
Hacia una nueva reforma del complemento por brecha de género en pensiones: STJUE de 15 de mayo de 2025 y STS de 9 de mayo de 2025

*Towards a new Reform of the Gender Gap
Supplement in Pensions: CJEU Judgment
of 15 May 2025 and Spanish Supreme
Court Judgment of 17 May 2025*

Francisco Miguel ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE

Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El marco normativo aplicable. 2.1. El primer complemento por maternidad. 2.2. El segundo complemento por brecha de género. 3. Los fundamentos de las sentencias. 3.1. La STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/2023 y C-626/23) y la discriminación a varones en los requisitos de acceso al complemento por brecha de género. 3.2. La STS de 9 de mayo de 2025 (rec. 3364/2023) y la discriminación a varones en los requisitos de acceso al complemento por brecha de género. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía

RESUMEN: El presente trabajo analiza el complemento por brecha de género ex. art. 60 LGSS, tras la publicación de las sentencias STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/2023 y C-626/23) y la STS de 9 de mayo de 2025 (rec.3364/2023). De un lado, el TS ha validado la simultaneidad en el percibo de dos complementos de maternidad por parte de ambos progenitores, en base a una interpretación literal, histórica, lógica, teleológica, sistemática y con perspectiva de género de dicho precepto legal. Mientras, por otro lado, el TJUE ha declarado los requisitos de acceso al complemento por brecha de género para varones como causa de

discriminación directa y contrarios al ordenamiento europeo, al suponer una vulneración de los art. 157 TFUE, art. 7 de la Directiva 79/7/CEE y los arts. 20, 21, 23 y 34, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En las siguientes páginas se revisará el marco normativo aplicable; en segundo lugar, la doctrina científica y la doctrina judicial relacionada; en tercer lugar, los fundamentos jurídicos de ambas sentencias; y finalmente se reflexionará a modo crítico y propositivo sobre las mismas.

PALABRAS CLAVE: complemento por maternidad; brecha de género; pensiones; TJUE.

ABSTRACT: *This paper analyzes the impact of the judgments of the Court of Justice of the European Union (CJEU) of 15 May 2025 (C-623/2023 and C-626/23) and the Spanish Supreme Court (STS) of 9 May 2025 (rec. 3821/2022) on the pension supplement according to art. 60 of the LGSS. On the one hand, the Spanish Supreme Court has validated the simultaneous receipt of two maternity supplements by both parents, based on a literal, historical, logical, teleological, systematic, and gender-based interpretation of said legal provision. On the other hand, the CJEU has declared the requirements for access to the gender gap supplement for men to be grounds for direct discrimination and contrary to European law, as they constitute a violation of Article 157 TFEU, Directive 79/7/EEC, and articles 20, 21, 23, and 34(1) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. Firstly, this paper reviews the applicable regulatory framework; secondly, the scientific and related judicial doctrine; thirdly, the legal basis of both rulings; and finally, the conclusions reflect on each aspect.*

KEYWORDS: *maternity supplement; gender gap in pension; pensions; CJEU.*

1. INTRODUCCIÓN

El complemento económico a las pensiones por brecha género nuevamente está viviendo otro episodio de censura jurídica y posterior reformulación legal. El presente trabajo analiza las recientes sentencias que han incidido en la materia, en concreto, la STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/2023 y C-626/23) y la STS de 9 de mayo de 2025 (rec. 3364/2023), a fin de esclarecer las orientaciones que en ellas se contienen de cara a la redacción de un nuevo art. 60 LGSS. De un lado, la repercusión de la STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/2023 y C-626/23) radica en la declaración de la existencia de discriminación directa por razón de sexo contra el varón en los distintos requisitos exigidos a varones por el art. 60 LGSS para causar el complemento de pensiones, generando un *impasse* normativo, pues aunque el fallo lo sea respecto al caso concreto del que trae origen, la primacía del Derecho de la Unión Europea sobre el nacional propicia que al contravenir el art. 157 TFUE, la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de Seguridad Social, y los arts. 20, 21, 23 y 34, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se produzca la inaplicación del art. 60 LGSS. Por otro lado, la repercusión de la STS de 9 de mayo de 2025 (rec. 3364/2023) radica en la apuesta por introducir un componente de flexibilidad a la norma permitiendo la compatibilización del complemento de maternidad por

