

## ***La brecha de género en la pensión de jubilación: algunos mecanismos correctores y cuestiones pendientes \****

di

María de los Reyes Martínez Barroso\*

SUMARIO: 1. La dimensión de género en la pensión de jubilación. - 1.1. Retraso de la edad de jubilación y alargamiento de carreras de cotización. - 1.2. Impacto de género en los mecanismos de cobertura de lagunas. - 1.3. Medidas tendentes a corregir la brecha de género. - 1.3.1. El reconocimiento de períodos de cotización ficticia. - 1.3.2. El complemento de maternidad (y su carácter discriminatorio). - 1.3.2.1º. Régimen jurídico del complemento de maternidad en España. - 1.3.2.2º. El reproche del Tribunal de Justicia de la Unión Europea por el trato discriminatorio por parte de la Seguridad Social española a los hombres que han sido “padres”. - 2. Cuestiones pendientes. - 2.1. La omisión de las actividades de atención doméstica en la anticipación de la edad de jubilación. - 2.2. La exclusión del trabajo a tiempo parcial de la jubilación parcial anticipada y su posible carácter discriminatorio.

### ***1. La dimensión de género en la pensión de jubilación***

El sistema español de protección social garantiza los mismos derechos entre sexos desde el punto de vista técnico, es decir, no establece diferenciaciones de género en el acceso a la protección. Las únicas medidas de protección especial son las que tratan de proteger la función reproductora de la mujer. No obstante, aunque las normas de Seguridad Social son relativamente neutras en cuanto al género, el papel desempeñado por la mujer en el mercado laboral tiene importantes repercusiones en materia de protección social. No se olvide que el sistema público fue diseñado bajo un modelo social en el cual las funciones familiares y laborales de hombres y mujeres

---

\* Investigación realizada al amparo del Proyecto de Investigación «Nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social» (referencia DER2017-82192-C3-1-R), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. El presente trabajo es ofrecido por la autora a la recopilación de las Actas del Seminario sobre “Le norme antidiscriminatoire del lavoro nell’Unione Europea”, celebrado el 3 de septiembre de 2019 en la Sala Convegni DEMM, Università degli Studi del Sannio, Benevento (Italia).

\* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de León.

respondían a patrones culturales significativamente distintos de los actuales. Además, al ser un modelo eminentemente contributivo y estar financiado con cotizaciones que dependen del salario percibido, de algún modo viene a perpetuar las desigualdades salariales del mercado laboral<sup>1</sup>.

La dificultad para conciliar trabajo, familia y vida personal, unida a la desigual distribución de las responsabilidades domésticas y familiares tiene un impacto negativo para las mujeres en el marco de la protección social, y se hace especialmente visible en el caso de pensiones vitalicias, como es la jubilación, que requiere largos períodos de cotización. Trabajar menos horas fuera de casa y durante menos años acaba por tener un impacto negativo en las prestaciones públicas. Ante tal realidad, se han ido incorporando al ordenamiento jurídico medidas tendentes a minimizar los efectos negativos que de cara al acceso a las futuras prestaciones provoca la interrupción laboral, mayoritariamente en el colectivo femenino. Y aunque dichas medidas vienen a paliar, en parte, los efectos adversos, no son suficientes, debiendo tener como destinatarios al conjunto de los sujetos implicados en términos de corresponsabilidad<sup>2</sup>. La discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo (sobrerrepresentación femenina en el trabajo a tiempo parcial y en puestos vinculados a roles tradicionalmente femeninos -sector servicios-, trabajo no

---

<sup>1</sup> C. GRAU PINEDA Y S. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015, 14-15; C. ARAGÓN GÓMEZ, *El impacto de la brecha salarial en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social*, DL, núm. 115, 2018; M<sup>a</sup>. E. CASAS BAAMONDE, *Igualdad de género y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable*, *Femeris*, núm. 2, 2019, 6 o M<sup>a</sup>.A. BENITO BENÍTEZ, *El impacto de género en el sistema de pensiones*, Albacete (Bomarzo), 2019. La actual brecha de género en pensiones es del 35%. En los últimos doce meses, no obstante, la cuantía de las pensiones medias contributivas percibidas por mujeres ha tenido un incremento superior al de los hombres, por lo que la brecha de género en pensiones se ha reducido 1,8 puntos en tan solo un año, más que en el conjunto de los diez años anteriores. MTMSS: Informe: *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*, marzo 2019.

