

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Un análisis sobre la funcionalidad del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género\*

Diego VELASCO FERNÁNDEZ\*\*

---

**RESUMEN:** La diferencia aún latente en la protección económica de las pensiones entre hombres y mujeres es herencia de un sistema de protección social centrado en el hombre como principal sustentador de la unidad familiar. La mujer, percibida como responsable del trabajo doméstico, recibía generalmente una protección menor por no ser parte activa de lo que el sistema de protección social entendía como mundo laboral. Los esfuerzos para transformar esta percepción son notables en la estructura social actual. Una medida para corregir esta desigualdad en la actualidad es el impulso en introducir complementos que corrijan las mentadas desigualdades de género en el sistema de Seguridad Social. En este contexto encontramos el novedoso complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género introducido en el art. 60 LGSS. En este trabajo se valora la incidencia de dicho instrumento para reducir la brecha de género entre hombres y mujeres en el sistema contributivo de pensiones.

**Palabras clave:** Complemento de pensiones contributivas, brecha de género, protección social de la mujer.

**SUMARIO:** 1. Objetivos y metodología. 2. Factores de desigualdad en el acceso al sistema de pensiones. La desigualdad estructural del sistema ante las mujeres. 2.1. Menor participación de la mujer en el mercado de trabajo. 2.2. Predominio de la contratación parcial en la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo. 2.3. Brecha salarial. Inferioridad salarial de la mujer ante misma categoría profesional que el hombre. 2.4. Infrarrepresentación de la mujer en los puestos de toma de decisiones. 3. De la invalidez del “complemento de maternidad” por la sentencia *WA* al art. 60 LGSS del RD-Ley 3/2021. Incidencia real del nuevo complemento según datos INE. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Comunicación presentada para II Congreso Internacional sobre el Derecho de las personas a un empleo en condiciones justas, equitativas y saludables, *Salud, seguridad y protección social de la mujer trabajadora*, en el contexto del Panel *Protección social de la mujer trabajadora*; merecedora del Premio de Investigación “José Vida Soria” a las mejores comunicaciones científicas en materia de *Empleos saludables y Protección Social*. (Segundo Premio).

\*\* Profesor Sustituto Interino, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).

## Analysis About the Usefulness of the Contributory Pension Supplement for the Reduction of the Gender Gap

---

**ABSTRACT:** There is still a persistent difference between men and women in terms of social protection. Men have historically been conceived as the main resource source in the family, while women are perceived as responsible for household chores. As a consequence, women benefit from fewer social protections because the social security system does not take into account domestic chores and children's upbringing as economic activities in the labour market. One actual example of corrective measures in this topic is contributory pension supplements. In Spain, we find the new contributory pension supplement to reduce the gender gap in Article 60 of the General Social Security Law. This essay analyses the real usefulness of the contributory pension supplement for the reduction of the gender gap.

*Key Words:* Contributory pension supplement, gender gap, women's social protection.

## 1. Objetivos y metodología

Es notoria la distancia que separa la percepción de ayudas públicas entre mujeres y hombres. El esfuerzo legislativo y social para corregir esta desigualdad ha discurrido una difícil senda que, como se verá, no termina de cumplir su objetivo. La forma en que hombres y mujeres se relacionan en el mercado de trabajo es desigual, lo que genera que se encuentren generalmente en situaciones distintas a la hora de acceder al derecho de percepción de una pensión. Que esta desigualdad sea desfavorable para las mujeres se explica por un mercado laboral y un sistema de pensiones arraigado aún en un modelo tradicional y masculinizado.

El objetivo de este artículo es desentrañar cuáles son los factores desencadenantes de esta desigualdad en las pensiones entre hombres y mujeres, para, a continuación, valorar la eficacia de las medidas llevadas a cabo para paliar esta situación. Para ello se hará especial referencia al actual complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género introducido en el art. 60 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por el 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.

La metodología empleada para obtener las conclusiones de este artículo ha sido, en primer lugar, una revisión histórica de la legislación que ha ido construyendo los complementos en el Sistema de Seguridad Social y sus fuentes de financiación. De esta manera se llega a comparar el nuevo “complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género” con su figura análoga inmediatamente anterior para ver los cambios que han derivado en la construcción legislativa del mismo. A continuación, para poder conocer la incidencia real de los factores que se entienden como determinantes en la desigualdad de las pensiones entre hombres y mujeres, así como, para ver cuál es la incidencia real del mentado complemento a la hora de reducir la brecha de género en las pensiones, se analizará el histórico de datos referentes a los factores causantes de la brecha de género y del número de pensiones contributivas según el tipo de régimen y concepto en España.

Debe tenerse en cuenta, previo al desarrollo de este trabajo, que una prueba de la situación favorable del hombre con respecto de la mujer en el mercado de trabajo es precisamente que, al finalizar su vida laboral, la cuantía de la pensión de jubilación y también ante otras pensiones contributivas, sigue siendo de media superior para el hombre. Esto implica una mayor cotización, mayor estabilidad en el empleo, trabajo de mayor calidad a lo

largo de la vida laboral y también, como es lógico, durante la obtención de la pensión. Es una situación de desigualdad que se genera en el propio mercado laboral y que, por su diseño, perpetúa el Sistema de Seguridad Social. Las medidas, por lo tanto, no pueden estar únicamente centradas a la corrección en el sistema de pensiones, sino que deben acudir a resolver el inicio del problema, igualar la situación de las mujeres durante su vida laboral, de forma que la brecha no sea tan amplia cuando llegue el momento de recibir una pensión. No se olvida que se han tomado medidas y se han hecho esfuerzos legislativos importantes que intervienen en dirección a la igualdad retributiva y de calidad de empleo entre hombres y mujeres a lo largo de su vida laboral, ejemplos de ello son el RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y la ocupación, que vino a desarrollar la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## **2. Factores de desigualdad en el acceso al sistema de pensiones. La desigualdad estructural del sistema ante las mujeres**