aportación demográfica reclamado por el varón respecto al percibido por su esposa, en virtud de la doctrina de STS de 17 de mayo 2023, núm.362 (rec. 3821/2022). En los primeros análisis que por el momento se han publicado sobre estas sentencias, la doctrina ha señalado la cada vez más frecuente presencia de análisis de cuestiones prejudiciales en materia de Seguridad Social por parte del TJUE, así como la interpretación restrictiva del tribunal europeo sobre las medidas de discriminación positiva¹, el cuestionable proceso judicial previo al dictado de sentencia², y la indiferencia del impacto macro y microeconómico de sus fallos³.

2. EL MARCO NORMATIVO APLICABLE

2.1. El primer complemento por maternidad

Inicialmente, el art. 50 bis LGSS-1994 en su redacción inicial⁴, reconocía como titulares del derecho del entonces llamado complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social, únicamente, a aquellas mujeres que hubieran tenido hijos (biológicos o adoptados) y fueran beneficiarias de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. A tal efecto, el complemento (revestido de naturaleza contributiva por acción del legislador) se fijaba en función de la siguiente escala porcentual sobre la pensión final: en el caso de 2 hijos el 5 por ciento; en el caso de 3 hijos el 10 por ciento; en el caso de 4 o más hijos el 15 por ciento. Este complemento, ya desde los orígenes presentaba una incompleta configuración o deficitario desarrollo, debiendo los tribunales nacionales resolver diversidad de cuestiones, tanto propias del ámbito subjetivo, como del ámbito objetivo del complemento. Sin ánimo de ser exhaustivos, pueden reseñarse las siguientes:

- a) La norma excluía además de a varones también a otras mujeres que hubieran tenido hijo/a único, generando una brecha entre las propias mujeres debido a los cambios en las tasas de maternidad a lo largo del tiempo.
- b) El concepto legal de hijos a efectos del complemento, pues el precepto legal hacía referencia a aquellos que hubieran nacido o sido adoptados con anterioridad

¹ MOLINA NAVARRETE, C.: «Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viudo o no) discriminado: ¿El TJUE no cree en juzgar con perspectiva de género?», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2020, núm. 445, pp. 188 y ss.

² MOLINA NAVARRETE, C.: «El Tribunal de Justicia reniega de las acciones positivas sexuadas para reducir la brecha de género en pensiones ¿Adiós al complemento “made in Spain”?», en *Diario La Ley*, núm. 10730, 2025.

³ MORENO ROMERO, F.: «STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género ¿Y ahora qué? El Derecho y el deber del sistema de Seguridad Social a defenderse», *Brief AEDTSS* (en línea: 19/05/2025) www.aedtss.com/stjue-de-15-de-mayo-de-2025-sobre-el-complemento-para-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero-y-ahora-que-el-derecho-y-el-deber-del-sistema-de-seguridad-social-a-defenderse/

⁴ Disposición Final 2.1 Ley 48/2015, de 29 de octubre y con *vacatio legis* a 1 de enero de 2016.

al hecho causante de cada pensión, dudándose sobre la conveniente interpretación civilista en la adquisición de la personalidad jurídica (art. 29 CC) y el requisito del desprendimiento del seno materno (art. 30 CC), interpretación pronto rechazada por restrictiva⁵. La doctrina judicial entendió que se trataba de una situación susceptible de protección social, en tanto que, la situación de discriminación que se pretendía compensar con este complemento transcurría desde el embarazo, con independencia de que este llegase o no a buen término, una vez que el desprendimiento del seno materno se produjese pasados los 180 días de gestación⁶.

c) Las situaciones de fallecimiento de los hijos, bien por alumbramiento de un feto fallecido⁷, o bien por el fallecimiento de un hijo sí nacido antes del hecho causante pero fallecido prematuramente⁸.

d) La modalidad de pensión a complementar. Inicialmente, el complemento por maternidad excluía las jubilaciones anticipadas voluntarias ex. art. 208 LGSS⁹, cuestión que fue avalada por el TC y por el TJUE, con relación a esta modalidad de jubilación¹⁰.