<sup>2</sup> Dicha corresponsabilidad exige una transformación jurídica y social que lleve aparejados un cambio cultural y de roles sociales. J.L. MONEREO PÉREZ Y B.M. LÓPEZ INSUA, *La renovada tutela de la maternidad en el marco de los derechos de conciliación*, *RGDTSS*, núm. 43, 2016, 25 y ss. o M<sup>a</sup>.B. GARCÍA ROMERO, *Retos pendientes en materia de igualdad: reducción del impacto de género en las pensiones de Seguridad Social*, en AA.VV. (A. SELMA PENALVA, ED.), *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Madrid (Dykinson), 2019, 82.

remunerado -tareas domésticas y cuidados familiares- o brecha salarial) acaba provocando una peor posición dentro de la Seguridad Social<sup>3</sup>.

Tras la reforma operada en la edad ordinaria de jubilación por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, el primer mandato del art. 205.1.a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), es el de modificar al alza la edad ordinaria de jubilación, sustituyendo la referencia a los 65 años por el cumplimiento de la edad que corresponda (entre 65 y 67) en función del tiempo de cotización acreditado y de su aplicación transitoria. Constituye, ciertamente, una previsión que sólo será plenamente efectiva en el año 2027, al haberse establecido un amplio período transitorio (DT 7ª LGSS), de modo que la jubilación a los 65 años se mantiene para quienes han tenido una carrera profesional más dilatada y estable, quedando la de 67 años para quienes hayan tenido una carrera inestable, discontinua o irregular<sup>4</sup>.

Las reflexiones anteriores obligan a analizar si dicho retraso en la edad de jubilación o las modificaciones habidas en las reglas de cálculo de la base reguladora de la pensión contributiva influyen de la misma manera en los trabajadores de ambos sexos, pues *a priori* los tiempos de transición fijados por el legislador para aplicar la reforma de las pensiones, aunque amplios, no tienen en cuenta en ningún momento la perspectiva de género y perjudican en mayor medida a las mujeres, debido al desequilibrio en las trayectorias de cotización entre mujeres y hombres. Y de hecho, las diferencias más notables se dan entre los cotizantes mayores de 45 años<sup>5</sup>. Dicha reflexión resulta más conveniente, si cabe, de tener en cuenta que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres se erige desde hace décadas en “valor sobre el que se fundamenta la Unión Europea” y como uno de los principios rectores que deben

---

<sup>3</sup> B. SUÁREZ CORUJO Y A. HURTADO JARANDILLA, *La dimensión de género de la (des)protección por desempleo*, RDSS, n. 14, 2018, 132.

<sup>4</sup> J. GARCÍA ORTEGA, *Las nuevas edades de jubilación y sus efectos en la cotización y en la cobertura*, RGDTS, nn. 29-30, 2012, 11.

<sup>5</sup> Una opción alternativa hubiese podido consistir en congelar la aplicación de la reforma para el colectivo de mujeres de determinada franja de edad, en clara desventaja frente a los hombres en cuanto a su participación en el mercado de trabajo. N. PUMAR BELTRÁN, *Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género*, RDS, n. 55, 2011, 247.

guiar toda la actividad desplegada por las instituciones que la conforman<sup>6</sup>. Previsión reforzada por el art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prescribe que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos”, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Dentro de este marco normativo, que lógicamente proyecta sus efectos sobre el ordenamiento jurídico español, se vienen desarrollando desde hace años iniciativas más o menos ambiciosas, como el “*Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*”<sup>7</sup>, que contiene un amplio elenco de actuaciones dirigidas a paliar la fuerte “disparidad entre sexos en el mundo laboral”, reflejada en una insuficiente participación de la mujer en el mercado de trabajo y en marcadas diferencias en materia de retribución y de protección social.

En este contexto, uno de los grandes retos, tanto del Derecho del Trabajo como del Derecho de la Seguridad Social del siglo XXI consiste en el diseño de normas eficaces susceptibles de garantizar una equitativa redistribución de roles y responsabilidades en los ámbitos laboral y privado entre hombres y mujeres, que ponga fin a la discriminación laboral que estas sufren, impactando negativamente en las prestaciones de la Seguridad Social disfrutadas por mujeres, en especial, la de jubilación, mediante la reducción de su número y cuantía. Mientras ello no sea una realidad, serán adecuados los mecanismos compensatorios, siempre que no perpetúen los roles de género. Y entre ellos, la gran medida que, a día de hoy, garantizaría la suficiencia de las pensiones femeninas sería la reforma del complemento por mínimos para que dejara de estar topado; sin duda, este sería un remedio más eficaz que muchas de las medidas compensatorias adoptadas, y que se estudian en las páginas que siguen<sup>8</sup>.

### 1.1. Retraso de la edad de jubilación y alargamiento de carreras de cotización

---

<sup>6</sup> Arts. 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea y art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

<sup>7</sup> COMISIÓN EUROPEA, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf).

