

## EL COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO PARA LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: ¿HAY ALTERNATIVAS TRAS SU ANULACIÓN?

### THE GENDER GAP SUPPLEMENT FOR SOCIAL SECURITY PENSIONS: ARE THERE ALTERNATIVES AFTER ITS ANNULMENT?

José Fernando Lousada Arochena<sup>1</sup>

*Magistrado especialista de lo social – TSJ/Galicia*

*Doctor en Derecho / Graduado Social*

*Profesor Asociado de Derecho Procesal Universidad de A Coruña*

josefernandolousada@gmail.com

**Resumen:** La Sentencia de 12 de diciembre de 2019 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró discriminatorio por razón de sexo el complemento de aportación demográfica reconocido en la legislación española solo a favor de las madres. A causa de esa Sentencia, la legislación española sustituyó ese complemento de aportación demográfica por otro de brecha de género, reconocido a todas las madres y a los padres solo bajo determinadas condiciones. La Sentencia de 15 de mayo de 2025 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también declara discriminatorio el nuevo complemento. El presente estudio analiza si, después de estas sentencias, hay alternativas de regulación de un complemento dirigido a superar la brecha de género que bordee los límites establecidos en la jurisprudencia comunitaria.

**Palabras clave:** Brecha de género, Seguridad Social

**Abstract:** The Judgment of December 12, 2019, of the Court of Justice of the European Union declared the demographic contribution supplement recognized in Spanish legislation only in favor of mothers to be discriminatory on the basis of sex. Following this judgment, Spanish legislation replaced this demographic contribution supplement with a gender gap supplement, recognized for all mothers and fathers only under certain conditions. The Judgment of May 15, 2025, of the Court of Justice of the European Union also declared the new supplement discriminatory. This study analyzes whether, following these Judgments, there are alternatives for regulating a supplement aimed at bridging the gender gap that borders on the limits established in jurisprudence of the Court of Justice of European Union.

**Key words:** Gender Gap, Social Security

Orcid<sup>1</sup>: oooo-0002-4629-0539

Recibido: 03.09.2025

Aceptado: 30.09.2025

## 1. Introducción

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, introdujo, en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, un complemento de pensiones, llamado de aportación demográfica, que solo se reconocía a las mujeres pensionistas con dos o más hijos/as. Planteadas cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su Sentencia de 12/12/2019 (Caso WA, C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075) declaró discriminatorio ese complemento de aportación demográfica solo para las pensionistas.

Nuestro poder legislativo pretendió sortear esa jurisprudencia a la vez que mantener un complemento sexuado, a cuyo efecto se reformó el artículo 60 de la LGSS a través del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, donde se regula un complemento de pensiones, ahora llamado para la reducción de la brecha de género, que se concede automáticamente a las madres y sometido a determinadas condiciones para los padres.

Planteadas nuevas cuestiones prejudiciales ante el TJUE, a la Sentencia de 15/05/2025 (Casos UV y XXX, C-623/23 y C-626/23, acumulados, ECLI:EU:C:2025:358) no le lleva mucho trabajo en declararlo también discriminatorio: se ha seguido un procedimiento acelerado, sin considerar necesarias conclusiones del abogado general, con sala compuesta solo por tres magistrados, y con unas argumentaciones en gran medida autorreferenciales en relación con la previa STJUE WA.

El objetivo de este trabajo, que va más allá del comentario de la STJUE UV<sup>1</sup>, pretende analizar si, después de ella, hay alternativas de regulación de un complemento dirigido a superar la brecha de género que bordee los límites establecidos en la jurisprudencia comunitaria, lo que nos obliga a analizar: (1) qué es lo que dice el Derecho de la Unión Europea, y más aún, por qué lo dice; (2) cómo lo ha aplicado el Tribunal de Luxemburgo en el ámbito de la Seguridad Social y (3) en particular en los asuntos sobre los complementos españoles; (4) entendido esto, qué es lo que se puede hacer para superar la brecha de género en las pensiones de la Seguridad Social y (5) en particular, qué es lo que se debe hacer para mantener el complemento analizando primero la experiencia francesa (6) para luego hacer una propuesta de complemento asexuado con impacto positivo sobre las mujeres, así como (7) revisar otras medidas adoptadas a tales efectos.

---

<sup>1</sup> He comentado la STJUE UV en José Fernando LOUSADA AROCHENA: "El complemento de brecha de género también es discriminatorio", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2025. El presente estudio pretende ir más allá del mero comentario y se corresponde con la ponencia "La brecha de género como reto para el Sistema" impartida por el autor el 26 de junio de 2025 en el Curso de Verano "30 años del Pacto de Toledo: balance y futuro", organizado por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Quiero desde aquí mostrar mi agradecimiento a la organización por su invitación, y en particular a la Secretaría del Curso Nicole Marco Schulke, Vocal asesora del Gabinete de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

## 2. EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES, EN ESPECIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL

### 2.1. Paternalismo, parificación, perspectiva de género

El Derecho del Trabajo, y derivadamente la Seguridad Social, fue edificado sobre un modelo de trabajador industrial hombre, plenamente capaz, con familia a cargo y, para cubrir esas necesidades familiares, con contrato indefinido a tiempo completo<sup>2</sup>. Supuestamente en su beneficio, a las mujeres se las dejaba fuera a través de normas paternalistas prohibitivas de un gran número de trabajos peligrosos, penosos o tóxicos atendiendo a una supuesta inferior condición femenina, y favorecedoras de una vuelta al hogar con excedencias forzosas por matrimonio, la dote laboral o permisos y licencias de exclusiva titularidad femenina con la finalidad de que atendieran deberes domésticos y de cuidado, como si atender deberes domésticos y de cuidado solo fuera cosa de mujeres. Pero estas normas, supuestamente en beneficio de las trabajadoras, lo que hacían era replicar y reforzar los estereotipos, prejuicios, mitos y roles de sumisión de las mujeres.

Tal situación era la generalizada con contadas excepciones hasta la década de los setenta del Siglo XX. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo tenía varios convenios prohibitivos de determinados trabajos a las mujeres: el 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres (1919), el 13, sobre el empleo de la cerusa en la pintura (1921), el 40, revisión del 4 para flexibilizarlo (1934), el 45, relativo al trabajo subterráneo de las mujeres empleadas en toda clase de minas (1935), el 89, revisión del 40 para flexibilizarlo aún más (1948), o el 127, relativo al peso máximo de carga que puede ser transportada por un trabajador, distinguiendo según el sexo (1967). Y en ese sentido, la Recomendación 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (1965) también era claramente demostrativo del papel asignado a las mujeres.

A partir de la década de los setenta del Siglo XX, el rumbo normativo comenzó a cambiar de la protección a la igualdad. De hecho, la OIT aprobó la Declaración sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), y comenzó a revisar su normativa paternalista: el 136, relativo a los riesgos de intoxicación por el benceno (1969), el 148, relativo al medio ambiente de trabajo (1977), y el 171, relativo al trabajo nocturno (1990), solo contemplan distinciones para la protección de embarazo, parto y

---

<sup>2</sup> Sobre la evolución de la normativa en materia de igualdad de género, me permito remitir José Fernando LOUSADA AROCHENA: *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2014), pp. 27-85; y asimismo a José Fernando LOUSADA AROCHENA (coord. y autor) / Jaime CABEZA PEREIRO (autor) / Pilar NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (autora): *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2024), capítulo primero.

lactancia. Representativo del cambio es el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT (1981), sobre trabajadores con responsabilidades familiares, no solo sobre mujeres.

Igual evolución se aprecia en la normativa de Naciones Unidas. La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York, 1979), aunque concibe la maternidad y las acciones positivas como no constitutivas de discriminación, es decir las concibe como excepciones al principio de igualdad (artículo 4), posibilita la revisión de la normativa laboral paternalista (en su artículo 11.3). También se aprecia esta evolución en la jurisprudencia de países emblemáticos como los Estados Unidos de América durante la década de los ochenta y los noventa; y por supuesto, en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional (por todas, STC 229/1992, de 14/12).

Justamente a mediados de la década de los setenta del Siglo XX, arrancan las directivas sobre igualdad de los sexos. Aunque el Tratado de la Comunidad Económica Europea (1957) había previsto una progresiva igualdad de retribuciones en el contrato de trabajo (artículo 119 del TCEE), la aplicación de esa norma había quedado estancada hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea le dio impulso a través de las Sentencias Defrenne (en especial, STJUE de 08/04/1975, Caso Defrenne II), que, a su vez, abrieron el camino a la acción de la Comisión que fructificó, en aquellos años, en tres directivas: la 75/117/CE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, sobre igualdad retributiva; la 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre igualdad en el acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales; y la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre igualdad en la Seguridad Social Pública.