2.2. El segundo complemento por brecha de género.

Atendidas todas aquellas cuestiones anexas por los órganos judiciales, el nudo gordiano se presentó a raíz de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450/18) que daba respuesta a la cuestión prejudicial elevada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona, cuestionando la viabilidad del art. 60 LGSS respecto del art. 157 TFUE y la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de Seguridad Social¹¹. Esta sentencia fue la primera de gran calado sobre la materia. Para el TJUE, existía una diferencia de trato contraria al principio de igualdad que carecía de justificación, racional, objetiva y proporcional¹², pues, incluso encontrándose el hombre en idéntica situación, la norma no contemplaba para el varón poder causar el complemento, como así se planeó ante el

⁵ STSJ Cantabria de 2 de julio de 2021, núm. 495/2021 (rec. 444/2021).

⁶ STSJ Galicia de 7 de diciembre de 2018, núm. 4821/2018 (rec. 2819/2018) y STSJ Cantabria de 4 de junio de 2021, núm. 420/2021 (rec. 356/2021).

⁷ SJS de Pamplona núm. 18, de 21 de enero de 2019, núm. 18/2019 (rec. 318/2018) y STSJ Islas Canarias-Las Palmas, de 11 de septiembre de 2019, núm. 904/2019 (rec. 1311/2018).

⁸ STSJ Madrid de 24 de septiembre de 2018, núm. 521/2018 (rec. 592/2017).

⁹ RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: «El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social: puntos críticos», *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016.

¹⁰ Auto del Tribunal Constitucional de 26 de octubre de 2018 y STJUE de 12 de mayo de 2021 (C-130/20) que no encontró discriminación al entender que no era una cuestión dependiente del género sino de las condiciones de acceso a esta prestación. Posteriormente, el RD-Ley 3/2021 de 2 de febrero, al omitir la exclusión de esta modalidad de jubilación, abrió su acceso como otro tipo de pensión causante para percibir el complemento, al respecto la STSJ Cataluña núm. 958/2021, de 17 de febrero de 2021 (rec. 4447/2020).

¹¹ STSJ Galicia de 11 de mayo de 2021, núm. 1949/2021 (rec. 3745/2020).

¹² MONEREO PÉREZ, J. L. y GUINDO MORALES, S.: «El principio de igualdad en el complemento de maternidad en las pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social», en *La Ley Unión Europea*, núm. 85, 2020.

cuidado en solitario de cuatro hijos por un padre, tras el fallecimiento de la esposa¹³, en idénticas desventajas profesionales a la que hubieran atravesado las madres trabajadoras (STSJ Islas Canarias-Las Palmas, de 20 de enero de 2020, núm. 44/2020, rec. 850/2018)¹⁴.

Tras la depuración judicial del art. 60 LGSS que extendió el complemento a los padres permitiendo que pudieran reclamar este complemento, la legislación positiva se demoró en el tiempo y no sería hasta la publicación del RD-Ley 3/2021 de 2 de febrero que se establecieron los requisitos exigibles a los varones. Para ello, la nueva norma reorientó el complemento hacia un enfoque dirigido específicamente a la reducción de la brecha de género en pensiones y no tanto a la aportación demográfica vinculada a la maternidad¹⁵. Principalmente, la nueva legislación sustituyó el número de hijos o hijas como criterio objetivo, por un criterio de atención al nacimiento y cuidado de menores, al radicar ahí la principal causa de la brecha de género en materia de pensiones. Además, se introdujo un cambio en las cuantías por mor de la DA 1.ª RD-Ley 3/2021¹⁶, pasando a ser una cuantía fija, establecida anualmente por la LPGE, limitada a 4 veces el importe mensual fijado por hijo o hija, y cuya revisión se contemplará anualmente, en el mismo porcentaje previsto para las pensiones contributivas.