El nacimiento de los complementos de pensiones por la Orden Ministerial de 26 de abril de 1974 es anterior al de las propias prestaciones no contributivas, concebidos como herramienta para asegurar unas pensiones contributivas suficientes y financiados a partir de las cuotas de los sujetos del sistema de seguridad social en su vertiente contributiva<sup>1</sup>, han ido desarrollándose en un sistema diverso de complementos orientados a corregir aquellas situaciones de desigualdad estructural que se perciben en el sistema de pensiones. Con respecto a la latente desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, hay una repercusión directa en la percepción económica de ellas en el sistema de pensiones. Los factores de desigualdad que potencian esta situación son<sup>2</sup>:

- participación menor de la mujer en el mercado de trabajo;

<sup>1</sup> Vid. A. VICENTE PALACIO, *Los complementos de pensiones y la pensión mínima de la seguridad social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2012, n. 29-30

<sup>2</sup> Cfr. M.R. MARTÍN MUÑOZ, *Género y sistema de pensiones. Breves notas al nuevo complemento por maternidad*, en G.L. BARRIOS BAUDOR, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dir.), *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Laborum, 2021, pp. 52-55.

- uso mayoritario de la contratación parcial en mujeres;
- menores salarios por igual categoría profesional;
- infrarrepresentación en puestos de toma de decisiones.

### 2.1. Menor participación de la mujer en el mercado de trabajo

Una menor participación generalizada en el mercado de trabajo implica menor cotización a la seguridad social a lo largo de la vida laboral de las mujeres y por lo tanto una incidencia menor en la capacidad de devengar un derecho económico suficiente en el sistema de pensiones contributivas. Debe llamarse la atención sobre que este no es un problema único de España, sino un endemismo que se da también en toda la Unión Europea. Efectivamente, en todos los países miembros de la UE existe brecha de género en las pensiones<sup>3</sup>. Esta situación indeseable, no sólo contraviene el art. 8 TFUE<sup>4</sup>, sino que, además, supone un escollo económico para la Unión. En términos del Instituto Europeo de Igualdad de Género, la convergencia en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres supone un incremento del 6,1 al 9,6% del PIB de la UE para 2050<sup>5</sup>. Para corregir esta desigualdad, la UE ha establecido la Estrategia Europea para la Igualdad UE 2020-2025<sup>6</sup>.

Más allá de su incidencia europea, en España, el Instituto Nacional de Estadística arroja con claridad datos del fenómeno de la desigualdad al respecto de la tasa de actividad, ocupación y paro en España en su Encuesta de Población Activa (EPA). A partir de la observancia de los Gráficos 1 y 2 comprobamos que en periodos de mayor tasa de desempleo es cuando hay una mayor convergencia entre hombres y mujeres, mientras que, en los periodos de creación de empleo, los hombres lo tienen más fácil para acceder al mercado de trabajo, por lo que se acentúa la diferencia entre hombres y mujeres. En el último trimestre de 2022 la tasa de paro para las mujeres era del 14,61% mientras que para los hombres era del 11,32%. La tasa de actividad en el mismo periodo era de un 53,79% para las mujeres y de un 63,53% para los hombres.

---

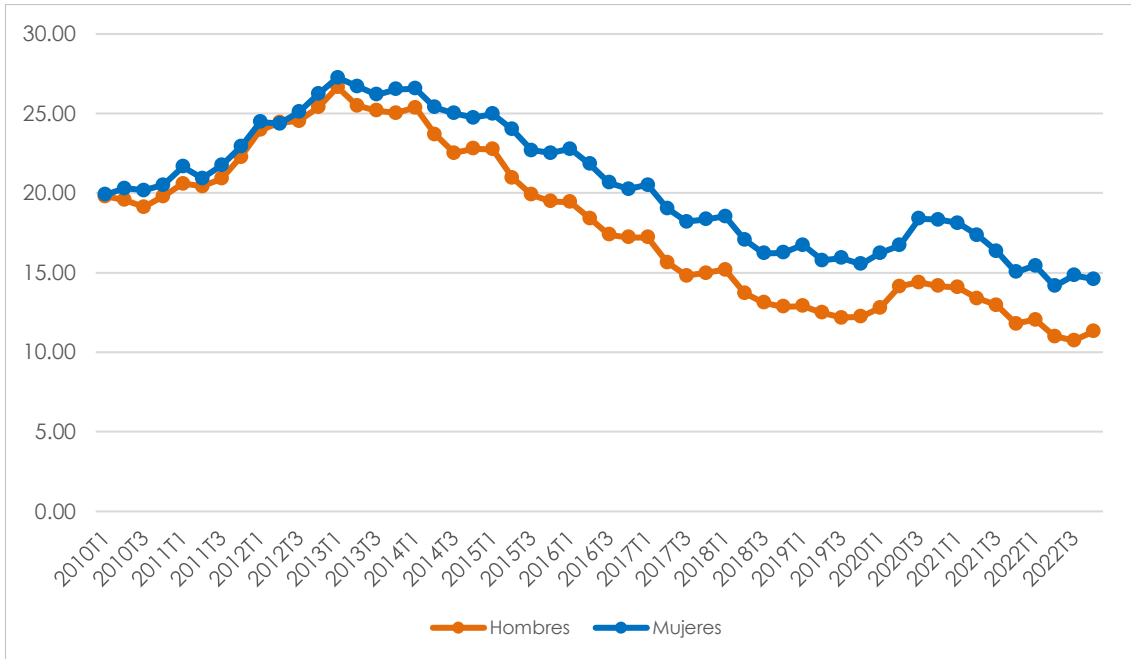
<sup>3</sup> Vid. el informe del EIGE, *Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency*, 2015.