Se situaban todas estas Directivas en la nueva corriente de parificación que rechazaba la existencia de normas sexuadas que, aunque aparentemente beneficiaban a las mujeres, las acababan colocando en inferioridad con respecto a los hombres. Muy ilustrativa era la redacción originaria del artículo 2 de la Directiva 76/207 pues concebía la maternidad y las acciones positivas como excepciones a la prohibición de discriminaciones directas o indirectas: "la presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad" (artículo 2.3), ni tampoco "las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres" (artículo 2.4).

Y si cabe era aún más restrictiva la Directiva 79/7 pues su artículo 4 solo contempla la maternidad como eventual excepción, sin referencia a acciones positivas.

Ciertamente, el Derecho de la Unión Europea ha evolucionado en las siguientes décadas. En relación con la maternidad, la STJUE de 08/11/1990, Dekker, C-177/88, abrió el camino para declinar la maternidad en clave de discriminación sexista. Luego, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de

medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, ha exigido la cobertura de estas situaciones con retribuciones o con cobertura prestacional. Y la Directiva 2002/73/CE (además de derogar el artículo 2.3 de la Directiva 76/207/CEE) ha considerado (en línea con la STJUE Dekker) el incumplimiento de la Directiva 92/85/CEE como vulneración de la igualdad de trato, modificando al efecto la Directiva 76/207/CEE en una disposición que ha pasado a la actual 2006/54/CE (artículo 2.2.c). De este modo, la maternidad ya no se concibe como una eventual excepción a una igualdad meramente formal, sino como una manera de conseguir una igualdad real y efectiva.

Un proceso, acaso no tan acabado, se ha producido con las acciones positivas que, después del traumático episodio jurisprudencial a mediados de los noventa con el rebumbo causado por el Caso Kalanke (STJUE de 17/10/1985, C-450/93), condujo a una modificación del TCEE para fundamentar la posibilidad de acciones positivas en el mismísimo derecho originario, y que, en la versión actual del TFUE, se contiene en su artículo 157, apartado 4, que, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, establece que el principio de igualdad no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Pero estos avances, sin embargo, no cambian los cimientos de la normativa comunitaria sobre igualdad entre mujeres y hombres. El Derecho de la Unión Europea se caracteriza por los principios de subsidiariedad (la UE solo actúa si es necesario para garantizar sus fines) y proporcionalidad (solo actúa en la medida de lo necesario). Y la Unión Europea engloba 27 Estados miembros con distintos posicionamientos sobre la igualdad de mujeres y hombres. Hay países, como el nuestro, que han evolucionado, en buena medida siguiendo las líneas delineadas por Naciones Unidas, hacia una igualdad con una fuerte perspectiva de género. Pero vemos como otros Estados miembros, algunos recién llegados a la Unión, ven como sus normas son aún cuestionadas por paternalistas.

Bajo estas premisas, el Derecho de la Unión Europea, y la jurisprudencia del TJUE, mantienen, como denominador común, superar el paternalismo tradicionalmente imperante en muchos Estados miembros, pero, a partir de ahí, les deja libertad para mantenerse en ese mínimo común o avanzar hacia una igualdad más efectiva de hombres y mujeres. Abrir la mano hacia acciones positivas sin un escrutinio estricto de las normas sexuadas en que esas acciones se plasman, se valora como riesgo de vuelta al paternalismo, y en ese aspecto el TJUE se muestra guardián de una igualdad a rajatabla. Podemos compartir, o no, este planteamiento, pero lo que no podemos es desconocerlo.

## **2.2. La Directiva 79/7/CE 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**

Aunque todas las directivas de igualdad, y en particular las tres aprobadas en la década de los setenta del Siglo XX (la 75/117/CEE, la 76/207/CEE y la 79/7/CEE, antes citadas), se construyeron con la técnica de las “muñecas rusas”, de manera que, con un contenido sustancialmente semejante construido alrededor de la prohibición de discriminaciones, y las garantías mínimas de efectividad, extienden progresivamente el ámbito de aplicación del principio de igualdad de sexos, existen, sin embargo, varias diferencias determinantes de que no todas las directivas tengan igual fortaleza jurídica.

Únicamente el principio de igualdad de retribuciones se encuentra plasmado en el derecho originario de la Unión Europea (en el actual artículo 157 del TFUE), de ahí que las Directivas que ocupan el vértice de la pirámide son la 75/117/CEE y la 86/378/CEE sobre Seguridad Social Privada (esta última porque el TJUE consideró las prestaciones de regímenes profesionales privados como retribuciones diferidas, lo que exigió una reforma realizada en la Directiva 96/97/CEE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996).

Inmediatamente por debajo nos encontramos con la Directiva 76/207/CEE que, tras su modificación a través de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sustancialmente asimiló sus contenidos y sus garantías con las de la igualdad de retribuciones. Lo cual posibilitó la refundición de todas estas normas y de la Directiva 97/80/CEE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba de la discriminación por razón de sexo, en la vigente Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Pues bien, en el tercer escalón se sitúa la 79/7/CEE, que va a ocupar nuestra atención y que nunca se ha modificado (a diferencia de las otras dos aprobadas en la década de los setenta del Siglo XX), y la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, más tarde sustituida por la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que realicen una actividad autónoma. La razón de la debilidad de esas Directivas está en una circunstancia: esas Directivas comprometen los presupuestos de la Seguridad Social de los Estados miembros, mientras las otras no.

Veamos en las siguientes páginas cuáles son más concretamente las circunstancias en dónde se aprecian las debilidades de la Directiva 79/7/CEE, objeto de atención.

1. En cuanto a su fundamento, porque el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Seguridad Social Pública no encuentra aposento, como la igualdad de retribuciones, en los tratados fundacionales. Su fundamento se encuentra en otra Directiva, la 76/207, en cuyo artículo 1.2 se establecía que, “con el objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de

trato en materia de seguridad social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación”.

2. En cuanto a su finalidad porque, como se deriva de su propia denominación y se comprueba con la lectura de su artículo 1, su finalidad no es implantar el principio de igualdad a su entrada en vigor, sino “la aplicación progresiva, dentro del ámbito de la seguridad social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social”.
3. En cuanto a su ámbito, porque no es coextenso con el ideal de protección de la Seguridad Social Pública, pues solo se aplica a los regímenes legales que aseguren una protección contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, y desempleo, y a las disposiciones relativas a la ayuda social, en cuanto que estén destinadas a completar los regímenes o a suplirlos (artículo 3.1).

Quedan fuera (y así lo aclara además el artículo 3.2) las disposiciones relativas a las prestaciones a favor de los supervivientes y las que se refieren a prestaciones familiares, excepto si se trata de prestaciones familiares concedidas con arreglo a los aumentos de las prestaciones debidas en razón de los riesgos anteriormente expresados.

También quedan fuera aquellas prestaciones que podríamos denominar de moderna generación en cuanto inexistentes como ideal de protección en la época de la 79/7/CEE (como ocurre con las prestaciones de dependencia o con las de paternidad).

4. En cuanto a su contenido, porque, aunque el principio de igualdad de trato se define como prohibición de discriminación directa o indirecta (artículo 4.1), se establece que “no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad” (artículo 4.2), en una concepción de la maternidad propia de aquella época en que era vista como una excepción a la igualdad (en igual sentido, el artículo 2.3 de la Directiva 76/207/CEE). Consecuentemente, las prestaciones derivadas de embarazo, maternidad o lactancia quedaban fuera de la regulación de la Directiva 79/7/CEE.

Ahora bien (y como hemos apuntado en el anterior subepígrafe), la consideración de la maternidad ha cambiado en las décadas posteriores, pasando de considerarse una excepción de la igualdad a considerarse como un derecho de la mujer dirigido a conseguir la igualdad efectiva. De este modo, las prestaciones derivadas de embarazo, maternidad o lactancia, que quedaron

fueras de la Directiva 79/7/CEE, han acabado por subirse al ámbito de aplicación material de la bastante más protectora Directiva 2006/54/CE.

También es relevante, en esta consideración limitada del contenido de la prohibición de discriminación, la ausencia de referencia en la Directiva 79/7/CEE a las acciones positivas (a diferencia de la regulación de la 76/207/CEE). ¿Podemos entender cubierta esta carencia con la aplicación de lo establecido en el artículo 157, apartado 4, del TFUE (en los términos aludidos también en el anterior subepígrafe)? No resulta nada fácil responder con seguridad dada la interpretación restrictiva con que el Derecho de la Unión Europea contempla las normas sexuadas por sospechosas de rancio paternalismo.