La STJUE de 12 de diciembre de 2019 resignificó el criterio de aportación demográfica sobre el que pivotaba el art. 60 LGSS, afirmando que aunque las desventajas profesionales del cuidado de los hijos recayesen en mayor proporción sobre las mujeres, no se podía excluir a los hombres que, aunque minoritarios, hubieran asumido similares cuidado e impactos en sus carreras de cotización. En cierto modo, de una lectura pausada parece inferirse que la medida podría ser una trampa de conciliación y perpetuar el rol de cuidadoras¹⁷. Tras aquel fallo del TJUE, el legislador optó por que el art. 60 LGSS abordase la lucha contra la brecha de género desde un enfoque de acción positiva¹⁸, que fuera respetuosa con la sentencia europea, pero tuviera en cuenta otros condicionantes, como el doble lucro o lucro en paralelo por distintos

¹³ VILLAR CAÑADA, I. M.: «¿Y qué hay de la brecha de género en el sistema de pensiones? Comentario a la STJUE de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18», en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. V, núm. 1, 2020, p. 294.

¹⁴ SSTSJ Murcia de 30 de abril de 2020 y de 26 de mayo de 2020, núm. 467/2020 y 683/2020 (rec. 314/2019 y 879/2019).

¹⁵ El complemento singular en la protección social de la Europa mediterránea, ORTEGA LOZANO, P. G.: «Medidas implementadas en países mediterráneos (Chipre, Portugal, Francia, Eslovenia, Grecia, Malta)», en MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.) *op.cit.*, 2025, pp. 497 y ss.

¹⁶ Entrada en vigor el 4 de febrero de 2021.

¹⁷ DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L.: «Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el complemento por maternidad», en *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016, pp. 107-132.

¹⁸ RAMOS QUINTANA, M. I.: «Reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas. La reconstrucción de una frustrada acción positiva en el extinto complemento por maternidad», en *Trabajo y Derecho*, núm. 77, 2021.

sujetos titulares, la concesión a partir del primer hijo, y la exclusión a las mujeres ya jubiladas, que coetáneamente hubieran atravesado el baby boom. A tal fin, el RD-Ley 3/2021 reajustó los requisitos subjetivos, permitiendo el percibo por mujeres y hombres¹⁹, incluso en caso de un único hijo, pero nunca de manera simultánea, es decir, solo uno de los progenitores, aunque eso sí, incluyendo a parejas homosexuales. En concreto:

a) El derecho se reconocía a mujeres que hubieran tenido uno o más hijos o hijas, y fueran beneficiarias de una pensión de jubilación, incapacidad permanente o viudedad.

b) El derecho se reconocía siempre que no mediase solicitud y reconocimiento del mismo en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer. Si los dos progenitores son hombres, también se reconocería a aquel que percibiera la pensión pública de menor cuantía, aunque los requisitos de carencia para devengar el complemento se corresponderían siempre con los exigidos a los varones.

c) El derecho se reconocería a los hombres siempre y cuando se encontrasen en una de estas dos situaciones: o bien, haber causado pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor y tuvieran hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tuviera derecho a percibir una pensión de orfandad; o bien, que hubieran causado pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y hubieran interrumpido o visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, para ello:

1.º) En el caso de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, se debería tener más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento o a la fecha de la resolución judicial por la que se constituyese la adopción y los 3 años posteriores a dicha fecha, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas fuese inferior a la suma de las pensiones que le correspondiese a la mujer.

2.º) En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, se exigiría que la suma de las bases de cotización de los 24 meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituyó la adopción fuera inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los 24 meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas fuese inferior a la suma de las pensiones que le correspondiese a la mujer.

Aunque cada hijo o hija pasó a generar el derecho a un complemento, solamente se reconocía un único complemento por unidad familiar y por régimen de Seguridad Social. Para ello se estableció una prelación de situaciones en favor de la pensión de menor cuantía a modo de reconocimiento del impacto sobre las trayectorias profesionales un tanto imprecisa²⁰, al tiempo que se incompatibilizó el percibo de comple-

¹⁹ En vía judicial, la SJS núm.1 de Zaragoza, de 11 de marzo de 2021, núm.98/2021 (rec. 300/2020). En vía administrativa, hasta la publicación del RD-Ley 3/2021, de 2 de febrero la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha venido aplicando el Criterio de Gestión 1/2020.

²⁰ BLASCO JOVER, C.: «Diferencias de trato en el ejercicio de ciertos derechos prestacionales y propuestas de mejora normativa», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, p. 210.

mentos causados en varios regímenes de la Seguridad Social, otorgándose en aquel donde se hubieran acreditado más periodos en alta²¹.

