contra del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, porque vulneraba la Directiva Europa 79/7/CEE y por lo tanto constituía una discriminación por razón de sexo. Tales argumentos ya analizados anteriormente sirvieron para fallar la citada sentencia y a los pocos días de la decisión, españoles jubilados desde el año 2016 empezaron a pedir dicho complemento. Desde entonces múltiples sentencias han otorgado a varios padres el derecho a percibir esta bonificación.⁴² A modo de ejemplo, vamos a analizar tres sentencias, una de ellas tuvo lugar en Navarra.

El Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias el 20/01/2020 estima el recurso de suplicación interpuesto por el recurrente frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Las Palmas.⁴³ El actor es padre de cuatro hijos y solicitó la aplicación del complemento por maternidad, tras el procedimiento y desestimada su petición en diciembre de 2018 fue dictado Auto por la misma sala en el que se planteó cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aludiendo si el artículo 60 de LGSS es contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE.

Ante esto, el recurrente entiende que “el actor debe tener derecho a acceder al complemento por maternidad reclamado, pues reúne el requisito de tener más de dos hijos y habiendo fallecido su esposa y madre biológica de sus hijos, es evidente su aportación demográfica a la Seguridad Social.”⁴⁴

⁴² ZAMORA, S., “*Pensiones 2021: Casos en los que solo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación*” Diario Sur. Publicado el 21/07/2021. Disponible en: [Pensiones 2021: Casos en los que sólo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación | Diario Sur \(ampproject.org\)](https://www.ampproject.org/)

⁴³ TSJ de Canarias, 44/2020 de 20/01/2020. Disponible en: [TSJ de Islas Canarias, Las Palmas \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) Sentencia num. 44/2020 de 20 enero | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/)

⁴⁴ TSJ de Canarias, 44/2020 de 20/01/2020. Disponible en: [TSJ de Islas Canarias, Las Palmas \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) Sentencia num. 44/2020 de 20 enero | Aranzadi Insignis \(aranzadidigital.es\)](https://www.aranzadidigital.es/)

Además, la sentencia que estamos analizando, aclara y amplía el concepto de maternidad, mencionando que la maternidad “transciende de la maternidad biológica y se vincula a la práctica de los cuidados proyectados sobre los menores descendientes, siendo la situación protegida la pérdida de oportunidades laborales o inferior cotización que conlleva irremediamente el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas”.⁴⁵ Por lo tanto, la práctica de cuidar puede ser desempeñada tanto por mujeres como por el hombre, promoviendo de esta manera la implicación de los padres en la crianza de hijos e hijas fomentando la corresponsabilidad y avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello tratándose de situaciones comparables, no puede tratarse de forma diferente a uno u otro sexo.”⁴⁶

Por último añade “aunque es cierto que estadísticamente las mujeres cuidan más que los hombres, y por tanto sufren en mayor medida las desventajas laborales anudadas a dicha práctica, no es menos cierto que aquellos hombres que se atreven a cuidar a sus hijos/as, acaban padeciendo esas mismas desventajas y pérdida de oportunidades laborales que las mujeres.

Otra sentencia a favor fue la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia el 30 de abril de 2020⁴⁷, un padre viudo que había presentado la solicitud de jubilación y con cuatro hijos pedía que se le aplique el complemento de maternidad. En este caso concreto, se fundamenta directamente en la sentencia del TJUE de 19-12-2019, ya que se decidió que la Directiva 79/7/CEE es contraria a la norma nacional y que por lo tanto debe prosperar como las demás sentencias que se han ido dando. Ello

⁴⁵ TSJ de las Islas Canarias, 44/2020 de 20/01/2020. Disponible en : Disponible en: [TSJ de Islas Canarias, Las Palmas \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) Sentencia num. 44/2020 de 20 enero | Aranzadi Insignis \(aranzadigital.es\)](https://www.aranzadigital.es/decisiones/TSJ-de-las-Islas-Canarias-44-2020-de-20-enero)