5. En cuanto a sus garantías, la Directiva 79/7/CEE no contempla ninguna norma sobre flexibilización de la carga de la prueba de la discriminación, y, aunque es verdad que esa carencia la tenían todas las directivas de su época, cuando esa carencia se suplió a través de la Directiva 97/80/CEE, esta dejó a la 79/7/CEE fuera de su ámbito de aplicación seguramente por el temor a que una norma de flexibilización de la carga de la prueba de la discriminación facilitase las reclamaciones judiciales por discriminación en Seguridad Social Pública y afectase al equilibrio financiero de los Estados miembros.

Algo similar ha ocurrido con la cláusula de protección jurisdiccional efectiva que contiene en su artículo 6: "Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona, que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, pueda hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes". Se trata de una cláusula muy básica que, si bien no difería de las existentes en otras directivas de igualdad de la época, se quedó fuera de las mejoras introducidas en la Directiva 2002/73/CE y en la Directiva 2006/54/CE (artículos 17 y 18).

Buen ejemplo de la debilidad de esta cláusula de protección jurisdiccional efectiva en comparación con la contemplada en el Directiva 76/207/CEE, es que el TJUE (literalmente en contra de lo decidido sobre los intereses en la STJUE de 02/08/1993, Caso Marshall, donde el TJUE estaba aplicando la Directiva 76/207/CEE) no obliga al pago de los intereses sobre atrasos de prestaciones aunque el atraso obedezca a discriminación sexista, sino solo obliga a "reparar los perjuicios causados a un particular", dejando la concreción del alcance de ello al juez interno (STJUE de 22/04/1997, Caso Sutton).

6. Por si todo lo anterior fuera poca cosa, la Directiva 79/7/CEE contiene una cláusula según la cual la Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados

miembros de excluir de su ámbito de aplicación las siguientes situaciones: (a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones; (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; (c) la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de los derechos derivados de la esposa; (d) la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez, de vejez, de accidente laboral o de enfermedad profesional por la esposa a cargo; (e) las consecuencias que resultaren del ejercicio, antes de la adopción de la Directiva, de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o no contraer obligaciones en el marco del régimen legal (artículo 7.1).

Se trata de una cláusula *opting-out* o de descuelgue para garantizar el equilibrio financiero de los Estados miembros y la sostenibilidad de sus Sistemas de la Seguridad Social. Pero la propia norma establece que será revisable pues “los Estados miembros examinarán periódicamente las materias excluidas, a fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social en la materia, si está justificado mantener las exclusiones de las que se trata” (artículo 7.2). Con lo cual se debería interpretar como una cláusula *opting-out* o de descuelgue solamente admisible para que los Estados miembros mantengan disposiciones en vigor al momento de la aprobación de la Directiva 79/7/CEE, pero no para que introduzcan otras nuevas, lo que se compadecería con la finalidad de aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. O sea, se estaría admitiendo una transitoriedad hacia la igualdad para evitar cambios bruscos comprometedores del equilibrio financiero de los Estados miembros y la sostenibilidad de sus Sistemas de la Seguridad Social, pero no se estaría permitiendo una marcha atrás.

### **3. APPLICACIÓN JURISPRUDENCIAL: EL COMBATE CONTRA EL PATERNALISMO**

Gracias a la normativa sobre igualdad, y en particular a la Directiva 79/7/CEE, el TJUE ha desarrollado una jurisprudencia muy potente sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres, y en particular en materia de Seguridad Social Pública, que, bajo el mandato de parifacción ha sido muy combativa en el arrumbamiento del paternalismo y que adicionalmente ha profundizado en la prohibición de discriminación indirecta. No pretendo ahora examinar toda esa jurisprudencia en materia de Seguridad Social Pública (lo que he hecho en otro lugar al que remito al lector o lectora<sup>3</sup>), pero sí recordar

---

<sup>3</sup> José Fernando LOUSADA AROCHENA, “Seguridad Social Pública y discriminación sexista en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea y su aplicación en España”, en *Aplicación por*

la relacionada con el combate del paternalismo en cuanto que ha sido esa jurisprudencia antipaternalista el telón de fondo para el fracaso que, en su enjuiciamiento por el TJUE, han tenido los complementos españoles de aportación demográfica y brecha de género.

Dentro de su lucha contra el paternalismo en el ámbito de la Seguridad Social, esto es contra las normas sexuadas aparentemente más favorables para las mujeres, pero que las sitúan en posición de inferioridad frente a los hombres, el tema estrella en la década de los ochenta y noventa del Siglo XX fue el relativo a las edades de jubilación diferenciadas según el sexo (aparentemente más favorables para las mujeres, aunque acortaba sus carreras profesionales y las devolvía a las tareas domésticas) que era habitual en muchos de los Estados miembros (Alemania, Bélgica, Holanda o Reino Unido).

Bajo la perspectiva de la Seguridad Social Pública, la Directiva 79/7/CEE, en su artículo 7.1.a), habilita a los Estados miembros para "excluir de su ámbito de aplicación ... la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones". El TJUE ha tratado esta habilitación como una auténtica discriminación que, si bien permitida transitoriamente, es (permítasenos la insistencia) una auténtica discriminación, con lo cual la ha interpretado sistemáticamente de una manera estricta, tanto en lo que se refiere a diferencias en "las pensiones de vejez y de jubilación", como en relación con "las consecuencias que puedan derivarse ... para otras prestaciones". No vamos a entrar en el detalle de esta profusa jurisprudencia, pero sí es oportuno incidir en el fuerte activismo del TJUE frente a las diferentes edades de jubilación que, en no pocas ocasiones, se han valorado como acciones positivas (véase al respecto la STEDH de 12/04/2006, *Stec et alii vs Reino Unido*, demandas 65731/01 y 65900/01, acumuladas<sup>4</sup>).

---

*los tribunales españoles de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea en materia social* (coord.: Arántzazu VICENTE PALACIO), Editorial Atelier (Barcelona, 2023), pp. 297-324.

<sup>4</sup> En concreto, véase su apartado 62: "Las edades de jubilación diferenciales se introdujeron por primera vez para hombres y mujeres en el Reino Unido en 1940, mucho antes de que el Convenio (Europeo de Derechos Humanos) hubiera surgido, aunque la disparidad persiste hasta nuestros días ... Parece que la diferencia en el tratamiento se adoptó para mitigar la desigualdad financiera y las dificultades derivadas del tradicional papel no remunerado de las mujeres de cuidar a la familia en el hogar en lugar de trabajar de una forma remunerada. Por lo tanto, en su origen, las edades de jubilación diferenciadas estaban destinadas a corregir las «desigualdades de hecho» entre hombres y mujeres y, por lo tanto, parecen haber sido objetivamente justificadas en virtud del artículo 14 del Convenio". Aunque en los apartados siguientes se analiza que esa medida de acción positiva, por definición temporal, ha dejado de tener sentido tras la masiva entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, se concluye, en el apartado 64, que "a la luz de la justificación original de la medida para corregir la desigualdad financiera entre los sexos, la naturaleza de evolución lenta del cambio en la vida laboral de las mujeres y la ausencia de una norma común entre los Estados Contratantes ... el Tribunal considera que el Reino Unido no puede ser criticado por no haber comenzado antes en el camino hacia la armonización de la edad de jubilación" (he utilizado la traducción realizada en virtud del Convenio suscrito por la Universidad Nacional de Educación

Bajo la perspectiva de la jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo, era aplicable la Directiva 76/207/CEE, que (a diferencia de la 79/7/CEE) no establecía ninguna excepción, y, por eso mismo, se consideró discriminatorio el despido de una mujer “por la única causa de haber alcanzado o sobrepasado esta la edad a la que tiene derecho a una pensión del Estado, edad que es diferente para hombres y mujeres en virtud de la legislación nacional” (STJUE de 26/02/1986, Caso Marshall I, C-152/84).

Bajo la perspectiva de la Seguridad Social Privada (pensiones profesionales a cargo de las empresas), era aplicable la Directiva 86/378/CEE que, en su artículo 9.a), contenía una previsión similar al 7.1.a) de la 79/7/CEE. Pero la STJUE de 17/05/1990, Caso Barber, C-262/88, consideró las prestaciones de un régimen profesional comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 119 del TCEE en la medida en que una prestación profesional es una retribución diferida, con lo cual, como el artículo 119 del TCEE no contenía posibles excepciones a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, la Directiva que lo desarrollaba tampoco podía contenerlas, de ahí que se anularon las previsiones de la Directiva 86/378/CEE, y se calificó como discriminatoria sexista una diferencia en el acceso a una pensión de jubilación complementaria a causa de una edad distinta según el sexo (incluso si esa diferencia de edades en el régimen privado se correspondiera con la diferencia de edades prevista en el régimen público).