<sup>8</sup> M.C. LÓPEZ ANIORTE, *Mujeres. Pensión de jubilación y género*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2019, 411 y ss.

La revisión del modelo interno supone que la edad de jubilación será, como regla general, la de 67 años, desplazando a la que hasta el momento era la normal u ordinaria de 65 años, si bien tal parámetro no queda congelado en el tiempo, sino que se contempla un mecanismo de revisión permanente denominado “factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social”, con lo cual la edad de jubilación será algo “contingente”<sup>9</sup>, incrementándose en la misma medida que la esperanza de vida lo hubiera hecho en el lapso temporal de referencia, si bien pudiera darse también el fenómeno contrario<sup>10</sup>. Tras la reforma comentada, para conseguir los 38 años y 6 meses de cotización exigidos por el legislador para poder seguir jubilándose a los 65 años, sólo podrán computarse los días y meses naturales efectivamente cotizados o asimilados a la cotización, lo cual tiene un efecto claramente negativo para el colectivo femenino. En otros términos, la eliminación de los días-cuota (consideración como período de cotización de un tiempo adicional en atención a las pagas extraordinarias recibidas) para la determinación de la concurrencia del período mínimo de carencia, repercute en mayor medida en las mujeres, en la medida en que ellas constituyen un colectivo con mayores problemas para llegar al período mínimo de cotización, dada su mayor inestabilidad laboral.

Si se tiene en cuenta que las carreras femeninas presentan niveles de inactividad y de rotación más elevados en los períodos fértiles, en parte por la existencia efectiva de hijos y también por la discriminación generada contra las propias mujeres que se encuentran en momentos biológicos en que la maternidad es potencialmente posible, el impacto de género de la nueva previsión es más que evidente<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> J.A. MALDONADO MOLINA, *La edad de jubilación, retiro y vejez*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ Y J.A. MALDONADO MOLINA, Dir. y Coord.), *La edad de jubilación*, Granada (Comares), 2011, 108.

<sup>10</sup> Vid. F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social y edad de jubilación en el Acuerdo Social y Económico 2011*, RL, n. 9, 2011, 383 y ss.

<sup>11</sup> Ya en el Acuerdo Social y Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011, se reconocía expresamente el impacto desigual entre hombres y mujeres del alargamiento de la carrera de cotización. Cuando algunas previsiones del ASE se trasladaron al Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y, más adelante, a la actual Ley 27/2011, se produjo una alteración en la denominación del bloque de medidas, que dejó de llamarse “Mujeres” para pasar a denominarse “Beneficios por cuidado de hijos”. Alteración que resulta fundamental, puesto que

## 1.2. *Impacto de género en los mecanismos de cobertura de lagunas*

En la medida en que las lagunas de cotización más remotas en el tiempo se rellenan con la mitad de la base mínima, si se tiene en cuenta que el parámetro de referencia para la determinación de la base reguladora se amplía, y que las mujeres tienen defectos de cotización predominantemente en los períodos de tiempo coincidentes con etapas fértiles, debe concluirse que una penalización en el mecanismo de cobertura de las bases distantes en el tiempo, relevantes a efectos de la determinación de la base reguladora, es susceptible de tener efectos perjudiciales en la pensión resultante para el colectivo de mujeres<sup>12</sup>.

## 1.3. *Medidas tendentes a corregir la brecha de género*

Dentro de un sistema de protección social eminentemente contributivo, el desarrollo de tareas invisibles (atención del hogar familiar o cuidado de hijos y personas dependientes) sitúa a muchas mujeres en una posición de evidente vulnerabilidad que, tímidamente, se ha intentado solventar mediante prestaciones familiares de naturaleza contributiva que, en cierto modo, vienen a paliar las insuficiencias de cotización a través del reconocimiento del tiempo dedicado a tareas de cuidado como período cotizado. Junto a las tímidas medidas de protección familiar, el legislador ha regulado un polémico “complemento por maternidad” en las pensiones contributivas, que se reconoce, “por su aportación demográfica a la Seguridad Social”, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias, en cualquier régimen del sistema, de determinadas pensiones contributivas.

### 1.3.1. *El reconocimiento de períodos de cotización ficticia*

A dicha finalidad de reducir la brecha de género responden los denominados “períodos de cotización asimilados por parto” del art. 235 LGSS. Una medida de

---

una conexión exclusiva entre mujeres y conciliación provoca el efecto de justificar al mantenimiento de los roles tradicionales. De hecho, parte de la doctrina reinterpreto la feminizada referencia al beneficio de conciliación previsto en el ASE para referirlo también a los hombres. Entre otros, J.A. PANIZO ROBLES, *Dos décadas de reformas de la Seguridad Social: del Pacto de Toledo de 1995 al Acuerdo Social y Económico de 2011*, RTSS (CEF), n. 336, 2011, 77.