⁴⁶ TSJ de las Islas Canarias, 44/2020 de 20/01/2020. Disponible en : Disponible en: [TSJ de Islas Canarias, Las Palmas \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) Sentencia num. 44/2020 de 20 enero | Aranzadi Insignis \(aranzadigital.es\)](https://www.aranzadigital.es/decisiones/TSJ-de-las-Islas-Canarias-44-2020-de-20-enero)

⁴⁷ TSJ de Murcia, 467/2020 de 30/04/2020.

supone que, dada la naturaleza del derecho de la Unión Europea, al caracterizarse por ser de aplicación directa y preferente, que debe seguir el mismo criterio.⁴⁸

Y finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 01 de julio de 2021⁴⁹, estimó por primera vez el derecho de los varones jubilados a percibir el complemento de paternidad en su pensión desde la fecha de jubilación y no desde el momento que reclaman dicho complemento.

A partir de la Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2020, se amplió también a los hombres el reconocimiento del complemento de maternidad para evitar una discriminación incompatible con el Derecho de la Unión Europea, esto generó una discrepancia sobre la fecha de efectos del derecho al cobro del complemento a aquellos padres que se les fue concedido el percibo de este. En el caso concreto, se estableció que el complemento que asciende a 105,32 euros al mes (el 5% de la pensión de jubilación), debía ser abonado con efectos retroactivos desde la fecha de jubilación, el 8 de junio de 2017 y no desde el 24 de junio de 2020, fecha en que interpuso la reclamación.⁵⁰

Finalmente, la sentencia termina diciendo que “la lesión del derecho fundamental del actor se ha producido, desde la primera resolución dictada por el INSS al reconocer la prestación de jubilación sin el complemento al que tenía derecho, vulnerando así su derecho fundamental a la igualdad y a no ser discriminado en este caso por razón de sexo.”⁵¹ Por ello, para resarcir la lesión y reconocer el derecho que tiene el demandante “ha de reconocerse que la fecha de efectos a partir de la cual ha de procederse al pago del complemento que le corresponde será la de la fecha de efectos

⁴⁸ TSJ de Murcia, 467/2020 de 30/04/2020.

⁴⁹ TSJ de Navarra, 340/2021 de 01/07/2021.

⁵⁰ Comunicación Poder Judicial. El Tribunal Superior de Navarra confiere a los padres el derecho a recibir el complemento de paternidad desde el momento de la jubilación. Publicado el 21/07/2021. Disponible en: [C.G.P.J - Noticias Judiciales TSJ Navarra \(poderjudicial.es\)](https://www.poderjudicial.es/cgpj/noticias-judiciales/tsj-navarra)

⁵¹ TSJ de Navarra, 340/2021 de 01/07/2021.

reconocida inicialmente para el abono de la prestación de jubilación contributiva reconocida.”⁵²

V. COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO.

A partir del 4 de febrero de 2021 entra en vigor 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, el cual incorpora el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género derogando el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y además ha introducido dos nuevas disposiciones adicionales y una nueva disposición transitoria en dicha ley. Por último ha modificado la LCPE⁵³ concretamente la disposición adicional decimoctava y disposición transitoria décima cuarta.

El punto de inflexión es la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto WA, C-450/18), declaró a dicho complemento discriminatorio hacia los hombres y por lo tanto, contrario al derecho comunitario. De manera que, “ha puesto en manifiesto la defectuosa configuración legal del citado complemento en tanto compensación por aportación demográfica. Y la necesidad de proceder a su redefinición ofrece la oportunidad de convertirlo en un instrumento eficaz en la reducción de la brecha de género en las pensiones”.⁵⁴ Con el nuevo complemento, se trata de evitar esa discriminación a los padres dado que las respectivas sentencias analizadas anteriormente determinan que ese complemento es discriminatorio por ser un complemento exclusivamente para las mujeres y es que con esta nueva medida, los padres también tienen derecho a este complemento.

⁵² TSJ de Navarra, 340/2021 de 01/07/2021.