Al considerar discriminatorio según la Directiva 76/207/CEE el establecimiento de diferentes edades de jubilación a los efectos de la extinción del contrato de trabajo, al interpretar restrictivamente la cláusula establecida en la Directiva 79/7 en orden al mantenimiento transitorio de esas edades en el acceso a pensiones de jubilación públicas, y al invalidar la cláusula semejante que con relación a las pensiones de jubilación profesionales contenía la Directiva 86/378/CEE por contradicción con el artículo 119 TCEE (actual 157 del TFUE), el TJUE fue dando pasos muy firmes que están llevando al abandono de las diferentes edades de jubilación en la totalidad de los Estados miembros.

Fuera de los casos de las diferentes edades de jubilación, el TJUE ha sido también insistente en su lucha contra el paternalismo, y eso, que se puede apreciar asimismo en otros ámbitos, es significativamente apreciable en el ámbito de la Seguridad Social Pública. Quizás porque en estos casos más que en ningún otro se aprecia cuál es el lugar que las normas paternalistas atribuían a la mujer en la familia y el trabajo. Así, se ha considerado discriminación sexista (por poner algunos ejemplos): (1) que, a los efectos de una prestación por cuidar a persona inválida, se excluyese a las mujeres casadas que convivieran con su esposo o que este contribuyese a su manutención – STJUE de 24.6.1986, Caso Drake, C-150/85-; (2) que, a los efectos de una prestación de desempleo, no se les reconociese a las mujeres casadas la condición de cabeza de

---

a Distancia, el Ministerio de Justicia de España y el Tribunal Europeo; traducción accesible en la página web del TEDH).

familia, mientras se les reconocía siempre a los hombres casados –STJUE de 4.12.1986, Caso FNV, C-71/85, y STJUE de 8.3.1988, Caso Dik, C-80/87–; (3) que, a los efectos de un subsidio de desempleo, su duración fuese menor para las mujeres casadas que para los hombres casados –STJUE de 24.3.1987, Caso McDermott, C-286/85, y Cotter I, STJUE de 13.3.1991, C-377/89, Caso Mac Dermott y Cotter II–; (4) que, a los efectos de una prestación no contributiva de invalidez, a las mujeres casadas o en convivencia marital se les exigiese estar incapacitadas para las labores domésticas, lo que no se exigía a los varones en las mismas circunstancias –STJUE de 24.6.1987, Caso Clarke, C-384/85–, o, después de sustituida esa prestación por otra prestación, el acceso a esta segunda se basase en el haber disfrutado aquella primera –STJUE de 11.7.1991, Caso Johnson I, C-31/90–, si bien se le permite al Estado, aunque no hubiera adaptado correctamente su derecho a la norma comunitaria, la limitación de los efectos de la reparación de la discriminación a un determinado plazo temporal anterior a la solicitud, en el caso 12 meses –STJUE de 6.12.1994, Caso Johnson II, C-410/92–; (5) que, a los efectos de una prestación por cónyuge e hijos a cargo, a las mujeres se les obligase a acreditar que efectivamente estaban a cargo, mientras a los hombres se les reconocía automáticamente –STJUE de 25.7.1991, Caso Emmott, C-208/90–; (6) que se retirase la pensión de incapacidad de las mujeres cuando adquieren una pensión de viudedad –STJUE de 27.10.1993, Caso van Gemert-Dersk, C-337/91–, aunque posteriormente se matizó que no habría discriminación si a los hombres viudos se les aplicaba igualmente –STJUE de 27.10.1993, Caso Steenhorst-Neerings, C-338/91–; o (7) que se calcule una pensión sobre unos salarios diarios ficticios y/o globales diferentes para hombres y mujeres que realizaban igual trabajo o trabajo de igual valor –STJUE de 29.7.2010, Caso Brouwer, C-577/08–.

También el TJUE ha combatido el paternalismo en los regímenes profesionales aplicables en la Función Pública (recordemoslo: siguen el régimen de las retribuciones), lo que arranca de la STJUE de 28.9.1994, Caso Beune, C-7/93, apreciándose discriminación: (1) cuando hay reglas distintas de cálculo de la pensión de jubilación si funcionarios casados respecto a si funcionarias casadas —Caso Beune—; (2) cuando se imponen a los hombres condiciones de acceso a la viudedad más gravosas que a las mujeres —STJUE de 17.4.1997, Caso Evrenopoulos, C-147/95—; (3) cuando se excluye a los funcionarios que acrediten haber cuidado a sus hijos/as de una bonificación a efectos de la pensión de jubilación que se concede a las funcionarias de manera automática —STJUE de 29.11.2001, Caso Griesmar, C-366/99; sentencia muy relevante en el enjuiciamiento de los complementos españoles, dada la similitud de las medidas enjuiciadas—; (4) cuando se reconoce el derecho a una pensión de jubilación inmediata solo a las funcionarias cuyo cónyuge padece una incapacidad o una enfermedad incurable que le impide ejercer una profesión —STJUE de 13.12.2001, Caso Mouflin, C-206/00—; o (5) cuando se reconoce el derecho a una pensión de jubilación a una empleada en establecimientos militares a los 60 años, mientras a los empleados con el

mismo trabajo se les reconoce ese derecho a los 55 años —STJUE de 12.9.2001, Caso Niemi, C-351/00—. La doctrina Beune determinó a la Comisión a demandar por incumplimiento a Italia y a Grecia, que fueron condenadas en STJUE de 13.11.2008, C-46/07, y en STJUE 26.3.2009, C-559/07, respectivamente, por mantener diferencias en las prestaciones de jubilación en los regímenes profesionales de la Función Pública —en el caso de Italia diferentes edades de jubilación y en el caso de Grecia, además de ello, diversas medidas especiales a favor de categorías de trabajadoras como las viudas con hijos a cargo—.

#### **4. LAS SENTENCIAS SOBRE LOS COMPLEMENTOS DE APORTACIÓN DEMOGRÁFICA Y BRECHA DE GÉNERO**

Vista el espíritu y la letra de la normativa antidiscriminatoria por razón de género del Derecho de la Unión Europea, y en particular la Directiva 70/7/CEE, y visto el impresionante cuerpo jurisprudencial antipaternalista referenciado en el anterior epígrafe, no se acaba de entender (o a lo menos nunca lo entendió quien esto escribe) cómo el Poder legislativo español, a través de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, tuvo la genial ocurrencia de introducir, en el artículo 60 de la LGSS, un complemento de pensiones, inicialmente denominado de aportación demográfica, construido sobre una diferencia de trato entre mujeres y hombres con un completo desconocimiento de la severa jurisprudencia antipaternalista emanada del Tribunal de Luxemburgo, en particular con el desconocimiento de un antecedente similar que, referido a pensiones profesionales en la función pública francesa, era de solución trasladable: la STJUE Griesmar, que entendió discriminatorio excluir a los funcionarios que acrediten haber cuidado a sus hijos/as de la bonificación concedida a las funcionarias a los efectos de la pensión de jubilación.

La doctrina científica muy pronto llamó la atención sobre el carácter discriminatorio del complemento de aportación demográfica al excluir a los varones<sup>5</sup>, y de ahí la pronta interposición de una cuestión prejudicial resuelta, con cita de la doctrina Griesmar, en la STJUE de 12/12/2019 (WA, C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075) donde se declaró discriminatorio ese inicial complemento solo para las pensionistas mujeres.

Si bien lo peor estaba aún por venir: la respuesta de los poderes públicos españoles fue, de un lado, resistirse a aplicar la STJUE WA, y ello determinó una avalancha de litigios pocas veces vista ante la Jurisdicción Social, y, de otro lado, reformar el

---

<sup>5</sup> Tempraneros y críticos fueron los siguientes estudios doctrinales: María Luisa DE LA FLOR FERNÁNDEZ, "Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad", *Revista de Derecho Social*, número 76, 2016, páginas 107-132; María Amparo BALLESTER PASTOR, "El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea", *Lex social: revista de los derechos sociales*, volumen 6, número 1, 2016; y Rocío GALLEGOS LOSADA, "El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, número 403, 2016, páginas 19-54.

complemento, ahora denominado de brecha de género, pero manteniendo su sexuación.