<sup>12</sup> Sobre el particular, M<sup>a</sup>.A. BALLESTER PASTOR, *Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico*, TL, n. 112, 2011, 61-62 o R. ESCALANTE ZABALA: *La gran injusticia de las lagunas de cotización en las bases reguladoras de las pensiones*, Diario La Ley, n. 9133, 2018.

acción positiva que atribuye cotizaciones ficticias a la mujer por el hecho del parto, cuando en tal momento no existiera relación laboral o profesional determinante de su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, y por tal motivo no pudiera disfrutar del descanso de maternidad<sup>13</sup>. Esto es, no constituye una medida compensatoria del defecto de cotización por cuidado de hijos, sino una medida compensatoria por el “hecho físico” de la maternidad. De hecho, ni siquiera se aplica al supuesto de madres adoptivas.

En la misma línea se contemplan beneficios por cuidado de hijos o menores que se articulan como períodos cotizados (hasta un máximo de 270 días por hijo, en 2019) para dar cobertura a situaciones de 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 (art. 236 LGSS). Esta medida va dirigida indistintamente a los progenitores, adoptantes o acogedores, y solo podrá ser reconocida a favor de uno de ellos, determinado de común acuerdo, aunque en caso de controversia, se reconocerá el derecho a la madre, por lo que denota una cierta feminización<sup>14</sup>.

La cotización ficticia del art. 235 LGSS sirve para compensar la cotización perdida por la mujer por el hecho físico del parto mientras que el art. 236 pretende

---

<sup>13</sup> En concreto, a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente se computan a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple. Dicho precepto recoge las previsiones de la Disposición Adicional 44ª LGSS94, introducida por la LO 3/2007. La parquedad legal ha generado ciertos pronunciamientos judiciales que han ido solucionando aspectos no tratados específicamente en el precepto, como los relacionados con su aplicación a las pensiones del SOVI, SSTS 12 diciembre 2011 (Rec. 589/2011) o 18 noviembre 2013 (Rec. 792/2013). En la doctrina, A. ESTEVE SEGARRA, *Pensión de jubilación SOVI y reconocimiento de días de cotización por parto*, AS, n. 17, 2009, 105 y ss. También su repercusión en la jubilación anticipada, STSJ Galicia 28 enero 2013 (Rec. 2664/2010).

<sup>14</sup> C. GRAU PINEDA Y S. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: Análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones*, DL, n. 103, 2015, 158.

compensar los defectos de cotización surgidos en torno al nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, presumiblemente como consecuencia del cuidado que requieren y que puede haber repercutido en el mantenimiento del empleo, aunque el beneficiario quede liberado de la prueba de esta finalidad y ni siquiera podría ser privado del beneficio en caso de que se probara su no dedicación efectiva al mismo<sup>15</sup>. Por lo demás, se trata de un beneficio que no se concede por el hecho del nacimiento o adopción/acogimiento del menor, sino que requiere que efectivamente existan lagunas de cotización provocadas por la interrupción de la vida laboral y estas estén comprendidas en un período temporal predeterminado. La fórmula no responde a la filosofía de otros países de conceder períodos de cotización por el hecho de tener hijos, trabaje o no la madre (como ocurre en Alemania, por ejemplo). Sin embargo, y “sin entrar en el debate sobre los posibles efectos desincentivadores de este reconocimiento para las madres que no trabajan...”, en el sistema español, el legislador podría haber previsto opciones más generosas de manera que se reconociesen estas cotizaciones a las madres trabajadoras con independencia de la interrupción de su actividad laboral”<sup>16</sup>.

Con todo, la más relevante es la prestación familiar contributiva prevista en el art. 237 LGSS, que otorga la consideración de período de cotización efectiva a los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción<sup>17</sup> (apartado 1) y del primer año en el supuesto de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con ciertos requisitos de incapacidad o dependencia económica (apartado 2), susceptibles de

---

<sup>15</sup> M<sup>a</sup>.A. BALLESTER PASTOR, *El complemento de pensiones por maternidad: contradicciones, inadecuaciones y paradojas de la pretendida compensación a la contribución demográfica*, en AA.VV., *Estudios sobre Seguridad Social. Libro Homenaje al Profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Atelier), 2017, 543.

<sup>16</sup> N. PUMAR BELTRÁN, *Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género*, cit., 244-245.