<sup>4</sup> «en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

<sup>5</sup> C. GRAU PINEDA, *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha en las pensiones*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 73, p. 1.

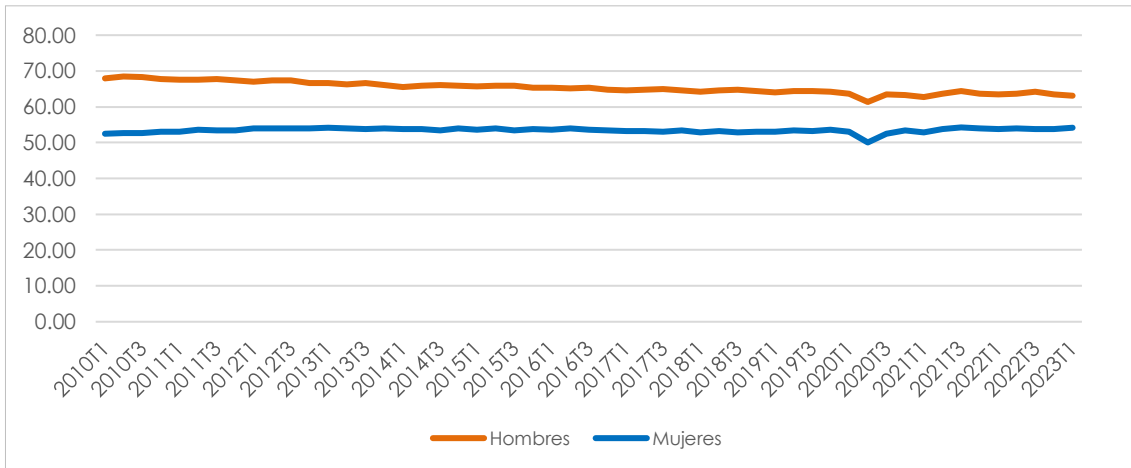
<sup>6</sup> *Idem*.

**Gráfico 1** – Tasa de paro trimestral por sexo en España



**Fuente:** elaboración propia basada en datos INE (años 2010-2022)

**Gráfico 2** – Encuesta de Población Activa por sexo en España



**Fuente:** elaboración propia basada en datos INE (años 2010-2022)



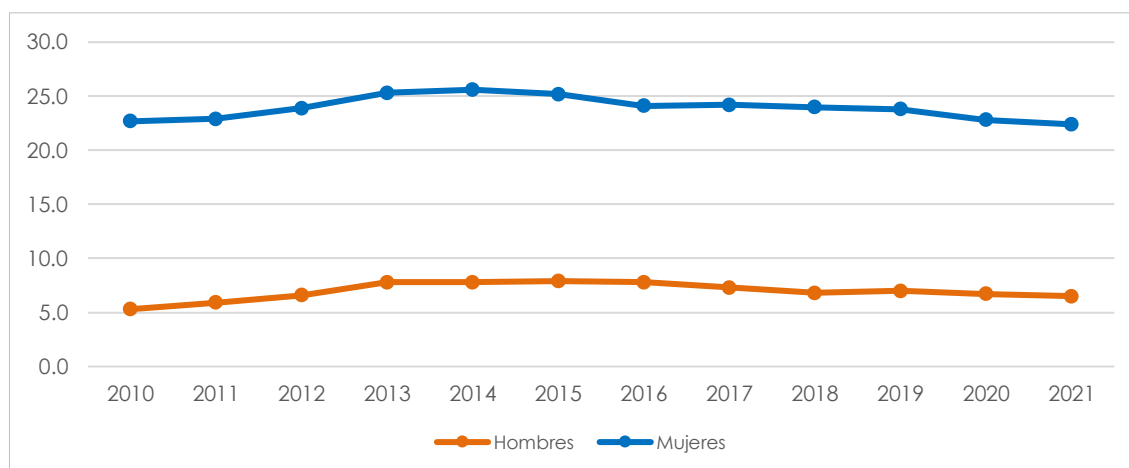
## 2.2. Predominio de la contratación parcial en la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo

La contratación parcial emplea mayoritariamente a mujeres. El contrato a tiempo parcial está concebido como herramienta de flexibilidad y racionalización del tiempo de trabajo, según las exigencias de planificación de la empresa. Así como, instrumento que permite la conciliación familiar o el pluriempleo<sup>7</sup>. No obstante, esta modalidad contractual supone un obstáculo a la estabilidad en el empleo. Que la mujer sea la que más presencia tenga en esta modalidad se explica porque en su mayoría son las que se encargan del cuidado del hogar, de personas dependientes y las tareas no remuneradas como los cuidados<sup>8</sup>.

Los datos del INE muestran la gran diferencia que hay entre hombres y mujeres sobre la contratación parcial.

Para el periodo de 2021, la contratación parcial de mujeres supuso un 22,4% respecto al empleo total femenino, mientras que, para los hombres, la contratación parcial comprendía el 6,5% del empleo total masculino. En 2022 continuó esta tendencia, cerrándose el año con 2.045.600 contratos parciales, mientras que la de los hombres fue de 736.100 contratos parciales.