De un lado, las entidades gestoras de la Seguridad Social se negaron a aplicar la doctrina de la STJUE WA, obligando a los varones reclamantes a acudir a la Justicia. Y ello motivó otra cuestión prejudicial donde se preguntaba al TJUE si esa negativa se podría considerar una segunda discriminación por razón de sexo que posibilitaría la reclamación de una indemnización de daños y perjuicios, a lo que el TJUE respondió afirmativamente en la Sentencia de 14/09/2023 (DX, C-113/22, ECLI:EU:C:2023:665).

Me permitirá el lector o lectora que nos paremos un momento en esta STJUE DX pues es una Sentencia muy relevante: primero, porque supone una mejora significativa en la eficacia de la tutela antidiscriminatoria y, aunque en el caso sean los hombres los beneficiados, tendencialmente (pues ellas son las más habitualmente discriminadas por razón de sexo) va a beneficiar más a las mujeres (y ello ya podría empezar a verse cuando las empleadas de hogar comienzen a reclamar el desempleo que históricamente se les ha negado en nuestra Seguridad Social hasta que, gracias a otra intervención del TJUE, se les ha tenido que reconocer legal, pero no retroactivamente); y segundo, porque esta Sentencia supone un paso muy trascendente en la posibilidad de exigir responsabilidades a los Estados miembros por incumplimiento del Derecho de la Unión europea, pues, si hasta el momento esa exigencia obligaba a acudir a un procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado (STJUE 19/11/1991, Francovich, C-6/90 y 9/90 acumulados, ECLI:EU:C:1991:428), ahora ya se puede exigir indemnización en el mismo procedimiento donde se aprecia el incumplimiento del Derecho de la Unión europea, lo que, en los casos en que ello proceda, es un claro avance sobre la doctrina Francovich<sup>6</sup>.

De otro lado, el Poder legislativo se empeñó en mantener un complemento sexuado, a cuyo efecto se reformó el artículo 6º de la LGSS a través del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, donde se regula un complemento de pensiones ahora denominado para la reducción de la brecha de género. Y es que su lectura, si bien muy mejorada con respecto a la del complemento de aportación demográfica, tampoco permitía despejar todas las dudas acerca de la adecuación de su regulación a la jurisprudencia comunitaria dadas las diferencias en el acceso para las pensionistas mujeres, que era automático salvando el caso de que la pensión de jubilación del otro progenitor fuera menor, y para los pensionistas varones, que obligaba a acreditar su vinculación con el cuidado de hijos/as. Así lo destacó la doctrina desde muy pronto<sup>7</sup>, y

---

<sup>6</sup> En palabras de Lourdes ARASTEY SAHÚN, “this solution could be more interesting and fair than the only possibility of wait for a Francovich liability action” (“Keynote Speech” impartida en el *Legal seminar on non discrimination and gender equality*, Bruselas, 29 de noviembre de 2024 – European Commission; accesible en <https://www.equalitylaw.eu/seminar-2024/148-opening-session-keynote-speech>, página consultada el 01/09/2025).

<sup>7</sup> Un completo e imprescindible estudio es el de Juan Bautista VIVERO SERRANO, *Del complemento por maternidad al complemento para la reducción de la brecha de género*, Editorial Comares (Granada, 2021). Centrándose en la crítica del nuevo complemento y cuestionando seriamente su adecuación a la Directiva

así llegamos a nuevas cuestiones prejudiciales resueltas en la STJUE de 15/05/2025 (Casos UV y XXX, C-623/23 y C-626/23 acumulados, ECLI: EU:C:2025:358), donde, por tercera vez en poco más de un lustro, España ha vuelto a quedar en entredicho al considerar contrario a la Directiva 79/7/CEE un complemento de pensiones sexuado.

Hemos de apuntar, en todo caso, que España ha conseguido salvar parte de los muebles, pues la STJUE UV ha considerado ajustado a la Directiva 79/7/CEE la unicidad del complemento en la medida en que solo se reconocerá a uno de los progenitores y en la medida en que, a los efectos de atribuir ese complemento a uno solo de los progenitores, se utilice un criterio neutro como es el de la menor cuantía de la pensión de jubilación.

La STJUE UV ha sido muy cuestionada en la doctrina española<sup>8</sup>. Se ha criticado la masculinidad del tribunal (los tres magistrados, el abogado general e incluso el secretario del tribunal eran varones), el procedimiento expeditivo utilizado (el abogado general asumió no hacer conclusiones, y la Sala acordó resolver con tres miembros, lo que ya permitía presagiar un resultado similar al de la STJUE WA), los razonamientos pretorianos (algo que, por cierto, ha acompañado desde siempre a la jurisprudencia comunitaria a la que le han bastado unas pocas líneas para sentar doctrinas tan fundamentales como la primacía del derecho comunitario o su efecto directo, y algo que, para ser totalmente honestos, ha mejorado con el tiempo ampliando las motivaciones), la escasa receptividad de la jurisprudencia comunitaria a las acciones positivas y, en suma, el desconocimiento de la perspectiva de género (algo que es cierto, aunque, como hemos explicado en particular en los primeros epígrafes, se corresponde el espíritu y la letra de la normativa antidiscriminatoria por razón de género del Derecho de la Unión Europea, y en particular la Directiva 70/7/CEE: no debería causarnos ello una mayor sorpresa pues, con independencia de que podamos no compartirlo, lo que no podemos es desconocerlo).

Pero a nuestro entender lo más desconcertante de todo este desastre ha sido la actuación de los poderes públicos españoles por desconocer la jurisprudencia del TJUE y por retar al TJUE con pólvora del Rey (en suma, con el dinero de nuestras cotizaciones). Si nuestros poderes públicos creen que el Derecho de la Unión Europea y

79/7/CEE y a la jurisprudencia del TJUE, véase Miguel DE LA CORTE RODRÍGUEZ, "Del complemento de pensiones por maternidad al de por brecha de género: cómo intentar cumplir (sin lograrlo) la jurisprudencia europea sobre igualdad de género", *Revista General de Derecho Europeo*, número 56, 2022.

<sup>8</sup> De gran interés son los comentarios publicados en los *Briefs AEDTSS*: Juan Bautista VIVERO SERRANO, "El complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género fulminado por el TJUE", *Briefs AEDTSS*, núm. 54, 2025; Cristóbal MOLINA NAVARRETE, "Los hombres del Tribunal de Justicia y el «mito del varón pensionista discriminado»: ¿«Punto ciego» para la perspectiva de género?", *Briefs AEDTSS*, núm. 55, 2025; Francisca MORENO ROMERO, "STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género: ¿y ahora qué? El derecho y del deber del Sistema de Seguridad Social a defenderse", *Briefs AEDTSS*, núm. 57, 2025. También véase desde una perspectiva crítica la interesante tribuna redactada por Cristina SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO: "Complemento de pensiones contributivas y discriminación por razón de sexo: todos los jueces eran hombres (STJUE de 15 de mayo de 2025)", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, volumen 10, núm. 1, 2025.

la jurisprudencia del TJUE deben ser otras de las que son, lo que deberían hacer no es retar al TJUE, sino instar la reforma de la norma comunitaria para permitir un mayor campo de acción a los Estados miembros. Una reforma que, dicho sea de paso, a la Directiva 79/7/CEE ya le va haciendo falta, tanto por sus debilidades, como por estar envejecida.

## 5. EL PROBLEMA DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: MEDIDAS *BACK-LOOKING* Y MEDIDAS *FORWARD-LOOKING*

Con la introducción de un complemento de aportación demográfica y su transición a un complemento de brecha de género, el Poder legislativo español ha focalizado la solución del problema de la brecha de género en las pensiones del Sistema de la Seguridad Social en medidas dirigidas a compensar las desigualdades del pasado (medidas *back-looking*), pero sin haber corregido completamente los sesgos de masculinidad del Sistema de la Seguridad Social a través de medidas dirigidas hacia una regulación más igualitaria de cara al futuro (medidas *forward-looking*). Dicho más llanamente, intenta repartir la tarta cuando lo más lógico es cambiar la receta de la tarta pues si no cambiamos la receta de la tarta veremos como en el futuro se sigue produciendo la brecha pensional y nos veremos obligados a mantener *sine die* un reparto de la tarta que, siendo una acción positiva, por definición debe ser una medida de carácter temporal.