⁵³ RD-L 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

⁵⁴ 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.

Tal sentencia, ya analizada, sirvió para que a los pocos días del fallo, los españoles jubilados desde el año 2016 empezaran a pedir el complemento de maternidad y al negárselo el Instituto Nacional de la Seguridad Social acudieran a los tribunales. Desde entonces, múltiples sentencias han declarado que los padres tienen derecho a percibir esta bonificación. Por ello, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se ha visto obligado a buscar una “fórmula que siga aportando un plus en su retiro a las mujeres que hayan visto afectada su carrera de cotización por el nacimiento y cuidado de los hijos, pero sin perjuicio de los hombres, que también se podrán beneficiar de este complemento sin necesidad de recurrir a la justicia.”⁵⁵

Conforme a lo previsto en el preámbulo del RDL 3/2021, la nueva regulación del artículo 60 de la LGSS persigue los siguientes objetivos:

- 1º) Reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones, mediante la reforma del artículo 60 LGSS.
- 2º) Reducción de la brecha de género en las pensiones.
- 3º) Corregir una situación de injusticia estructural (la asunción por las mujeres de las tareas de cuidados de los hijos) que se proyecta en el ámbito de las pensiones, dando visibilidad a la carencia histórica de políticas de igualdad y a la asignación del rol de cuidadora. En el bien entendido que se trata de reparar un perjuicio que han sufrido a lo largo de su carrera profesional las mujeres que hoy acceden a la pensión, es decir, un perjuicio generado en el pasado. Y que, por tanto, resulta perfectamente compatible y coherente con el desarrollo de políticas de igualdad ambiciosas que corrijan

⁵⁵ ZAMORA, S., “Pensiones 2021: Casos en los que solo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación” Diario Sur. Publicado el 21/07/2021. Disponible en: [Pensiones 2021: Casos en los que sólo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación | Diario Sur \(ampproject.org\)](https://ampproject.org/)

las desigualdades actualmente existentes en el mercado de trabajo y la asignación de los roles relacionados con los cuidados.”⁵⁶

Vamos a proceder al análisis del nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. El artículo 60.1⁵⁷ queda modificado de la siguiente forma:

“Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, 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. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma de menor cuantía.”

Al tratarse de una acción positiva a favor a las mujeres, no se establece el acceso al complemento en igualdad de condiciones. A priori, el complemento va dirigido a las mujeres ya que son las que sufren más en su vida laboral el impacto de tener un hijo. Puntualiza que el complemento se reconoce a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento en favor del otro progenitor, por lo tanto, “no solo no se debe aportar prueba alguna de que el cuidado de los hijos ha afectado desfavorablemente a la carrera de cotización sino que, además, las mujeres son beneficiarias preferentes del complemento frente a los hombres.”⁵⁸

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ GALA DURÁN. C., “El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿lo que mal empieza, mal acaba?”, en *Revista Temas Laborales*, núm. 158/2021. Pág. 133. Disponible en: [Dialnet-ElNuevoComplementoDePensionesContributivasParaLaRe-8088953.pdf](#)

No obstante, los padres también pueden solicitar el complemento siempre y cuando se hayan visto más perjudicados en la carrera laboral y cumplan unos requisitos. Pero, tienen que decidir quién va a disfrutar el complemento la madre o bien el padre. En caso de que ninguno de los dos progenitores se hubiese visto perjudicado por periodos sin cotizar o por reducciones de trabajo, el complemento se adjudicará a la madre. Y en el caso de ser dos mujeres, el complemento lo disfrutará la que tenga la pensión con un importe inferior.⁵⁹ Cabe destacar que la gran diferencia entre el derogado complemento por maternidad y el vigente complemento para la reducción de la brecha de género es que este se reconoce tanto a las mujeres como a los hombres que hayan tenido o adoptado uno o más hijos.

Entonces para que los padres puedan solicitar este complemento, deben concurrir los siguientes requisitos recogidos en dicho artículo⁶⁰:

- a) “Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por 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”.