<sup>17</sup> Lo que implica que la excedencia no produce efecto negativo para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal. J. MUÑOZ MOLINA, *La mujer en el ordenamiento de la Seguridad Social*, en AA.VV. (C. SÁEZ LARA, Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas*, Murcia (Laborum), 2016, 173.

ampliación en la negociación colectiva a cargo del empleador<sup>18</sup>. Debe tenerse en cuenta que, en España, las excedencias son disfrutadas en un porcentaje elevadísimo por mujeres y suponen un importante sacrificio económico<sup>19</sup>, por lo cual con esta medida se trata de paliar el impacto negativo que tendrían estas lagunas de cotización en futuros derechos de pensión. No obstante, todo el período de excedencia por cuidado de familiares debería haber sido considerado como de cotización efectiva.

El mismo precepto extiende esta fórmula de cobertura a los períodos de reducción de jornada para el cuidado de menores y de familiares al amparo del art. 37.6 ET, de modo que las cotizaciones abonadas durante este tiempo se verán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido durante un mayor o menor período según se trate de menores de 12 años o de otros familiares (apartado 3). La reducción de jornada se convierte, de este modo, en una institución especialmente conveniente puesto que, lejos de promover el abandono del trabajo para asumir tareas de cuidado en exclusiva, permite el mantenimiento de los vínculos laborales y fomenta el reparto de responsabilidades, si bien el alcance de la medida es muy limitado, en cuanto a duración se refiere.

En las tres previsiones mencionadas, el reconocimiento de los períodos de cotización ficticia se aplica al grueso de las contingencias protegidas (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad; junto a riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal, en el supuesto de reducción de jornada y de beneficios por cuidados) excluyendo la protección por desempleo.

### 1.3.2. *El complemento de maternidad (y su carácter discriminatorio)*

#### 1.3.2.1º. *Régimen jurídico del complemento de maternidad en España*

---

<sup>18</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ Y M<sup>a</sup>.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2007, 22.

<sup>19</sup> Según el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en 2017, el 92,34% de las excedencias por cuidado de hijos y el 83,66% de las excedencias por cuidado de familiares las han disfrutado las mujeres. En la doctrina, vid el interesante análisis crítico de C. BLASCO JOVER, *Tres preguntas (con respuesta) sobre la excedencia por cuidado de hijos: cuando se requiere reformar la norma para ampliar su protección*, RDS, n. 86, 2019, 79 y ss. En cuanto a la pensión de jubilación media de las mujeres en enero de 2019 fue de 848,44 €, alcanzando la de los hombres los 1.303.82 € (MTMSS).

El art. 60 LGSS incorpora el denominado “complemento por maternidad” en las pensiones contributivas, que se reconocerá, “por su aportación demográfica a la Seguridad Social”, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias, en cualquier régimen del sistema, de pensiones contributivas de jubilación, viudedad<sup>20</sup> o incapacidad permanente. Dicho complemento, de naturaleza contributiva, consiste en un importe equivalente al resultado de aplicar a las referidas pensiones (importe final, incluido en su caso el complemento por mínimos) un porcentaje determinado, en función del número de hijos: a) En el caso de 2 hijos: 5%. b) En el caso de 3 hijos: 10%. c) En el caso de 4 o más hijos: 15%, computando únicamente los nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.

Dicho importe, que constituye la regla general, cuenta con tres excepciones: 1) Si a la trabajadora se le reconoce el derecho a percibir la pensión máxima antes de aplicar el complemento, percibirá la mitad de este; y, de alcanzar el importe de la pensión máxima aplicando únicamente parte del complemento, tendrá derecho a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento. 2) En el caso de que la pensión no alcance la cuantía mínima, la misma se complementará conforme a lo establecido en el art. 59 LGSS, y sobre ese importe se aplicará el complemento por maternidad, cuya cuantía será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la pensión inicialmente calculada. 3) Y, finalmente, en el supuesto de concurrencia de pensiones del sistema de Seguridad Social, se reconocerá el complemento solamente a una de las pensiones de la beneficiaria, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia: 1º La pensión que resulte más favorable; 2º. Si concurre una pensión de jubilación con la de viudedad, el complemento se aplicará a la de jubilación.

---

<sup>20</sup> Que no está vinculada al trabajo efectivo de la beneficiaria sino al de su cónyuge o compañero, con lo cual una mujer que nunca haya trabajado y que se haya dedicado exclusivamente al cuidado de sus hijos accedería a este complemento de maternidad, que servirá para aumentar la cuantía de la pensión de viudedad, justificada en muchas ocasiones, aunque sin duda existen instrumentos más apropiados para lograr dicha finalidad. M<sup>a</sup>.A. BALLESTER PASTOR, *El complemento de pensiones por maternidad: contradicciones, inadecuaciones y paradojas de la pretendida compensación a la contribución demográfica*, cit., 539.