Al TJUE le ha tenido que resultar llamativa esta incoherencia de nuestro Poder legislativo cuando, por sus propios precedentes sobre nuestro Sistema de la Seguridad Social, ha tenido que reprendernos varias veces en poco más de una década. Recordemos:

— STJUE de 22.11.2012, Caso Elbal Moreno, C-385/11: es discriminación una normativa ... que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en una cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

— STJUE de 9.11.2017, Caso Espadas Recio, C-98/15: es discriminación una normativa ... que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa.

— STJUE de 8.5.2019, Caso Villar Láiz, C-161/18: es discriminatoria una normativa ... según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización —período al que se aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5—, en la medida en que esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino.

— STJUE de 24.2.2022, Caso CJ, C-389/20: es discriminatoria una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

— STJUE de 30.6.2022, Caso KM, C-625/20: es discriminatoria una normativa nacional que impide a los trabajadores afiliados a la seguridad social percibir simultáneamente dos pensiones de incapacidad permanente total cuando corresponden al mismo régimen de seguridad social (pluriempleo), mientras que permite tal acumulación cuando dichas pensiones corresponden a distintos regímenes de seguridad social (pluriactividad), siempre que dicha normativa sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores, especialmente en la medida en que permita disfrutar de la acumulación a una proporción significativamente mayor de trabajadores, determinada sobre la base de todos los trabajadores sujetos a la referida normativa, respecto de la proporción correspondiente de trabajadoras, y que esa normativa no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

— STJUE de 1.8.2025, Comisión vs. España, C-70/24: España es condenada por no haber traspuesto debidamente el permiso parental retribuido de 8 semanas por progenitor contemplado en el artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Lo que ha motivado la aprobación, vía urgente para evitar más sanciones, del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, dictado para completar la transposición de la Directiva. Otra sentencia más (esta incluso algo posterior a la STJUE UV) que demuestra la desidia del Poder legislativo español para resolver las discriminaciones e incumplimientos en nuestro Sistema de Seguridad Social con medidas cuya eficacia no se demore al momento de la jubilación.

Conocedor de su propia jurisprudencia, decíamos, el TJUE seguramente ha visto con perplejidad que, sin resolver los sesgos de masculinidad de nuestro Sistema de la Seguridad Social a través de medidas *forward-looking*, hayamos intentado arreglar la cuestión con medidas *back-looking* como son los complementos de pensiones. Podríamos aquí recordar ese dicho popular de “empezar la casa por el tejado”. En algunos de los párrafos de la STJUE WA y de la STJUE UV se traslucen esa perplejidad cuando se dice que “el artículo 157 TFUE, apartado 4, no puede aplicarse a una norma nacional ... que se limita a conceder a las mujeres un complemento de pensión en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, sin remediar los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional, en tanto en cuanto no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que están expuestas las mujeres, ayudándolas en sus carreras, y garantizar en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional” (STJUE WA, § 65; STJUE UV, § 74).

¿Qué hay que hacer, pues, para cerrar, o cuando menos reducir, la brecha de pensiones a través de medidas *forward-looking*? Hay tres grandes grupos de medidas.

El primero tiene que ver con la corrección de los sesgos de masculinidad aún persistentes en nuestro Sistema de la Seguridad Social pues, sin dejar de reconocer los avances realizados a veces a causa de la jurisprudencia comunitaria (que ha obligado a revisar nuestra legislación en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial, o la cobertura del desempleo de las empleadas de hogar), a veces por propia iniciativa (últimamente: las incapacidades temporales especiales ligadas a la menstruación dolorosa, la interrupción voluntaria del embarazo y la salida de cuentas en el parto), son muchas las que se encuentran sin resolver aún hoy en día (algunos ejemplos: el sesgo de masculinidad del cuadro de enfermedades profesionales<sup>9</sup>, o la ausencia de consideración de algunas enfermedades feminizadas en la baremación del grado de discapacidad<sup>10</sup>).

El segundo gran grupo de medidas tiene que ver con la corrección de las desigualdades en el mercado de trabajo que, por derivación, afectará favorablemente a las prestaciones sociales de las mujeres (por ejemplo: avanzar en la corresponsabilidad en los derechos de conciliación de las personas trabajadoras y en su cobertura a través de prestaciones sociales, con coste cero para la empresa; formación

---

<sup>9</sup> Cuestión que he analizado en José Fernando LOUSADA AROCHENA: *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2022).

<sup>10</sup> Cuestión que he analizado en José Fernando LOUSADA AROCHENA: “El tratamiento jurídico de la fibromialgia en perspectiva de género”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 26, 2010, pp. 30-37; y José Fernando LOUSADA AROCHENA / Ricardo Pedro RON LATAS: “Sensibilidad química múltiple y electrohipersensibilidad: tratamiento jurídico laboral y perspectiva de género”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social – Laborum*, núm. 39, 2024, pp. 35-50.

profesional de mujeres en sectores masculinizados; políticas de integración y empleo de mujeres inmigrantes),

El tercer gran grupo de medidas tiene que ver con el reforzamiento del Estado social en aquellos aspectos que repercuten sobre la brecha pensional (por ejemplo: mejorar el sistema público de guarderías gratuitas desde antes de los tres años; mejorar la atención pública de personas dependientes; reconocimiento efectivo de los cuidados prestados en el seno de las familias a través de la cobertura con cotizaciones sociales).

Una visión a los derechos comparados más cercanos permite identificar muchas medidas de interés (que se podrían incluir en alguno de los tres grandes grupos recién apuntados) para prevenir *ad futurum* la brecha de pensiones: cobertura con prestaciones sociales de períodos dirigidos a facilitar el cuidado de hijos/as, cotizaciones ficticias durante interrupciones vinculadas al cuidado, reparto de cotizaciones entre progenitores constante matrimonio (*splitting* de pensiones), individualización de las pensiones ...<sup>11</sup>.

## 6. ¿PODEMOS RESCATAR LA IDEA DE UN COMPLEMENTO DE PENSIONES? LA EXPERIENCIA FRANCESA

Todo lo reflexionado en el anterior epígrafe no quiere decir que debamos abandonar la idea de implementar medidas *back-looking* como el complemento de pensiones u otras medidas que inciden directamente sobre las pensiones, sino que su recuperación debe ir de la mano de una regulación no sexuada<sup>12</sup>. A tales efectos, no debemos pasar por alto ni nuestra experiencia, ni en particular la de Francia, pues Francia y España hemos sido de los pocos Estados miembros que se han atrevido con medidas *back-looking* tipo complementos u otros beneficios aplicados a la pensión de jubilación.

Veamos en particular la respuesta dada en la República Francesa tras la STJUE Griesmar: proporcionar a los funcionarios de ambos性 (y no solo a las funcionarias) determinadas mejoras en sus pensiones de jubilación vinculadas al cuidado de hijos y sometidas a condiciones sumamente detalladas, entre las cuales se encuentra la interrupción de servicios durante dos meses justificada en permisos, entre los cuales se encuentran el (obligatorio) de maternidad y otros (voluntarios) de paternidad o parental.

Y es aún más interesante recordar las respuestas que, a lo que hizo la República Francesa, han dado los tribunales europeos que se han visto apelados para fiscalizarla.

En primer lugar, se cuestionó que fuese una intervención legislativa con efectos retroactivos, lo que determinó una demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos

<sup>11</sup> Un amplio análisis de derecho comparado lo encontramos en el libro *La brecha de género en pensiones* (dirs: José Luis MONEREO PÉREZ / María Nieves MORENO VIDA / Juan Antonio MALDONADO MOLINA; coord.: Diego VELASCO FERNÁNDEZ), Ediciones Laborum (Murcia, 2025).

<sup>12</sup> En el mismo sentido, véase el interesante análisis de María Amparo BALLESTER PASTOR, "Los dilemas del complemento de brecha de género", en el libro colectivo *La brecha ...*, citado, pp. 685-711.

Humanos, constando una violación del derecho al juicio justo (artículo 6.1 del Convenio) (STEDH de 11/02/2010, Caso Javaugue vs República Francesa, demanda n.º 39730/06).

En segundo lugar, los pensionistas varones demandaron por la eventual existencia de una discriminación indirecta en la medida en que las condiciones impuestas por la nueva ley eran más fáciles de cumplir por las mujeres, motivando nuevas cuestiones.

Una primera cuestión resultaba esperanzadora, aunque en modo alguno era concluyente. El Tribunal Administrativo de Saint-Denis de La Reunión, a consecuencia de 50 demandas de varones, planteó, con dicha nueva normativa, una cuestión prejudicial por discriminación indirecta / impacto adverso sobre los hombres (Caso Amédée, C-572/10, ECLI:EU:C:2011:846). Pero la cuestión fue retirada antes de sentencia, si bien hay conclusiones del abogado general justificando la supeditación de la bonificación por hijos/as a una interrupción continua en el marco de permisos de maternidad o parentales.