Es decir, dependerá de la fecha de nacimiento de los hijos o hijas, esto es:

- Aquellos nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994:
 - En caso de nacimiento, tener más de 120 días sin cotizar entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 3 años posteriores a este.
 - En caso de adopción, que la suma de la pensión que le corresponda al hombre sea inferior a la suma de la pensión que

⁵⁹ Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. “Guía del complemento para reducir la brecha de género en las pensiones”, en *Revista de Seguridad social*. Págs. 2 y ss. Disponible en: [GUIA COMPLEMENTO DE MATERNIDAD \(seg-social.es\)](https://www.seg-social.es/Guia-Complemento-Maternidad)

⁶⁰ Artículo 60.1 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.

corresponda a la mujer en el período comprendido entre, la resolución judicial y los tres años posteriores a este.

- Aquellos 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 sea inferior en más de un 15%, a la de los 24 meses inmediatamente anteriores al nacimiento, siempre que la suma de la pensión que le corresponda al hombre sea inferior a la suma de la pensión que corresponda a la mujer.

El articulado aclara que si los dos progenitores son hombres y ambos cumplen estos requisitos mencionados, el complemento se le reconocerá a aquel que perciba una menor cuantía de la pensión. Además, el padre o la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma no se le reconocerá el derecho a dicho complemento. Tampoco tendrá derecho a este complemento el padre condenado por violencia contra la mujer madre de sus hijos/as, así mismo, no se reconocerá el complemento para aquel padre o madre condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

Otra gran diferencia respecto a la norma anterior es la cuantía del nuevo complemento por hijo ya que ahora se fija una cantidad concreta que se publicará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cantidad concreta para el año 2022⁶¹ asciende a 392 euros anuales por hijo hasta un máximo de cuatro, es decir, “independientemente de la pensión de jubilación que perciba, el complemento queda siempre establecido entre los 392 y los 1.568 euros anuales. O lo que es lo mismo, 28

⁶¹ Disposición adicional trigésima novena, apartado dos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

euros más en cada una de las 14 pagas si sólo se tiene un hijo; 56 si se tienen dos; 84 si son tres; y 112 euros si se han tenido cuatro o más hijos.”⁶²

Con este nuevo criterio, este nuevo complemento beneficia a las mujeres con pensiones bajas y perjudica a aquellas que tienen pensiones altas, ya que se trata de un importe fijo y no de un porcentaje calculado a partir de la pensión como lo hacía el derogado complemento.

Por otro lado, beneficia en primer lugar, a las mujeres con un solo hijo, en segundo lugar, a las mujeres que deciden acogerse a la jubilación anticipada voluntaria y por último, a los hombres siempre y cuando cumplan los requisitos y soliciten el complemento para la reducción de la brecha de género. Es curioso porque con la norma anterior, en esos casos concretos, no tenían derecho al complemento por maternidad, ya que antes estaban excluidos.

Tabla 1. Cuantía del Complemento para la reducción de la brecha de género respecto al anterior complemento por maternidad.

Pensión mensual	1 HIJO		2 HIJOS		3 HIJOS		4 HIJOS	
	antes	ahora	Antes	ahora	Antes	ahora	antes	ahora
500 €	0	28	25	56	50	84	75	112
700 €	0	28	35	56	70	84	105	112
1.100 €	0	28	55	56	110	84	165	112
1.500 €	0	28	75	56	150	84	225	112
2.000 €	0	28	100	56	200	84	300	112
2.500 €	0	28	125	56	250	84	375	112

Fuente: Elaboración propia a partir de “El nuevo complemento de Brecha salarial ¿a quién beneficia? ¿es retroactivo? Encontrado en Laboral pensiones. Disponible en: [908-COMPLEMENTO-BRECHA-DE-GENERO.pdf \(laboralpensiones.com\)](#)

Sin embargo, con el nuevo complemento “las madres con dos hijos y una pensión de menos de 1.100 euros de pensión se pierde un euro al mes, que son 19 euros