Este controvertido complemento perseguía, cuando se diseñó su establecimiento<sup>21</sup>, cuatro objetivos principales<sup>22</sup>:

a) Reconocer, mediante una prestación social pública, la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad;

b) Valorar la dimensión de género en materia de pensiones, en cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, suavizando las consecuencias de las discriminaciones históricas que han gravado más intensamente a las mujeres que a los hombres;

c) Eliminar, o al menos disminuir, la brecha de género en materia de pensiones, cumpliendo las Recomendaciones de la Unión Europea y

d) Dar a conocer los objetivos generales que atienden al entorno en que se desarrolla la vida familiar, en cumplimiento del *Plan de Apoyo a la Familia 2015-2017*, aprobado por el Gobierno<sup>23</sup>.

No obstante, tan amplios objetivos no se reflejan finalmente en el Preámbulo de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, que atribuye al mismo una finalidad única: premiar a las beneficiarias de las pensiones contributivas por su contribución demográfica a la Seguridad Social; un concepto que se presume objetivo y alejado de situaciones de necesidad efectivas. Esto es, el precepto, en lugar de determinar medidas que verdaderamente contribuyan a compatibilizar la maternidad con el desempeño y desarrollo profesional de la mujer, se limita a cuantificar

---

<sup>21</sup> Incorporado como art. 50 bis al derogado TRLGSS94, por la Ley 48/2015, de 29 de octubre, con efectos de 1 de enero de 2016. También se reconoció en la misma Ley el complemento para Clases Pasivas del Estado (Disposición Adicional 18, RD-Leg. 670/1987, de 30 de abril).

<sup>22</sup> Según la justificación de la enmienda n. 4242 del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados, a través de la cual se introdujo este complemento en el proyecto de ley de presupuestos.

<sup>23</sup> M<sup>a</sup>.B. GARCÍA ROMERO, *Las responsabilidades familiares ante el sistema de Protección Social: desafíos y respuestas*, en AA.VV. (C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO Y E. GARRIDO PÉREZ, Dirs.), *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Murcia (Laborum), 2015, 93 y ss.

económicamente con un porcentaje la mera tenencia de hijos, desdibujando el bien jurídico protegido<sup>24</sup>.

Es más, el propio sistema del complemento, calculado conforme a porcentajes, genera una clara situación de desequilibrio entre las pensiones de las propias mujeres, dado que da lugar a un mayor incremento efectivo para aquellas con mayor pensión<sup>25</sup>.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 60 LGSS, solo se aplica a las pensiones reconocidas a partir de 1 de enero de 2016 (llamando poderosamente la atención la urgencia del legislador en su implantación, sin haber tenido en cuenta ningún período transitorio de aplicación de la norma, que permitiese una cierta retroactividad) y no resulta de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada<sup>26</sup> (esto es, a quienes pudiendo haber cotizado más, se acogen voluntariamente a la jubilación anticipada)<sup>27</sup> ni en los de jubilación parcial<sup>28</sup>, aunque se reconocerá cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

Con todo, el aspecto más criticado es que la medida queda limitada exclusivamente a las madres (requisito subjetivo), tanto por maternidad biológica como por adopción (queda excluido el acogimiento), que cumplan los requisitos mínimos exigidos para el acceso a la correspondiente pensión contributiva (requisito material), dejando fuera a las madres trabajadoras que se encuentran en las

---

<sup>24</sup> M<sup>a</sup> T. MARBÁN PINILLA, *El complemento por maternidad en la pensión de jubilación*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, cit., 668.

<sup>25</sup> Poniendo de manifestó esta brecha entre las propias beneficiarias, R. GALLEGO LOSADA, *El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones*, RTSS (CEF), n. 403, 2016, 43.

<sup>26</sup> M.J. MORENO PUEYO, *Días de cotización por parto y derecho a la jubilación anticipada*. Interpretación de la DA 44 LGSS, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 4, 2013, 227 y ss.

<sup>27</sup> Lo cual se considera proporcional, a la vista de la limitada importancia del complemento en términos porcentuales y del amplio margen con que cuenta el legislador para regular las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Auto del Pleno del TC, n. 114/2018, de 16 de octubre (Cuestión de inconstitucionalidad 3307/2018), indicando que la diferencia introducida entre quien se jubila anticipadamente de forma voluntaria y quien intenta agotar su período de cotización “obedece a un criterio objetivo y razonable”.

<sup>28</sup> Ampliamente sobre el tema I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social: puntos críticos (I)*, *Trabajo y Derecho*, n. 16, 2016, 106 y ss.

situaciones de necesidad más gravosas, esto es, las que simplemente accedan a una pensión no contributiva<sup>29</sup>. Esto es, las menos favorecidas y en mayor riesgo de exclusión social, que han contribuido demográficamente a la sociedad, pero que no alcanzan los períodos mínimos de cotización previstos en el art. 205 LGSS.