3. LOS FUNDAMENTOS DE LAS SENTENCIAS

3.1. La STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/2023 y C-626/23) y la discriminación a varones en los requisitos de acceso al complemento por brecha de género

La STJUE 15 de mayo de 2025 nuevamente declara que la reformulación dada por el RD-Ley 3/2021 al art. 60 LGSS contraviene el art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE por el que se prohíbe toda discriminación por razón de sexo en materia de Seguridad Social, de forma que, el establecimiento de periodos de carencia distintos sobre las carreras laborales de hombres versus mujeres supone una diferencia de trato no tolerada por el ordenamiento europeo, el cual exige que dicha igualdad de trato abarque tanto el reconocimiento del derecho a las prestaciones, como el mantenimiento de las mismas y su cálculo. En este sentido, los periodos sin cotización o minorados como justificación de un perjuicio sobre la carrera profesional a raíz de la paternidad de un hombre, a diferencia del reconocimiento automático que opera cuando la solicitante es una mujer que hubiera tenido uno o más hijos, supone una discriminación directa, al establecer un trato desigual ante una situación comparable sin que concurra una justificación objetiva. Si bien es cierto que el art. 7, apartado 1, letra b), de dicha Directiva, contempla la facultad de los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos y la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos, el TJUE entiende que el art. 60 LGSS lo hace excluyendo a la generalidad de los hombres, sin una justificación, objetiva, justificada y proporcional.

También, la sentencia rechaza los argumentos que abogan por el enfoque de medida de acción positiva²², ex. art. 23 Carta Derechos Fundamentales y art. 157 apartado 4 TFUE, al entender que se trata de una medida genérica sobre la brecha de género acumulada históricamente y de protección a la maternidad, pero no existe relación alguna del complemento con los permisos de maternidad, ni se concede en función de un daño profesional concreto, de modo que, carece de legalidad el complemento por no justificarse las ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o compensar desven-

²¹ STSJ Cataluña de 26 de marzo de 2018, núm. 1925/2018 (rec. 315/2018) para el RETA.

²² RAMOS QUINTANA, M. I.: «El complemento por maternidad como acción positiva y su desnaturalización jurídica», en *Trabajo y Derecho*, 2020, núm. 61, pp. 1 y ss.

tajas en sus carreras profesionales, y por ende, no está justificado exigir al hombre requisitos adicionales²³.

Esto supone una violación del principio de igualdad de trato europeo que el juez nacional debe sortear no aplicando normas discriminatorias, y debe reconocer al hombre el complemento en igualdad de condiciones con la mujer, más aún, el juez nacional también puede considerar nula la denegación previa y ordenar el pago con efectos retroactivos. A partir de aquí, y más allá del caso particular, la introducción de un tercer complemento vendrá a relacionarse respecto a la retroactividad propugnada de los anteriores complementos. Al respecto puede señalarse, como así sucedió con aquellos sujetos que no pudieron causarlo en base a la anterior normativa, las siguientes consideraciones:

En primer lugar, la STS 160/2022, de 16 de febrero de 2022 (rec. 2872/2021) reconoció la retroactividad del cobro del anterior complemento por maternidad a los hombres con pensiones causadas entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021²⁴, que reunieran los requisitos de tal complemento (tener dos o más hijos). A estos efectos, se les reconoció el complemento con efectos retroactivos desde la fecha del hecho causante de la pensión en base al principio de no discriminación, y no desde la fecha de la sentencia del TJUE en 2019, ni tampoco desde los tres meses anteriores a la solicitud, como defendía el INSS. En segundo lugar, respecto al complemento de brecha de género, para las pensiones reconocidas a partir del 4 de febrero de 2021 y la publicación de la sentencia del TJUE de 2025, aunque la mayoría de las sentencias sobre retroactividad se han centrado inicialmente en el complemento por maternidad, los criterios de no discriminación y retroactividad previsiblemente se aplicarán también al actual complemento de brecha de género, esto es, el reconocimiento del complemento a hombres equiparándolos a las mujeres en el acceso sin la prueba de perjuicio en la carrera profesional.