⁶² ZAMORA, S., “Pensiones 2021: Casos en los que solo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación” Diario Sur. Publicado el 21/07/2021. Disponible en: [Pensiones 2021: Casos en los que sólo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación | Diario Sur \(ampproject.org\)](#)

menos si la pensión alcanza los 1.500 euros. Si se tienen 3 hijos y una pensión de 1.100 euros se cobrarán 26 euros menos con el nuevo complemento. En el caso de cuatro hijos y rentas altas, la pérdida puede superar los 250 euros al mes.”⁶³ (véase tabla 1)

El complemento para la reducción de la brecha de género se tramita junto con la solicitud de la pensión en el INSS y se irá actualizando de acuerdo con la revalorización de las pensiones. El importe del complemento para la reducción no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7 de la LGSS. Además, este complemento es para pensiones contributivas, de incapacidad permanente, viudedad o jubilación, sea esta anticipada o no, cosa que no pasaba con el anterior complemento que excluía las jubilaciones anticipadas voluntarias, a su vez para la jubilación parcial igual que en la regulación anterior se tienen en cuenta siempre que se acceda a la jubilación plena una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.⁶⁴

Con la entrada en vigor de un día para otro de este nuevo complemento fueron muchas las dudas que tuvieron los progenitores que se encontraban en esta situación. En primer lugar, qué pasa si se tiene más de una pensión contributiva, la normativa en este supuesto establece que se aplicará el complemento a la pensión que resulte más favorable y además, en el caso de que si concurre una pensión de jubilación con una pensión de viudedad, el complemento se aplicará a la de jubilación.⁶⁵ Y en segundo lugar, “los progenitores hombres pensionistas de Clases Pasivas también podrán reclamar el complemento para la reducción de la brecha de género si reúnen los requisitos exigidos legalmente, según la Disposición Final Primera de la Ley 48/2015, de 29 de octubre. El hecho de que el TJUE únicamente se pronunciara sobre la

⁶³ Laboral pensiones. “El nuevo complemento de Brecha salarial ¿a quién beneficia? ¿es retroactivo? Encontrado en Laboral pensiones. Pág. 1. Disponible en: [908-COMPLEMENTO-BRECHA-DE-GENERO.pdf \(laboralpensiones.com\)](#)

⁶⁴ Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. “Guía del complemento para reducir la brecha de género en las pensiones”, en *Revista de Seguridad social*. Pág. 6 Disponible en: [GUIA COMPLEMENTO DE MATERNIDAD \(seg-social.es\)](#)

⁶⁵ DEL CASTILLO, C. “Reclamación de Complemento de Paternidad. Novedades, preguntas y respuestas”, *LEAN Abogados*. Publicado el 22/02/2021. Disponible en: [Reclamación de Complemento de Paternidad. Novedades, preguntas y respuestas | LEAN Abogados](#)

redacción del artículo 60 LGSS, no significa que el complemento por maternidad para las Clases Pasivas no vulnere de idéntico modo el principio de igualdad por razón de sexo.”⁶⁶

1. Criterios relacionados con el complemento para la reducción de la brecha de género.

A raíz de la entrada en vigor del complemento para la reducción de la brecha de género el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha publicado diversos criterios relacionados con el complemento mencionado. El objetivo de estos criterios es esclarecer las dudas que pueda plantear esta nueva regulación del artículo 60 del 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.

1.1. Suspensión del importe íntegro de la pensión de jubilación en aplicación de las normas sobre compatibilidad y trabajo.