El complemento de maternidad se reconoce con la finalidad de compensar a las madres pensionistas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente por la aportación demográfica a la Seguridad Social, lo que conlleva ineludiblemente la crianza de los hijos, pero no se trata de compensar el embarazo o el parto como en otras prestaciones. Con el diseño otorgado a la medida por el legislador, el resultado final es cuestionable, pues lejos de promover la igualdad y la corresponsabilidad entre ambos sexos, en la línea marcada por la normativa interna, internacional y de la Unión Europea, supone un retroceso al asignar a las mujeres el rol de cuidadoras<sup>30</sup>, premiándolas solo a ellas por razón del nacimiento y el cuidado de menores, con exclusión de los padres. De hecho, la previsión entra en contradicción con el nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor (art. 48.4 ET), que reconoce permisos iguales (16 semanas) e intransferibles a ambos progenitores, con la finalidad de impulsar la corresponsabilidad y superar el rol de género de los cuidados.

Lo que se premia con el complemento es la aportación de densidad poblacional, por lo cual resulta controvertido si el parto de un feto muerto colma o no esta finalidad. En sentido negativo se han pronunciado algunos Tribunales Superiores de Justicia<sup>31</sup>, entendiendo que no se pueden aplicar analógicamente las normas

---

<sup>29</sup> Escenario de protección social que cuanta cada vez con más mujeres. Sobre las reformas operadas en el sistema de pensiones que tienen incidencia en las carreras profesionales más precarias, M. MIÑARRO YANINI, *Algunas reflexiones en torno a la incidencia de las últimas reformas laborales y medidas de contención económica sobre el trabajo de la mujer*, AL, n. 10, 2013, 10 y ss.

<sup>30</sup> Un análisis crítico de la medida puede verse en M<sup>a</sup>.L. FLOR FERNÁNDEZ, *Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad*, RDS, n. 76, 2016, 124 y ss.

<sup>31</sup> Entre otras, STSJ Madrid 10 abril 2019 (n. 58380/2019) en el supuesto de una perceptora de una pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común para ejercer su profesión de comercio autónomo, que ya viene recibiendo un complemento de 5% por tener dos hijos. A raíz de un tercer embarazo, solicita se le incremente tal porcentaje y pasar a cobrar el 10% adicional, pero el INSS se lo deniega porque en este último embarazo el feto nació muerto. “La normativa puede ser dura, pero es rotundamente clara”, porque el mencionado precepto de la LGSS establece que: “A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión

previstas para los anteriormente denominados subsidios de maternidad y paternidad (actualmente por nacimiento y cuidado de menor), riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Así, se considera en suplicación que no es posible vincular la atribución del derecho al complemento exclusivamente al concepto de maternidad, pues la finalidad de la norma que regula dicho complemento es otra, atinente al sostenimiento del propio sistema de la Seguridad Social y su viabilidad mediante el nacimiento, cuidado, mantenimiento y educación de los hijos como hipotéticos y futuros integrantes del mismo. Ello excluye a los fetos alumbrados muertos en el cómputo de hijos nacidos a estos efectos<sup>32</sup>. La circunstancia de que, a los efectos de otras prestaciones, señaladamente el antiguo subsidio por maternidad de los arts. 177 y siguientes LGSS y el complemento por parto del art. 235 de dicha Ley, se considere asimilado a un parto el desprendimiento del seno materno transcurridos los 180 días de gestación, no es un dato decisivo a los efectos interpretativos del art. 60 de dicha Ley. Consiguientemente decae la argumentación desplegada por quien pretende

---

correspondiente". Tuvo tres embarazos, pero no tiene 3 hijos. Es más, en el Registro Civil se la inscribió como fallecida antes de nacer. Por ello, "es compatible con nuestro Código Civil, cuyo art. 30 dispone que la personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno". En el caso en cuestión, no se ha acreditado que el feto naciera con vida ni, por supuesto, que viviera 24 horas enteramente desprendido del seno materno. El hecho de que en el libro de enterramientos diario se encuentre la inscripción de "feto hembra", no supone que naciera viva.