En tercer lugar, a tenor de la STS de 6 de marzo de 2024 (rec. 86/2022) el derecho al complemento es imprescriptible, lo que significa la inexistencia de un plazo límite para ejercer su solicitud, retrotrayéndose los efectos económicos al hecho causante de la pensión²⁵. Y, en cuarto lugar, junto al abono de atrasos desde el inicio de la pensión hasta la fecha actual, las STJUE de 14 de septiembre de 2023 (c113/22) y STS de 15 de noviembre de 2023 (rec. 5547/2022) fijaron el derecho al percibo de una indemnización para resarcir los daños sufridos por discriminación²⁶ y la negli-

²³ SERRANO VIVERO, J.B.: «Las acciones positivas para las mujeres en materia de seguridad social. La asignatura pendiente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», en MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M.N.; MALDONADO MOLINA, J.A. (dir.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (coord.): *La brecha de género en pensiones*, Ed. Laborum, 2025, pp. 231-235.

²⁴ SSTS 163/2022, de 17 de febrero (rec. 3379/2021); y 487/2022, de 30 de mayo (rec. 3192/2021).

²⁵ Tras las sentencias del TJUE, algunas propuestas abogan por la derogación del art. 60 LGSS y la fijación de un tiempo limitado de solicitud del complemento para los nuevos beneficiarios hombres. MORENO ROMERO, F.: «STJUE de 15 de mayo de 2025...» *op. cit.*, 2025.

²⁶ SSTS de 14 de enero de 2025 (rec. 4367/2022) y de 25 de marzo de 2025 (rec. 889/2024).

gente dilatación en la gestión del complemento retroactivamente tras la publicación de las sentencias europeas²⁷.

3.2. La STS de 9 de mayo de 2025 (rec. 3364/2023) y la discriminación a varones en los requisitos de acceso al complemento por brecha de género

Por su parte, la reciente STS de 9 de mayo de 2025 (rec. 3364/2023) ha abordado la duplicidad de complementos entre ambos progenitores para el complemento por maternidad anterior a la reforma de 2021. La *ratio decidendi* de la sentencia se fundamenta en una interpretación literal, lógica y sistemática, garantizando una interpretación conforme al Derecho de la UE y la igualdad de género, para admitir la titularidad dual del complemento por maternidad para ambos progenitores, sin que el hecho de que uno lo perciba excluya de derecho al otro.

Ciertamente, la controversia ya se abordó en la STS 362/2023, de 17 de mayo (rec. 3821/2022)²⁸, donde se clarificó que el disfrute de dos complementos por maternidad no estaba expresamente previsto por la norma, en tanto que la única beneficiaria era la mujer pensionista y por obviedad redundante no se contemplaba previsión sobre duplicidades. Las dudas sobre la simultaneidad surgieron a raíz de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, tras la cual, posteriormente, la Disposición Transitoria 33.^a LGSS estableció como cautelas para ambos tipos de complementos que si un beneficiario ya percibiera el antiguo complemento de maternidad, no podría optar al nuevo complemento por el mismo hecho causante, o respecto al complemento por brecha de género, limitando su percibo a un progenitor, mientras que el otro sólo lo lucraría si le correspondiese, y en su caso, previa reducción proporcional. Así pues, tras el fallo del TJUE se dibuja un triple escenario sobre compatibilidades:

En primer lugar, aparece la concurrencia de dos complementos de maternidad. Desde una interpretación literal del art. 60 LGSS con anterioridad al RD-Ley 3/2021, a efectos del complemento por maternidad, decíamos que la norma no exigía, ni prohibía, ni excluía la duplicidad de beneficiarios, por ende, se debe respetar la originalidad del texto y su función de compensación de las cargas demográficas. La STS de 17 de mayo de 2025 ha llegado a similar conclusión con una interpretación en sentido contrario, pues no se trata de repartir derechos, ya que tal interpretación

²⁷ MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El Tribunal Supremo establece en 1 800 euros la indemnización que el INSS deberá pagar a los varones a los que denegó el complemento de maternidad por aportación demográfica: El complemento de maternidad/brecha de género en controversia jurídica permanente», en *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 37, 2023, pp. 13-28.