El Criterio de gestión del 15/2021 del 17 de mayo de 2021 analiza la cuestión relativa a la suspensión o minoración del complemento para la reducción de la brecha de género en aquellos casos en los que por aplicación de las normas sobre compatibilidad y trabajo se suspende el percibo de una parte de la pensión de jubilación. “En aquellos supuestos en los que la pensión de jubilación o parte de ella se suspenda conforme a las reglas de compatibilidad entre el trabajo, se procederá de igual manera suspender o minorar el complemento para la reducción de la brecha de género que complementa dicha pensión.”⁶⁷ Esto es, en el caso de jubilación activa, regulado en el artículo 214 del TRLGSS sobre pensión de jubilación y envejecimiento activo, si se

⁶⁶ DEL CASTILLO, C. “Reclamación de Complemento de Paternidad. Novedades, preguntas y respuestas”, *LEAN Abogados*. Publicado el 22/02/2021. Disponible en: [Reclamación de Complemento de Paternidad. Novedades, preguntas y respuestas | LEAN Abogados](#)

⁶⁷ Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica. Criterio de gestión 15/2021 de 17/05/2021 del complemento para la reducción de la brecha de género. Pág. 2.

percibiera el 50%, se procederá igualmente percibir el 50% del complemento para la reducción de la brecha de género.

1.2. Pensión de jubilación compatible con el trabajo concurrente con otra pensión.

El Criterio de gestión 17/2021, de 27 de mayo de 2021 establece que en el caso de que concurren dos pensiones que permitan beneficiarse del complemento para la reducción de la brecha de género, por ejemplo la pensión de jubilación compatible con el trabajo y la pensión de viudedad, el complemento se vinculará a la pensión de viudedad con el fin de que el complemento no se vea suspendido o minorado, como ya vimos en el anterior criterio. Por lo tanto, el complemento dejaría de complementar la pensión de jubilación y quedaría vinculado a otra pensión prevista en el artículo 60.1 de la LGSS. Así se manifiesta en el apartado 5 de dicho artículo “cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión de jubilación la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.”⁶⁸

1.3. Responsabilidad en el reconocimiento, control y pago.

El criterio de gestión 22/2021, de 30 de agosto de 2021, resalta la necesaria aclaración sobre quién es la entidad responsable del reconocimiento, control y pago del complemento para la reducción de la brecha de género. En un principio, con el anterior complemento por maternidad era responsable la misma entidad que había reconocido y abonado la pensión. En este caso, podía ser tanto la Entidad gestora o dependía del régimen de aseguramiento al que la empresa o el trabajador autónomo se hubiese acogido. No obstante, con la nueva regulación del artículo 60 de LGSS, el criterio establece que el reconocimiento, el control del complemento de pensiones contributivas

⁶⁸ Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica. Criterio de gestión 17/2021 de 27/05/2021 del complemento para la reducción de la brecha de género. Pág. 2.

para la reducción de la brecha de género debe realizarse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Además, puntualiza que, en el caso de pensiones causadas por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será responsable del pago del complemento las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.⁶⁹

⁶⁹ Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica. Criterio de gestión 22/2021 de 30/08/2021 del complemento para la reducción de la brecha de género. Pág. 2.

VI CONCLUSIONES

Las desigualdades relacionadas con los roles y estereotipos sociales y culturales han adjudicado tradicionalmente a las mujeres las tareas vinculadas a los cuidados familiares y a la maternidad lo cual aumenta la brecha de género. En materia de Seguridad Social, este problema se ve reflejado principalmente en las pensiones de jubilaciones de las mujeres, ya que el hecho de cuidar a sus hijos/hijas hace que la trayectoria laboral de las mismas se vea interrumpida. A su vez, la contratación a tiempo parcial, que mayoritariamente es femenina, supone que tengan unos salarios más bajos y en consecuencia bases de cotización inferiores lo que se traduce en unas pensiones de menor cuantía. En definitiva, se trata de una situación que afecta tanto en la vida activa como en la jubilación de la mujer.

Con el fin de lograr reducir la brecha de género entre los hombres y las mujeres se introdujo el complemento por maternidad. Desde enero de 2016 se reconoce este complemento a mujeres que accedan a la pensión de jubilación, incapacidad permanente o viudedad y que tengan al menos dos hijos. Una medida que reconoce socialmente la contribución demográfica de las mujeres al sistema de pensiones de la Seguridad Social. No obstante, puede ser que la razón real de conceder este complemento solo a las mujeres sea que se quiera compensar de alguna forma esos efectos negativos que acarrearán las mujeres por el hecho de ser madres ya que el importe de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente de las trabajadoras es inferior al de los hombres, debido fundamentalmente a que la crianza de los hijos/as se vinculan a éstas, por lo tanto cotizan menos tiempo y por una cuantía menor.