**Gráfico 3** – Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial respecto al empleo total de personas del mismo sexo



**Fuente:** elaboración propia basada en datos INE (años 2010-2021)

<sup>7</sup> Cfr. M.S. HERRAIZ MARTÍN, *El contrato a tiempo parcial y el papel de las horas complementarias: una regulación jurídica decadente e ignorada, ¿a propósito?*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 79-80.

<sup>8</sup> Cfr. M.R. MARTÍN MUÑOZ, *op. cit.*, p. 53.

En el Gráfico 3 podemos observar que la participación de trabajadores a tiempo parcial en España ha ido en descenso en los últimos años. La de los hombres, respecto al empleo total masculino, pasó de un 7,8% en 2016 a un 6,5% en 2021. Para las mujeres pasó de un 24,1% en 2016 al ya comentado 22,4% en 2021 sobre el empleo total femenino. Por otra parte, si se considera el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) disminuye de un 4,2% en 2016 a un 3,5% en 2021. El dato de mujeres sobre el empleo total desciende de un 11% y a un 10,4% en 2021<sup>9</sup>.

Los datos revisados muestran que la contratación parcial es esencialmente femenina. Las reformas laborales en materia de contratación que han venido facilitando el empleo de manera cada vez más discrecional por la parte empresarial de este modelo contractual han afectado principalmente al sector femenino del mercado de trabajo, lo que no favorece el acercamiento de las cotizaciones de los dos géneros. Sí es necesario mencionar, el esfuerzo del RD-Ley 6/2019 al modificar el art. 12.4.d ET. Esta reforma busca evitar la discriminación por razón de sexo a la hora de aplicar el principio de proporcionalidad en los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial<sup>10</sup>. Con estas medidas se persigue la protección de los derechos de los contratos a tiempo parcial frente a los contratos a tiempo completo. A menudo, justificando la reducción de jornada, muchos de estos contratos a tiempo parcial se encontraban en situaciones en las que se generaban desigualdades entre modelos de contratación, lo que perjudicaba mayoritariamente a mujeres.

### 2.3. Brecha salarial. Inferioridad salarial de la mujer ante misma categoría profesional que el hombre

Otro problema endémico del mercado laboral con respecto a la mujer es la brecha salarial. La Comisión Europea ha definido la brecha salarial entre hombres y mujeres como «la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores»<sup>11</sup>. Este problema también es característico de los sistemas

---

<sup>9</sup> INE, *Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 3 agosto 2022.

<sup>10</sup> En la misma línea, otras leyes han fomentado el principio de proporcionalidad retributiva como es el caso art. 11 del RD 902/2020 y del RD 901/2020. *Cfr.* M.S. HERRAIZ MARTÍN, *op. cit.*

<sup>11</sup> COMISIÓN EUROPEA, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión*

laborales de la Unión, por lo que es notable el esfuerzo de los órganos europeos en intentar combatirlo<sup>12</sup>.

En España, según el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2019, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.514,8 euros) representó el 73,0% del salario más frecuente en los hombres (18.506,8 euros). Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2019 el 91,3% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 87,7%. Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (16 euros) en el año 2019 alcanzaba el 94,3% del salario por hora de los hombres (17 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 84,5%<sup>13</sup>. Es relevante esta distinción en la jornada parcial, porque, como ya se ha comentado, es un tipo de contratación fuertemente feminizado.

#### 2.4. Infrarrepresentación de la mujer en los puestos de toma de decisiones

Finalmente, el último factor a tener en cuenta que da origen a la diferencia en las pensiones entre hombres y mujeres es la infrarrepresentación en los puestos de dirección y control de decisiones. Podemos entender la infrarrepresentación de trabajadoras como «su menor participación en el mercado laboral y en la empresa de lo que cabría esperar por su presencia en la sociedad»<sup>14</sup>. Al respecto de esta materia, es fundamental el estudio estadístico para conocer el calado de este factor potenciador de la brecha en las pensiones de hombres y mujeres. Se configura este como un punto sensible dentro de la empresa, ya que puede prevalecer el principio de libertad de empresa y de libre organización empresarial, en determinados casos. No obstante, nunca podrá quebrarse el principio de igualdad. Como

---

*Europea*, 2014, p. 2.

<sup>12</sup> Al respecto se promulgó la 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), así como la ya comentada Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres de la UE.

<sup>13</sup> INE, *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 6 enero 2021.

<sup>14</sup> E. SIERRA HERNÁNDEZ, *Perspectivas del concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 65.

medida para obtención de datos fiables en la empresa debemos recordar la importancia de los planes de igualdad. En efecto, pueden resultar como un instrumento útil para mostrar la infrarrepresentación de la mujer en cada empresa y acabar con ella.

Los indicadores a tener en cuenta para determinar la infrarrepresentación van desde los generales del mercado laboral y de la tasa de participación, de actividad y de inactividad de la mujer en el mercado laboral y en las empresas en general, como específicos de cada empresa, como es el número de mujeres contratadas respecto de los procesos de selección, los ascensos, el ejercicio de los derechos de conciliación o despidos, y, en su caso, la presencia de mujeres en puestos de dirección y también en los órganos de representación sindical y unitaria<sup>15</sup>.