²⁸ SSTs de 17 de mayo de 2023 (rec. 3821/2022), de 25 de enero de 2024 (rec. 5492/2022) y de 26 de abril de 2024 (rec. 936/2023)

contradeciría la función del complemento, provocando la retirada del complemento a la mujer para permitir el acceso al padre. Por tanto, la compatibilidad debe resolverse ampliando derechos a los hombres y no restringiendo los ya reconocidos a las mujeres²⁹, lo cual, a su vez, garantizaría la integración de una perspectiva de género, al evitar que el acceso de un progenitor suponga la pérdida de derechos del otro, es decir, para el TS se favorece así la igualdad real dentro de la normativa, a favor de un reconocimiento simultáneo sin minoración.

En segundo lugar, aparece la concurrencia de complementos de diverso tipo, esto es complementos por aportación demográfica y por brecha de género. La STS 461/2023, de 29 de junio de 2023 (rec. 3052/2023) estableció que, cuando ambos progenitores tienen derecho a un complemento, el padre por aportación demográfica y la madre por brecha de género, ambos progenitores pueden percibir ambos tipos de complementos, pero el complemento por aportación demográfica del padre se minorará también para evitar solapamientos, en aplicación de la DT 33.^a LGSS³⁰.

Y, en tercer lugar, cuestión distinta sucedería respecto a la compatibilidad de dos complementos por brecha de género para ambos progenitores, pues a tenor del RD-Ley 3/2021, el complemento aparece regulado para un único perceptor, por lo que la minoración proporcional mantenida hasta ahora se pone en cuestión. Sin embargo, debe destacarse que la DT 33.^a LGSS tan solo prevé tal minoración en caso de compatibilización del complemento de maternidad de un progenitor con el complemento para la reducción de la brecha de género a que pudiera tener derecho el otro progenitor, no en caso de compatibilización de dos complementos para la reducción de la brecha de género (en estos supuestos, el art. 60 LGSS, en su apartado segundo, es muy claro, permitiendo la percepción del mismo por parte de un solo progenitor y extinguiéndose el complemento del otro). Por el momento, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pamplona, de 23 de junio de 2025, tras recibir respuesta de la cuestión prejudicial por él elevada y resuelta por la STJUE de 15 de mayo de 2025, ha estimado el complemento por brecha de género al progenitor hombre al causar este pensión de cuantía inferior a la percibida por la madre a la par que ha procedido a extinguir el complemento de la progenitora. A la luz de la STJUE de 15 de mayo de 2025, una vez reconocido el derecho de acceso al complemento para los hombres con arreglo a similares requisitos aplicables a las mujeres, el Juzgado entiende que la Directiva no se opone a que conlleve la supresión del complemento ya reconocido a la madre, pero tampoco exige el reconocimiento a dos complementos, máxime cuando literalmente la norma nacional lo atribuye en exclusiva al progenitor cuya pensión

²⁹ SSTS de 1 de marzo de 2022 (rec. 3789/2018), de 17 de febrero de 2022 (rec. 3379/2021) y de 16 de junio de 2022 (rec. 435/2019).

³⁰ SSTS de 25 de abril de 2024 (rec. 505/2023), de 29 de enero de 2024 (rec. 4389/2022), de 24 de mayo de 2024 (rec. 46/2023) y de 25 de marzo de 2025 (rec. 1576/2024). La reducción se aplica desde la fecha en que la progenitora comienza a cobrar el complemento de brecha de género.

sea de menor cuantía. Para el juzgador de instancia, la interpretación dada por el TJUE al dejar sin aplicación toda disposición nacional discriminatoria, sin necesidad de espera de una intervención legislativa, permite la aplicación a los miembros del grupo desfavorecido del mismo régimen del que disfruten las personas incluidas en la otra categoría, es decir, se permite aplicar en su totalidad las reglas que disciplinan el complemento, incluida la titularidad única.