El complemento por maternidad presentaba importantes lagunas de protección, por ejemplo, no tenían este derecho aquellas madres con un solo hijo, o aquellas que accedían a la jubilación anticipada... A su vez, el hecho de conceder el complemento únicamente a las mujeres potenció la idea de que eran ellas las que debían asumir los cuidados de los hijos/as dando como consecuencia la exclusión de los hombres a este complemento. Pero si se trata de reducir la brecha de género entre los hombres y mujeres, por qué no recompensar a aquellos hombres que también se ven

afectados por la maternidad, también son ellos los que contribuyen con la crianza de los hijos/as y por lo tanto madres y padres aportan lo mismo demográficamente a la Seguridad Social.

El anterior complemento por aportación demográfica es declarado contrario a la Directiva 79/7/CEE y por lo tanto existe una nueva regulación de esta que ahora se llama complemento para la reducción de la brecha de género. Es un complemento que, protege a los hombres, por lo tanto ya no son discriminados y por otro lado, refuerza la protección a las mujeres.

Bajo mi punto de vista, el complemento para la reducción de la brecha de género es una medida positiva en relación con el anterior complemento por maternidad sobre todo técnicamente es más clara y acapara tanto a los hombres como a las mujeres. Sobre la inclusión de los hombres al complemento de brecha de género pienso que la norma debería haber sido más generosa con estos, ya que exige requisitos muy exigentes y en pocos casos de cumplen, por lo tanto muchos de ellos no pueden optar a este complemento. Tienen que demostrar que su carrera de cotización se ha visto perjudicada como consecuencia de haber tenido o adoptado hijos/as pero, además, esa cotización dependerá si los hijos son nacidos o adoptados antes de 1995 o posterior a ese año.

En conclusión, el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género pretender ayudar en lo posible a luchar contra la brecha de género, y aunque incluye a los hombres, les va a ser muy difícil acceder al cobro del complemento, ya que como he dicho, son requisitos difíciles de cumplir, por lo que en la práctica seguirán siendo mayoritariamente las mujeres quienes sigan beneficiándose de este complemento. Pienso que la aprobación de esta norma es evitar tener problemas con los juzgados por discriminación de género pero claramente sigue favoreciendo más a las mujeres.

No pongo en duda, que en un futuro este complemento para la reducción de género termine revisándose, ya que con relación a los cuidados de los hijos e hijas cada vez se implican más los padres y estos acabarán exigiendo unos requisitos más accesibles y luchar en igualdad de condiciones con las mujeres a la hora de acceder al derecho del complemento. Aunque hoy en día se avanza más rápido hacia la igualdad, la brecha de género en las pensiones es relativamente alta, el complemento estará vigente hasta que esa brecha sea inferior a un 5% (la pensión media de los hombres es más de un 30% superior a la de las mujeres). Queda camino por andar, debemos seguir luchando contra la desigualdad y fomentar la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales, así como la igualdad de derechos y obligaciones en la conciliación de vida familiar y profesional.

VII BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- BENITO BENITEZ, M. *El impacto de género en el Sistema de pensiones*, Albacete: Bomarzo, 2019.
- GRANELL PÉREZ, R. y SALVADOR CIFRE, C. “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*, núm.98/2020.
- BALLESTER PASTOR, M.A. “El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la union europea”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.6, núm.1/2016.
- I. DE LA CORTE CALA., “Cuestiones constitucionales sobre el complemento por maternidad. Un estudio comparado con el Derecho de Unión Europea y sus antecedentes jurisprudenciales”. *Revista de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, Olivencia-Ballester*. 2016. Documento disponible en: FINALISTA-2016-Cuestiones-constitucionales-sobre-el-complemento-por-maternidad-Ignacio-de-la-Corte-Cala.pdf (forelab.com)
- CARMEN GRAU, P. *La brecha de las pensiones en España*.
- MARTINEZ BARROSO, M^a de los R. “Padres corresponsables ¿discriminados? o una interpretación restrictiva e ignorante de la realidad social. A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA vs Instituto Nacional de la Seguridad Social, C-450/18) (ECLI:EU:C:2019:1075)”, en *Revista Aranzadi Unión Europea*, núm. 6, 2020 Editorial Aranzadi, S.A.U. Universidad de León.