A modo de ejemplo para mostrar cómo afecta la infrarrepresentación de las mujeres en España es ilustrativo el estudio de la Informa D&B, *Presencia de las mujeres en la empresa española* de 2020, que concluye que, en febrero de 2020, el 24,55% de los miembros de los Consejos de Administración del total de sociedades activas son mujeres y el 20,46% tienen un cargo de dirección. Este estudio valora la aplicación del art. 75 de la LO 3/2007, que exige la «presencia equilibrada» de mujeres y hombres en los Consejos de administración de determinadas sociedades mercantiles de gran tamaño. El estudio enumera 17.564 sociedades mercantiles que deben estar sometidas al mandato del art. 75. Se entiende que presencia equilibrada corresponde a que el porcentaje de mujeres se encuentre en torno al 40 y al 60% de miembros en el consejo de administración. De todas estas sociedades estudiadas, sólo el 12,85% cumplían con la obligación del mandato legal.

### **3. De la invalidez del “complemento de maternidad” por la sentencia WA al art. 60 LGSS del RD-Ley 3/2021. Incidencia real del nuevo complemento según datos INE**

Todos estos factores son desencadenantes de la brecha de las pensiones entre hombres y mujeres. El legislador, consciente de esta situación de desigualdad, diseñó inicialmente el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, recogido en el art. 60 LGSS hasta el 3 de febrero de 2021. En la redacción de este artículo se establecía que el único beneficiario legal de la prestación era la madre de hijos biológicos o adoptados que fuera beneficiaria en cualquier régimen del

---

<sup>15</sup> *Idem*, para conocer las medidas específicas para corregir la infrarrepresentación femenina en la empresa.

sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente, sin incluir al padre en idénticas condiciones<sup>16</sup>.

Esta figura jurídica, nacida para resolver la desigualdad en las pensiones, presentaba la duda de si suponía una discriminación negativa para los hombres que hayan tenido uno, dos o más hijos llevando el cargo de la crianza en las mismas condiciones que las mujeres. Y es que, a tenor de la lectura literal del artículo, no podrían recibir dicho complemento. Es importante resaltar, que esta situación de discriminación también podía ser discriminatoria para las mujeres que no hayan tenido hijos y, también, para las parejas homosexuales<sup>17</sup>.

La confirmación de la situación de discriminación vino de la mano de la sentencia *WA*<sup>18</sup>, que entendió que este precepto era contrario a la 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 y al art. 157 TFUE. En resumen, el TJUE entendió que la anterior redacción del art. 60 LGSS constituía un trato menos favorable para los hombres.

El objetivo de reducir la brecha de género entre las pensiones de mujeres y hombres se ve tergiversado, porque este complemento se destinaba a la protección de las mujeres en su condición de progenitor. Pero pueden darse situaciones comparables entre padres y madres en cuanto al cuidado de los hijos. Siendo cierto que las madres, a menudo, se ven más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos, no se puede ignorar la posibilidad de que sea el hombre el que asuma el cuidado de los hijos y pudiera encontrarse en la misma situación de desventaja en su carrera

---

<sup>16</sup> P. TUSET DEL PINO, *El reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género a favor de los hombres. Regulación legal, requisitos, compatibilidad y fecha de efectos económicos*, en *Diario La Ley*, 2022, n. 10178.

<sup>17</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, S. GUINDO MORALES, *El principio de igualdad en el complemento de maternidad en las pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social (El complemento de maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social concedido por España a las madres beneficiarias de una pensión que tengan dos o más hijos, debe reconocerse también a los padres que se encuentren en una situación idéntica, en virtud de la jurisprudencia del TJUE)*, en *La Ley – Unión Europea*, 2020, n. 85. A este respecto, *vid.* C. GALA DURÁN, *Pensiones. El incierto futuro del “complemento por maternidad” tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA). Complemento por maternidad*, en *La Administración Práctica*, 2020, n. 4.

<sup>18</sup> STJUE 12 diciembre 2019, asunto C-450/18, *WA* c. *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*. Al respecto, *vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: el complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 22.

profesional<sup>19</sup>.

Además, el TFUE sostuvo que este complemento por maternidad concedía a las mujeres una ayuda a la hora de reconocerles una pensión, pero no estaba orientado específicamente a compensar situaciones desfavorables que se pudieran haber generado a lo largo de su carrera profesional<sup>20</sup>.

A raíz de esta situación, se promulgó el RD-Ley 3/2021, que modifica el art. 60 LGSS para crear el nuevo «Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género» que corrige la insuficiencia legal del anterior precepto y busca «compensar a aquellas madres que, por su dedicación al cuidado de los hijos, y pese a su intención de tener una carrera laboral lo más larga posible, no hayan podido cotizar durante tantos años como el resto de trabajadores»<sup>21</sup> pero ahora teniendo el número de hijos como criterio objetivo para articular la medida, ya que se entiende que el nacimiento y el cuidado de los hijos es la principal causa de la brecha de género. No obstante, se busca que el complemento sea equilibrado, en tanto puede otorgarse a un hombre en la misma situación de desventaja por el cuidado de los hijos, aunque se entiende, que proporcionalmente favorecerá más a las mujeres por ser las que tradicionalmente han soportado esta tarea. Más allá de la técnica legislativa de este complemento, el objeto de este análisis es conocer la incidencia real en datos que la anterior y la nueva configuración del complemento ha tenido en la reducción de la brecha de género de las pensiones. A lo largo de esta exposición se han resaltado los factores que la producen y se han mencionado algunas medidas que buscan atenuar la incidencia de estos factores en la brecha de las pensiones, no obstante, este complemento actúa directamente sobre el resultado, es decir, una vez se constata la situación de desigualdad se aplica este complemento para reducirla. Para conocer cómo de desigual es la percepción económica en materia de pensiones contributivas entre mujeres y hombres primero debemos analizar los datos presentados en el Gráfico 4.