4. CONCLUSIONES

Los pronunciamientos judiciales de las STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/2023 y C-626/23) y la STS de 9 de mayo de 2025 (rec. 3364/2023) revisan nuevamente el art. 60 LGSS y conducen al ordenamiento de Seguridad Social a una nueva situación de inestabilidad jurídica. La STJUE de 15 de mayo de 2025 no entra a valorar la brecha de género en pensiones, sino que directamente ataca la medida elaborada por el legislador español para hacerla frente, centrándose más en la discriminación directa sobre el pensionista varón que sobre la propia brecha de pensiones. El hasta ahora art. 60 LGSS se orientaba como una medida de discriminación positiva para las mujeres, pero para el TJUE, el complemento no alcanza a justificarse en virtud del art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales, advirtiendo al legislador español de la no acreditación de una correlación entre medidas que incidan en la carrera profesional de las mujeres con el propio complemento. Con esta sentencia, se perpetra la segunda censura del TJUE sobre el art. 60 LGSS. Ante este revés a la legislación nacional, podría pensarse en un desistimiento que extinga esta figura jurídica. A pesar de que el complemento nació de manera espontánea en la LPGE para 2016, tal hecho no debe llevar a confundir al complemento con una mera iniciativa gubernamental, pues, cuenta con un mantenimiento garantizado, tanto desde las orientaciones políticas, con el pacto de Toledo y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia³¹, como obligacionalmente a través de la Disposición Adicional 1.^a RD-Ley 3/2021 que obligan a reducir la brecha de género en pensiones hasta una diferencia del 5 %³². El venidero régimen jurídico del art. 60 LGSS no podrá contener requisitos diferenciados ni adicionales, pues de lo contrario seguiría sin ser conforme al Derecho de la UE por ser una discriminación directa no justificada. Además, a la hora de confeccionar su régimen jurídico podrían acogerse cuestiones resueltas por la jurisprudencia, entre ellas, la ampliación del derecho y la duplicidad de este, especialmente, en aspectos como la retroactividad y compatibilidad entre todas las tipologías de complementos.

³¹ El complemento por brecha de género responde a la Recomendación núm. 17 del Informe del Pacto de Toledo de 2020 y cumple con la reforma 4 del Componente núm. 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de 2021.

³² Véase la DA 37.^a LGSS sobre la derogación del complemento en función del nivel de brecha en pensiones.

5. BIBLIOGRAFÍA

- BLASCO JOVER, C.: «Diferencias de trato en el ejercicio de ciertos derechos prestacionales y propuestas de mejora normativa», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021.
- DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L.: «Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el complemento por maternidad», en *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «El Tribunal de Justicia reniega de las acciones positivas sexuadas para reducir la brecha de género en pensiones ¿Adiós al complemento “made in Spain”?», en *Diario La Ley*, núm.10730, 2025.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viudo o no) discriminado: ¿El TJUE no cree en juzgar con perspectiva de género?», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2020, núm. 445.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y GUINDO MORALES, S.: «El principio de igualdad en el complemento de maternidad en las pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social», en *La Ley Unión Europea*, núm. 85, 2020.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «El Tribunal Supremo establece en 1800 euros la indemnización que el INSS deberá pagar a los varones a los que denegó el complemento de maternidad por aportación demográfica: El complemento de maternidad/brecha de género en controversia jurídica permanente», en *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 37, 2023.
- MORENO ROMERO, F.: «STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género ¿Y ahora qué? El Derecho y el deber del sistema de Seguridad Social a defenderse», *Brief AEDTSS*, en línea, 19 mayo 2025.
- ORTEGA LOZANO, P. G.: «Medidas implementadas en países mediterráneos (Chipre, Portugal, Francia, Eslovenia, Grecia, Malta)», en MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MALDONADO MOLINA, J. A. (dir.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (coord.): *La brecha de género en pensiones*, Ed. Laborum, 2025.
- RAMOS QUINTANA, M. I.: «Reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas. La reconstrucción de una frustrada acción positiva en el extinto complemento por maternidad», en *Trabajo y Derecho*, núm. 77, 2021.
- RAMOS QUINTANA, M. I.: «El complemento por maternidad como acción positiva y su desnaturalización jurídica», en *Trabajo y Derecho*, núm. 61, 2020.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: «El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social: puntos críticos», en *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016.
- SERRANO VIVERO, J. B.: «Las acciones positivas para las mujeres en materia de seguridad social. la asignatura pendiente del tribunal de justicia de la Unión Europea», en MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, M. N.; MALDONADO MOLINA, J. A. (dir.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (coord.): *La brecha de género en pensiones*, Ed. Laborum, 2025.
- VILLAR CAÑADA, I. M.: «¿Y qué hay de la brecha de género en el sistema de pensiones? Comentario a la STJUE de 12 de diciembre 2019, asunto C-450/18», en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, vol. V, núm. 1.