La segunda cuestión fue más decepcionante. Otro funcionario, aquí en litisconsorcio activo con su esposa (que coadyuva a la demanda invocando el perjuicio personal que sufriría, en caso de fallecimiento de su marido, en el cálculo de la pensión de supervivencia), exige una indemnización por no haberle permitido acogerse a un beneficio de anticipación de la jubilación. Al conocer la demanda, el Tribunal Administrativo de Apelación de Lyon pregunta al Tribunal de Justicia. El mismo abogado general que en el Caso Amédée se remite a sus conclusiones anteriores, que estimaban que la normativa francesa era conforme al Derecho de la Unión. Pero la Corte no las sigue. En la STJUE de 17/07/2014, Caso M. y B. Leone (C-173/13, ECLI:EU:C:2014:2090), se admite la posibilidad de una discriminación indirecta considerando que un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres pueden cumplir las condiciones para la jubilación anticipada (en particular, la exigencia de dos meses de interrupción dado que el permiso de maternidad es superior a ese tiempo y además obligatorio, mientras los de paternidad o parentales son voluntarios, no son retribuidos e interrumpen la carrera cotizatoria). A partir de esta constatación del impacto adverso, el TJUE remite a la jurisdicción nacional para verificar si hay justificación, aunque apunta algunas indicaciones donde se pone en evidencia la falta de coherencia de determinadas exigencias para acceder a los beneficios en la pensión de jubilación con respecto a la finalidad de compensar el impacto de los cuidados sobre dicha pensión. En cuanto a la invocación de una acción positiva, admitida por el artículo 141.4 del Tratado CEE (artículo 157.4 del TFUE), se descarta porque el Tribunal no ve en qué medida la anticipación de la jubilación ayudaría a las personas interesadas a superar las dificultades existentes a lo largo de sus carreras profesionales derivadas del cuidado de los hijos/as.

## 7. HACIA UN COMPLEMENTO ASEXUADO, PERO CON UN POSITIVO IMPACTO A FAVOR DE LAS MUJERES

Vista la experiencia francesa, y la nuestra propia, tras la STJUE UV lo inmediato era cumplirla en sus propios términos sin forzar a los varones a acudir a los órganos judiciales, lo que, según la STJUE DX, conduciría a la reclamación de nuevas indemnizaciones a la Seguridad Social. Algunos planteamientos que llamaban a la resistencia podrían haber duplicado el daño causado a las arcas de la Seguridad Social sin suponer otra cosa que ahondar más en la agonía. Resultaba necesaria una instrucción general que evite la litigiosidad y mayores daños; y afortunadamente ya se ha adoptado<sup>13</sup>.

Otra cuestión es que hacemos con el complemento. Una opción es derogarlo (muerto el perro ...) <sup>14</sup>, aunque ello no tendría efectos retroactivos, ni se podría limitar temporalmente la reparación de la discriminación sufrida por los pensionistas varones (ni por plazos de prescripción en el caso de la jubilación pues es una pensión imprescriptible, ni por la limitación general de tres meses hacia atrás desde la solicitud), ni tampoco se podrían excluir las indemnizaciones si los varones tuvieron que acudir a los órganos judiciales. Nada que hacer hacia atrás. O sea, sería una derogación meramente *ad futurum*.

También se ha apuntado la posibilidad de sustituirlo por beneficios fiscales<sup>15</sup>, lo que permitiría soslayar el escrutinio basado en la Directiva 79/7/CEE. Pero no dejaría de sonar como bastante incoherente que una regulación fuera discriminatoria a los ojos de la normativa comunitaria sobre igualdad de los sexos en el ámbito de la Seguridad Social Pública, y, sin embargo, dejara de serlo a los ojos de nuestro derecho tributario nacional.

Si queremos ser coherentes con nuestro compromiso con la igualdad de género, lo más correcto sería mantener el complemento con las reformas necesarias para superar el filtro restrictivo utilizado por el TJUE. Obviamente, eso se consigue con un complemento totalmente neutro y vinculado al cuidado de los hijos/as, lo que supondría, de tomar como base la regulación del complemento de brecha de género, exigir también a las pensionistas mujeres las exigencias de interrupción de la carrera

<sup>13</sup> Se trata del Criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social 11/2025 sobre reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 60 de la LGSS y en la disposición adicional 12<sup>a</sup> de la Ley de Clases Pasivas del Estado, a los hombres titulares de pensiones contributivas causadas a partir de 4 febrero de 2021, en cumplimiento de la sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025. Sus pautas aparecen sustancialmente reproducidas en el Criterio de gestión del INSS 12/2025, de 2 de julio de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género.

<sup>14</sup> Francisca MORENO ROMERO, "STJUE de 15 de mayo de 2025 ...", obra citada.

<sup>15</sup> Cristina SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO: "Complemento de ...", obra citada.

profesional o los deméritos en las cotizaciones en determinados periodos<sup>16</sup>. En la mayoría de las ocasiones, las mujeres tendrían más facilidad de cumplir esas exigencias que los varones, y entonces sería para ellas el complemento. Y en el caso de que las cumpliesen ambos progenitores, el mantenimiento de la regla de unicidad del complemento a favor de quien tenga la pensión de menor cuantía (que el TJUE UV ha validado como no discriminatoria), beneficiaría más a las mujeres que a los varones (precisamente, por la brecha pensional).

La STJUE M. y B. Leone impone un principio de coherencia entre las exigencias para acceder a los beneficios en la pensión de jubilación con respecto a la finalidad de compensar el impacto de los cuidados sobre dicha pensión de jubilación. De ahí que el TJUE ve mal incluir el permiso obligatorio de maternidad entre las interrupciones habilitantes para el acceso a esos beneficios y exigir a los padres tomar un permiso de paternidad inexistente en la época en que tuvieron sus hijos los que ahora se jubilan. Las exigencias contenidas en el artículo 6º de la LGSS para el acceso de los varones al complemento no aluden (menos mal) a los permisos de maternidad ni de paternidad, pero eso no impide considerar que la simple constatación de interrupciones en la carrera profesional o los deméritos en las cotizaciones en determinados periodos puede no superar el principio de coherencia en la medida en que esas exigencias las puede cumplir un progenitor ausente del cuidado de sus hijos/as. Para solventar esta cuestión bastaría con reforzar la coherencia a través de la exigencia de que, durante la totalidad del periodo referido en la norma, al progenitor se le exija ostentar la guarda y custodia del hijo/a.

También sería oportuno, para reforzar la finalidad de superación de la brecha de género no ya entre pensiones contributivas, sino entre personas progenitoras, que se reconociese el complemento a quienes son pensionistas de jubilación en su modalidad contributiva (tendencialmente más mujeres que hombres), e incluso a quienes no son pensionistas (tendencialmente más mujeres que hombres). Y es que la brecha de pensiones es un termómetro de desigualdad en cierto modo endogámico pues solo atiende a las diferencias que existen entre pensionistas varones y pensionistas mujeres,

<sup>16</sup> Según el artículo 6º de la LGSS, los requisitos establecidos para los hombres y que se podrían extender a las mujeres serían los siguientes: 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, con arreglo a las siguientes condiciones: 1.<sup>a</sup> En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de 120 días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer (aquí habría que decir al otro progenitor). 2.<sup>a</sup> En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer (aquí habría que decir al otro progenitor).

cuando precisamente las mujeres que no llegaron a obtener una prestación contributiva, o no llegaron a obtener ninguna prestación, son las que probablemente más se han visto afectadas por las obligaciones de cuidado parentales y familiares. Ciento que ello obligaría a establecer un sistema de gestión de pago a favor de quien no es pensionista contributivo, bien haciendo las transferencias oportunas a la entidad gestora pagadora de la pensión no contributiva, o bien ordenando el abono directo del complemento a través de la TGSS, pero se trataría de dificultades de gestión que quedaría compensadas por la finalidad.

Un complemento regulado en términos asexuados no significa que no sea beneficioso para superar la brecha de género en las pensiones, e incluso más allá. Para ello el Poder legislativo debe medir muy bien la regulación. Lo que hemos apuntado en los párrafos precedentes serían unas ideas en términos asexuados que, a nuestro juicio, posibilitarían, por su impacto positivo hacia las mujeres, reducir las brechas de género (no solo en las pensiones contributivas, también en el poder económico de las mujeres).