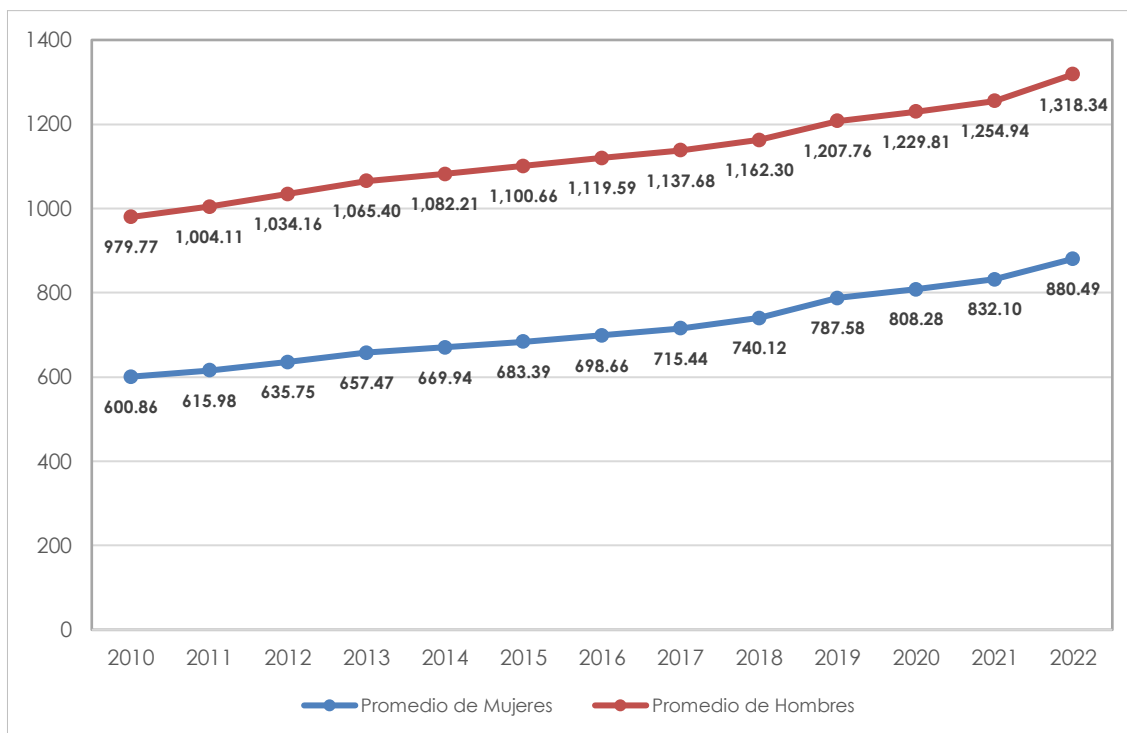
---

<sup>19</sup> *Cfr.* J.L. MONEREO PÉREZ, S. GUINDO MORALES, *op. cit.*

<sup>20</sup> *Cfr.* P. TUSET DEL PINO, *op. cit.*, al respecto de la compatibilidad de la prestación, el reconocimiento a los progenitores y el análisis de otras circunstancias como el derecho a complemento en caso de aborto.

<sup>21</sup> Exposición de Motivos I, RD-Ley 3/2021.

**Gráfico 4** – Promedio del total de pensiones contributivas mensuales de hombres y mujeres en España<sup>22</sup>



**Fuente:** elaboración propia basada en los datos INSS (años 2010-2022)<sup>23</sup>

Este gráfico muestra la brecha económica que hay entre mujeres y hombres en materia de pensiones. Para el año 2022, el promedio de dinero percibido por las pensiones de los hombres se establecía en 1.318,34 €, mientras que para las mujeres en 880,49 €. Una de las conclusiones a las que se puede llegar gracias a la valoración de este dato es que desde la entrada en vigor del anterior complemento de maternidad en el año 2016<sup>24</sup> no hay una

<sup>22</sup> Incluye las pensiones de Incapacidad Permanente, pensión, viudedad, orfandad y favor de familiares.

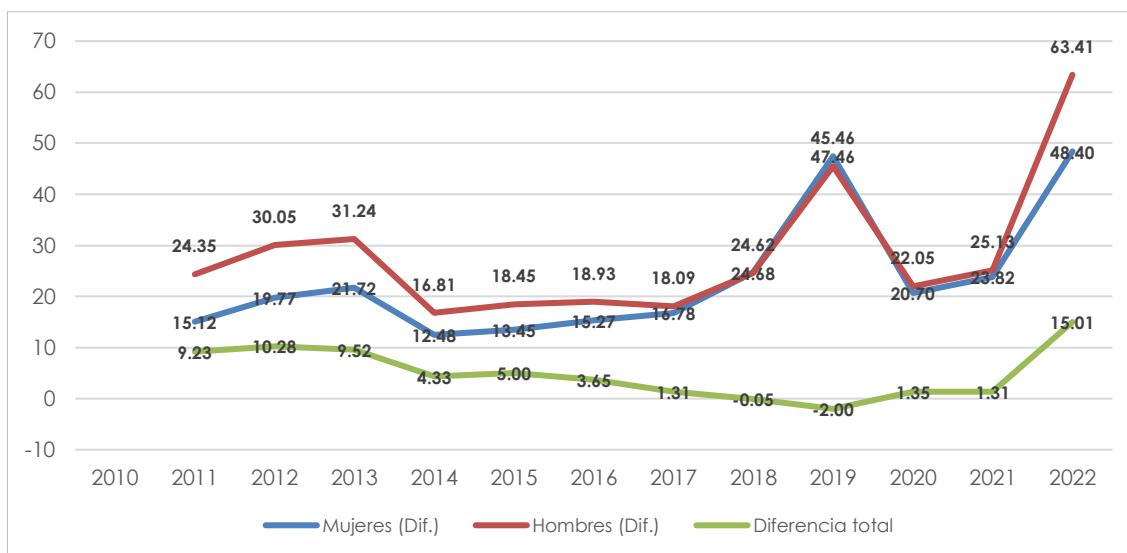
<sup>23</sup> Vid. SEGURIDAD SOCIAL, *Pensiones contributivas en vigor*, en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), 18 agosto 2022.