VIII BIBLIOGRAFÍA WEB CONSULTADA

- Instituto BBVA de Pensiones. Publicado el 12/12/2019. Disponible en: [El Tribunal de Justicia de la Unión Europea determina que el complemento por maternidad de las pensiones es aplicable también a los hombres - BBVA Mi jubilación \(jubilaciondefuturo.es\)](https://www.bbvainstituto.es/tribunal-de-justicia-de-la-union-europea-determina-que-el-complemento-por-maternidad-de-las-pensiones-es-aplicable-tambien-a-los-hombres)
- SIRVENT HERNANDEZ, N. “El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social”, www.cielolaboral.com. Documento disponible en: [Microsoft Word - sirvent_noticias_cielo_n2_2016.doc \(cielolaboral.com\)](#)
- ZAMORA, S., “*Pensiones 2021: Casos en los que solo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación*” Diario Sur. Publicado el 21/07/2021. Disponible en: [Pensiones 2021: Casos en los que sólo el padre puede pedir el complemento de maternidad en la jubilación | Diario Sur \(ampproject.org\)](https://www.ampproject.org/)
- GALA DURÁN. C., “El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿lo que mal empieza, mal acaba?”, en *Revista Temas Laborales*, núm. 158/2021. Pág. 133. Disponible en: [Dialnet-EINuevoComplementoDePensionesContributivasParaLaRe-8088953.pdf](#)

- Laboral pensiones. “El nuevo complemento de Brecha salarial ¿a quién beneficia? ¿es retroactivo? Encontrado en Laboral pensiones. Pág. 1. Disponible en: [908-COMPLEMENTO-BRECHA-DE-GENERO.pdf \(laboralpensiones.com\)](#)
- Ministerio de inclusion, seguridad social y migraciones. “Guía del complemento para reducir la brecha de género en las pensiones”, en *Revista de Seguridad social*. Pág. 6 Disponible en: [GUIA COMPLEMENTO DE MATERNIDAD \(seg-social.es\)](#)
- DEL CASTILLO, C. “Reclamación de Complemento de Paternidad. Novedades, preguntas y respuestas”, *LEAN Abogados*. Publicado el 22/02/2021. Disponible en: [Reclamación de Complemento de Paternidad. Novedades, preguntas y respuestas | LEAN Abogados](#)

IX LEGISLACIÓN CONSULTADA

- Real Decreto - Ley 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, Disposición Adicional Decimoctava.
- Real Decreto - Ley 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto la Ley General de la Seguridad Social.
- LEFEBVRE, F. Memento práctico Seguridad Social 2019.
- 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.
- 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.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Criterio de gestion 15/2021 de 17/05/2021 del complemento para la reducción de la brecha de género. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica.
- Criterio de gestion 17/2021 de 27/05/2021 del complemento para la reducción de la brecha de género. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica.

- Criterio de gestión 22/2021 de 30/08/2021 del complemento para la reducción de la brecha de género. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica.

X JURISPRUDENCIA CONSULTADA

- TJ de la Unión Europea, 12/12/2019 núm. 450/2018.
- TSJ de las Palmas, 07/12/2018 núm. 850/2018.
- TC de Murcia, 02/10/2018 núm. 106/2018.
- TSJ de Murcia, 30/04/2020, núm. 467/2020.
- TSJ de Navarra, 01/07/2021, núm. 340/2021.
- TSJ de Canarias, 20/01/2020, núm. 44/2020.