## **8. LAS OTRAS MEDIDAS *BACK-LOOKING*: NECESIDAD DE REVISIÓN**

Nuestro ordenamiento jurídico, además de los complementos de marras, conoce otras medidas *back-looking* para corregir la brecha de género en las pensiones. Se trata de las establecidas en la LGSS en sus artículos 235 (periodos de cotización asimilados por parto), 236 (beneficios por cuidado de hijos o menores) y 237 (prestación familiar en su modalidad contributiva), así como en su disposición transitoria 41<sup>a</sup> (integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento).

Pues bien, y a la vista de la STJUE UV, y en general de su jurisprudencia, debemos revisar esas medidas para garantizar su pleno ajuste con el Derecho de la Unión Europea.

En cuanto a los períodos de cotización asimilados por parto (artículo 235 de la LGSS), no plantea problemas pues, aunque es de titularidad femenina, se trata de un beneficio vinculado al parto y que resulta proporcionado en la medida en que los períodos de cotización asimilados se corresponden con la duración del permiso de maternidad. Aunque acaso no sería mala idea ampliar el ámbito material del beneficio, que solo es a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, y se podría extender a otras prestaciones, como la viudedad, el desempleo o la maternidad.

En cuanto a los beneficios por cuidado de hijos o menores (artículo 236 de la LGSS), este beneficio presenta más problemas. De un lado, porque se vincula a la interrupción de la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre

los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación, sin que se exija que ello obedezca al cuidado de un hijo/a o menor. De otro lado, y aquí el incumplimiento de las exigencias establecidas en la jurisprudencia comunitaria es más flagrante, porque este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores y en caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre, lo que supone un criterio sexuado de atribución del beneficio único a los progenitores.

En cuanto a la prestación familiar en su modalidad contributiva (artículo 237 de la LGSS), no plantea problemas en sí mismo considerado pues se trata de un beneficio de titularidad neutra vinculado a la excedencia o a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares. Donde está la carencia es en que es un beneficio limitado a la cobertura de cotizaciones cuando lo ideal sería que, cuando menos algunos períodos de la excedencia o la reducción de jornada, tuvieran alguna cobertura de Seguridad Social. Lo cual determinaría reconvertir una medida *back-looking* en una medida *forward-looking*, pues se eficacia se produciría en el mismo momento que la necesidad de cuidado, sin que quedase demorada al momento posterior en que se accediese a una prestación.

En cuanto a la integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento (disposición transitoria 41<sup>a</sup> de la LGSS), es un beneficio claramente contrario a la jurisprudencia emanada del TJUE, en concreto a la STJUE UV, pues se reconoce a las mujeres de manera automática y a los hombres solo en las mismas condiciones en que se reconoce el complemento de brecha de género en el artículo 60 de la LGSS. Si esto no fuera suficiente para acordar su eliminación, recuérdese que, según la STJUE de 29.7.2010, Caso Brouwer, C-577/08 (más arriba citada), es discriminatoria “una normativa nacional en virtud de la cual, durante el período comprendido entre 1984 y 1994, el cálculo de las pensiones de jubilación y de vejez de las trabajadoras fronterizas se basaba, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, en salarios diarios ficticios y/o globales inferiores a los de los trabajadores fronterizos masculinos”.

Comoquiera que la entrada en vigor del beneficio establecido en la disposición transitoria 41<sup>a</sup> de la LGSS está prevista para el 1 de enero de 2026, el Poder legislativo tiene un margen de tiempo para derogarlo antes de que la norma llegue a estar vigente.

## 9. UN APUNTE FINAL SOBRE ESTE EMBROLLO

A la vista de la situación generada tanto por el viejo complemento de aportación demográfica como por el nuevo complemento de brecha de género, es difícil no evocar el castigo que Zeus le impuso a Prometeo por haber robado el fuego a los Dioses. Ordenó Zeus encadenar a Prometeo en el Cáucaso para que un águila le devorase el hígado, aunque, al ser Prometeo inmortal, se le regeneraba de noche, y al siguiente día

de nuevo se lo devoraba. Y es que, dadas las torpezas de nuestros poderes públicos que perseveran en regenerar la discriminación, así el legislativo como la entidad gestora, el Tribunal de Luxemburgo se encuentra obligado a devorar las entrañas de nuestra Seguridad Social a cada nueva cuestión prejudicial, con el resultado, dado el contexto de avalancha de reclamaciones, de atasco en la gestión y de colapso en los órganos judiciales nacionales.

Nuestros poderes públicos pueden autoliberarse del castigo no generando nuevas discriminaciones, en primer lugar, acatando la doctrina del TJUE, y, en segundo lugar, sustituyendo o modificando el complemento por otro sin sexuación en las condiciones de acceso. Acabando de una vez con la avalancha de litigios sobre estas infaustas cuestiones e implementando medidas eficaces para remediar la brecha de género en las pensiones.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Arastey Sahún, Lourdes. (2024). Keynote Speech, impartida en el *Legal seminar on non discrimination and gender equality*, Bruselas, 29 de noviembre de 2024 – European Commission; <https://www.equalitylaw.eu/seminar-2024/148-opening-session-keynote-speech>
- AA.VV. (2025). La brecha de género en pensiones. En José Luis, Monereo Pérez, María Nieves, Moreno Vida, Juan Antonio, Maldonado Molina (dir.) y Diego, Velasco Fernández (coord.). Laborum.
- Ballester Pastor, María Amparo. (2025). Los dilemas del complemento de brecha de género. En Jose Luis, Monereo Pérez, María Nieves, Moreno Vida, y Juan Antonio, Maldonado Molina (dir.), Diego, Velasco Fernández (Coord.), *La brecha de género en pensiones*. Laborum.
- (2016). El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea. *Lex social: revista de los derechos sociales*. 6 (1), 72-93.
- De la Corte Rodríguez, Miguel. (2022). Del complemento de pensiones por maternidad al de por brecha de género: cómo intentar cumplir (sin lograrlo) la jurisprudencia europea sobre igualdad de género. *Revista General de Derecho Europeo*. 56.
- De la Flor Fernández, María Luisa. (2016). Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad. *Revista de Derecho Social*. 76.
- Gallego Losada, Rocío. (2016). El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*. 403, 19-54.
- Lousada Arochena, José Fernando. (2025). El complemento de brecha de género también es discriminatorio, *Revista de Jurisprudencia Laboral*. 5.

- (2023). Seguridad Social Pública y discriminación sexista en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su aplicación en España, en Arántzazu, Vicente Palacio (Coord.). *Aplicación por los tribunales españoles de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea en materia social*. Atelier.
  - (2022). *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo.
  - (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch.
  - (2010). El tratamiento jurídico de la fibromialgia en perspectiva de género. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 26, 30-37.
- Lousada Arochena, José Fernando (coord. y autor), Cabeza Pereiro, Jaime y Núñez-Cortés Contreras, Pilar. (2024). *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*. Tirant lo Blanch.
- Lousada Arochena, José Fernando, Ron Latas, Ricardo Pedro. (2024). Sensibilidad química múltiple y electrohipersensibilidad: tratamiento jurídico laboral y perspectiva de género, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. Laborum. 39, 35-50.
- Molina Navarrete, Cristóbal (2025). Los hombres del Tribunal de Justicia y el «mito del varón pensionista discriminado»: ¿«Punto ciego» para la perspectiva de género?. *Briefs AEDTSS*. 55.
- Moreno Romero, Francisca. (2025). STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género: ¿y ahora qué? El derecho y del deber del Sistema de Seguridad Social a defenderse. *Briefs AEDTSS*. 57.
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. (2025). Complemento de pensiones contributivas y discriminación por razón de sexo: todos los jueces eran hombres (STJUE de 15 de mayo de 2025). *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 10, (1). <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS>
- Vivero Serrano, Juan Bautista. (2025). El complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género fulminado por el TJUE. *Briefs AEDTSS*. 54.
- (2021). *Del complemento por maternidad al complemento para la reducción de la brecha de género*. Comares.

#### Cómo referenciar este artículo(\*)/How to reference this article(\*):

Lousada Arochena, J.F.: (2026). El complemento de brecha de género para las pensiones de la seguridad social: ¿Hay alternativas tras su anulación?, *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 9, 1-26, doi: 10.6018/iqual. 678141

Lousada Arochena, J.F.: (2026). El complemento de brecha de género para las pensiones de la seguridad social: ¿Hay alternativas tras su anulación? [The gender gap supplement for Social Security pensions: are there alternatives after its annulment?]. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 9, 1-26, doi: 10.6018/iqual. 678141