<sup>24</sup> Recordamos que el “complemento de maternidad” que tras la sentencia *W/A*, cit., se reconfiguró como «complemento para reducir la brecha de género en las pensiones» fue promulgado por la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Para conocer sobre anteriores medidas tomadas al respecto de la brecha de las pensiones, vid. J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Luces y sombras del complemento de brecha de género: Complemento de maternidad de 1995 versus complemento de brecha de género de 2021*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2022, n. 31.

reducción evidente en la tendencia entre los promedios de las pensiones de hombres y mujeres.

En el Gráfico 5 podemos ver calculado de forma exacta cuál ha sido esa variación. Este gráfico muestra en términos netos cuál es la variación de la cuantía anual de las pensiones de hombres y mujeres. Es decir, en 2022 se muestra que el aumento en la pensión de hombres con respecto a 2021 fue de un 63.41 €, mientras que el aumento de la pensión de las mujeres con respecto a 2021 fue de un 48.40 €. Como podemos observar, no solo ha habido una disminución entre las cuantías promedio recibidas entre hombres y mujeres, sino que esta diferencia ha aumentado, sobre todo en 2022.

**Gráfico 5** – Crecimiento anual en euros de las pensiones mensuales de hombres y mujeres en España



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos INSS (años 2010-2022)

La diferencia neta entra ambas tendencias está representada en la franja verde. Muestra el cambio neto entre el promedio de la cuantía de la pensión de hombres y mujeres anual. Podemos ver como cada año la diferencia no solo no disminuye, sino que aumenta. En 2022, la pensión de los hombres aumentó 15,01 € más que la pensión de las mujeres. El único año que se corrigió y, por lo tanto, hubo una disminución en la brecha de las pensiones fue en 2019, con una disminución poco significativa de 2 €.

Finalmente, los últimos parámetros a tener en cuenta son aquellos referentes al propio complemento para la reducción de la brecha de género



en concreto. En el Cuadro 1 podemos observar el número de complementos en vigor, tanto el de “por maternidad” anterior como el de por “brecha de género” actual.

**Cuadro 1** – Número de complementos por maternidad y para la reducción de la brecha de género en vigor e importe medio del complemento de hombres y mujeres (diciembre 2022)

	Hombres	Mujeres
<b>Número de complementos en vigor</b>		
Por brecha de género	28.870	359.365
Por maternidad	27.855	811.257
<b>Importe medio del complemento</b>		
Por brecha de género	42,34	62,74
Por maternidad	103,60	63,93
<b>Variación en el último mes</b>		
Por brecha de género	10%	6,1%
Por maternidad	28%	-0,2%
<b>Variación en el último año</b>		
Por brecha de género	344,4%	208,6%
Por maternidad	819,3%	-2,9%

**Fuente:** elaboración propia basada en datos INSS (año 2022)<sup>25</sup>

Del análisis de los datos del Cuadro 1 vemos que el número de ambos complementos es mayor en mujeres que en hombres, lo que muestra que se cumple la voluntad del legislador de que este sea un complemento feminizado a pesar de poder estar destinado a los dos géneros como dictó el citado asunto *W.A.* Otra matización significativa es la escasa presencia de complementos con respecto al total de las pensiones que, en diciembre de 2022, según el INSS, eran de 9.994.836<sup>26</sup>. Al respecto de las variaciones, se explica el crecimiento del reformado complemento de maternidad por el trámite de solicitudes en 2022, ya que, como se ha comentado, el complemento por la brecha de género entra en vigor tras la reforma del art. 60 LGSS por el RD-Ley 3/2021. Aun así vemos que el crecimiento del

<sup>25</sup> *Vid.* SEGURIDAD SOCIAL, *op. cit.*

<sup>26</sup> *Vid.* Web del INSS *op. cit.*

complemento por maternidad es notable con respecto al año anterior, lo que sugiere que su poca incidencia en las variaciones totales de las pensiones que hemos visto en los Gráficos 4 y 5 se deba a que no está extendido aún a todas las personas beneficiarias.

#### 4. Conclusiones

Varias conclusiones se pueden extraer de este análisis de factores y datos sobre los complementos destinados a hacer menguar la desigualdad entre las pensiones percibidas por los hombres y aquellas destinadas a mujeres.

Primero, el análisis de los factores que provocan la brecha de género de las pensiones nos ha mostrado que el problema es estructural de todo el mercado de trabajo femenino. Siendo muchos factores relevantes a nivel europeo. Por lo tanto, las medidas deben tomarse no solo contra la brecha de las pensiones mediante complementos, sino también se deben articular medidas que consigan amortiguar la diferencia entre hombres y mujeres en los factores desencadenantes. Medidas que deben ser tomadas por el legislador español, pero también por el europeo. Es cierto que en muchos casos ya se están realizando esfuerzos legislativos en este sentido, como es el caso de los planes de igualdad para combatir la brecha salarial y el llamado “techo de cristal”, la asimilación de permisos por nacimiento y cuidado del menor orientados a que no sea la mujer la que soporte únicamente el cuidado familiar y de los hijos y por tanto tenga mayor presencia en los contratos a jornada parcial, entre otras medidas.

Segundo, el volumen de pensiones es bastante elevado (9.994.836 de pensiones) en comparación con el número total de complementos por maternidad y reducción de la brecha de género que se ha concedido a mujeres hasta el momento (1.170.622), además el importe medio de los complementos que perciben las mujeres se encuentra en torno a 60 € mensuales, lejos de salvar la brecha de 437,85 € que separó las pensiones de hombres y mujeres de media en 2022. No obstante, hay que ser consciente que es un complemento que tiene poco recorrido aún y no hemos visto aún todo su potencial. Mantiene un crecimiento bastante notable, lo que indica que sigue concediéndose a potenciales beneficiarios.

Tercero, la nueva fórmula legal del complemento para la reducción de la brecha de género del art. 60 LGSS del RD-Ley 3/2021 viene a corregir la discriminación que según la sentencia *W/A* implicaba el anterior complemento de maternidad. Además, lo hace de forma acertada, porque está llegando mayoritariamente a mujeres, que es el objetivo del mismo, sin discriminar a los hombres que pueden haberse visto en condiciones

similares a ellas a lo largo de su vida laboral.

Cuarto, el complemento para la reducción de la brecha de género está teniendo aún un impacto económico limitado, puesto que la brecha de género se mantiene estable desde que fue creado como vemos en el Gráfico 4. Llegamos a ver incluso, que la tendencia es que la brecha siga en aumento, según nos indican los datos del Gráfico 5 que muestran el crecimiento anual del promedio de las pensiones contributivas de hombres y mujeres.

Finalmente se puede determinar que el complemento para la reducción de la brecha de género, aun suponiendo un esfuerzo positivo porque realmente se están beneficiando mayoritariamente mujeres, no está teniendo un impacto significativo en la reducción de la distancia entre el total de pensiones de hombres y mujeres. Es cierto que el fuerte crecimiento de benefactores implica que no está aún siendo percibido por los usuarios potenciales. Esta situación nos lleva a concluir que, en los próximos años, este complemento pueda tener un impacto mayor.

Para acabar con la brecha de género hay que desarticular un mercado laboral totalmente masculinizado y transformar la concepción social que ha relegado a las mujeres mayoritariamente al servicio y cuidado de hijos y familiares. Esto es un esfuerzo cultural de todo el entramado social y laboral que claramente lleva cambios paulatinos y que deben tomarse a diferentes niveles de la vida laboral de las mujeres. Estos cambios se están haciendo, van en el camino acertado como nos enseña la evolución de los factores desencadenantes de la brecha de género, pero en muchos casos su impacto es aún escaso.

## 5. Bibliografía

COMISIÓN EUROPEA (2014), *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*

EIGE (2015), *Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency*

GALA DURÁN C. (2020), *Pensiones. El incierto futuro del “complemento por maternidad” tras la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA). Complemento por maternidad*, en *La Administración Práctica*, n. 4

GRAU PINEDA C. (2021), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha en las pensiones*, en *Trabajo y Derecho*, n. 73

HERRAIZ MARTÍN M.S. (2021), *El contrato a tiempo parcial y el papel de las horas complementarias: una regulación jurídica decadente e ignorada, ¿a propósito?*, en *Trabajo y Derecho*, n. 79-80

- INE (2022), *Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 3 agosto
- INE (2021), *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 6 enero
- INFORMA D&B (2020), *Presencia de las mujeres en la empresa española*
- LÓPEZ INSÚA B.M. (2018), *La feminización del contrato a tiempo parcial y su impacto en la pensión de jubilación*, en A. CAÑIZARES LASO (dir.), *El reto del envejecimiento de la mujer: propuestas jurídicas de futuro*, Tirant lo Blanch
- MARTÍN MUÑOZ M.R. (2021), *Género y sistema de pensiones. Breves notas al nuevo complemento por maternidad*, en G.L. BARRIOS BAUDOR, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dir.), *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Laborum
- MONEREO PÉREZ J.L., GUINDO MORALES S. (2020), *El principio de igualdad en el complemento de maternidad en las pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social (El complemento de maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social concedido por España a las madres beneficiarias de una pensión que tengan dos o más hijos, debe reconocerse también a los padres que se encuentren en una situación idéntica, en virtud de la jurisprudencia del TJUE)*, en *La Ley – Unión Europea*, n. 85
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSÚA B.M. (2022), *Caminando hacia una efectiva igualdad: la judicialización del complemento por maternidad para hombres*, en *Trabajo y Derecho*, n. 89
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2022), *Luces y sombras del complemento de brecha de género: Complemento de maternidad de 1995 versus complemento de brecha de género de 2021*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 31
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2020), *Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: el complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 22
- SEGURIDAD SOCIAL (2022), *Pensiones contributivas en vigor*, en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), 18 agosto
- SIERRA HERNÁIZ E. (2020), *Perspectivas del concepto de infrarrepresentación femenina en los planes de igualdad*, en *Trabajo y Derecho*, n. 65
- TUSET DEL PINO P. (2022), *El reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género a favor de los hombres. Regulación legal, requisitos, compatibilidad y fecha de efectos económicos*, en *Diario La Ley*, n. 10178
- VICENTE PALACIO A. (2012), *Los complementos de pensiones y la pensión mínima de la seguridad social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 29-30

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