<sup>32</sup> En tal sentido, la STSJ Las Palmas 11 septiembre 2019 (Rec. 1311/2018) --con Voto particular-- reconoce el derecho a un complemento del 10% por haber tenido 3 hijos, computándose el hijo que vivió unas horas tras nacer y no el feto que nació muerto. Los hechos de la sentencia referenciada consisten sucintamente en el reconocimiento de pensión de jubilación a una mujer con el complemento de maternidad en porcentaje del 5% por tener 2 hijos que solicita un complemento del 15% ya que, además de los hijos que constan en el Libro de Familia, tuvo un hijo que murió a las pocas horas de nacer y, además, dio a luz, con 6 meses de gestación, a un feto que nació muerto. El INSS lo rechaza porque los hijos fallecidos no llegaron a tener personalidad conforme a la redacción del art. 30 del Código Civil, vigente en la fecha del parto, que exigía que el feto tuviera forma humana y que viviera 24 horas enteramente desprendido del seno materno. La sentencia impugnada computa el nacimiento del hijo fallecido, pero no al feto alumbrado tras un embarazo de 6 meses. En idéntico sentido, el órgano de suplicación excluye a los fetos alumbrados muertos en el cómputo de hijos nacidos a estos efectos, reconociendo el derecho a un complemento del 10% por haber tenido 3 hijos, computándose el hijo que vivió unas horas tras nacer y no el feto que nació muerto.

considerar la existencia de una supuesta inaplicación por la entidad gestora de los criterios generales sentados en circulares internas, pues lo que se interpreta a efectos de una prestación no tiene por qué extenderse a los efectos de otras.

En sentido contrario se ha considerado que si el legislador, en aras a superar la brecha pensional derivada de esa brecha salarial histórica, ha tomado en consideración el nacimiento de un hijo para generar el complemento, esa expresión se debe entender en el sentido amplio de incluir todo desprendimiento del seno materno transcurridos los 180 días de gestación<sup>33</sup>. Y ello en atención a un criterio de interpretación teleológico, pues si lo pretendido es compensar una situación de discriminación que las mujeres han sufrido por ser trabajadoras y madres de más de un hijo, patente aún hoy día como evidencia la brecha salarial, pero mucho más en las épocas históricas en que las mujeres que ahora acceden a una pensión de jubilación se encontraban trabajando en periodo de tener hijos, dado que “dicha situación de discriminación se producía ya desde el momento del embarazo”, con independencia de si este llegaba o no a buen término”.

Ante la ausencia de un criterio legal de distribución, la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del Instituto Nacional de la Seguridad Social ha tenido que pronunciarse también sobre el reconocimiento del complemento en los supuestos de hijos biológicos dados en adopción. Para ello, en el Criterio de gestión 1/2018, de 1 de febrero, atiende a su naturaleza jurídica, calificando dicho complemento de medida de acción positiva “que persigue, en último término, la igualdad material entre mujeres y hombres con el objeto de evitar los efectos perjudiciales que en el mundo laboral sufren las primeras con motivo de asumir una mayor dedicación en el cuidado y educación de los hijos (brecha salarial, “techo de cristal”, mayor parcialidad en el empleo, mayores períodos de interrupción de la vida laboral por cuidado de hijos, etc.)”. Por ello, una vez constituida la adopción, la filiación del hijo (y la responsabilidad de su cuidado) “queda determinada en favor de la madre adoptiva”, ya que es esta, y no la madre biológica, la mujer trabajadora que

---

<sup>33</sup> STSJ Galicia 7 diciembre 2018 (Rec. 2819/2018).

sufre los efectos negativos de la compatibilidad del cuidado de los hijos con su actividad laboral. Por tanto, para la aplicación del complemento de maternidad, la filiación de los hijos debe estar determinada a favor de la beneficiaria de la pensión de jubilación en el momento del hecho causante, con independencia de que se trate de filiación biológica o por adopción.

Siguiendo con el análisis de los beneficiarios del complemento, dado que la norma comentada está literalmente referida a “mujeres”, su interpretación debe realizarse en clave de igualdad y en perspectiva de género, destacando que su anclaje como norma excluyente del varón solamente se puede encontrar, atendiendo al art. 4 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en la protección de la maternidad entendida en un sentido biológico o como medida de acción positiva.

A la vista del tenor literal de la norma, podría pensarse que estamos ante un derecho vinculado a la maternidad de la trabajadora. Si esto fuera así, sería factible aplicar el mismo criterio que para el subsidio por maternidad o el complemento por parto. No obstante, un análisis más detenido permite comprobar que el complemento por aportación demográfica a la Seguridad Social se ha querido configurar, por parte del legislador, como una medida de acción positiva, aunque ello no nos lleve a una solución diferente a la alcanzada de considerarlo como una medida de protección de la maternidad. Se trata, en suma, de una medida concebida como específica en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (utilizando la dicción del art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Bajo esta perspectiva, la medida trata de compensar la discriminación laboral que sufren las mujeres trabajadoras, en especial las que a la vez han sido madres, y más en especial las que han tenido más de un hijo, todo ello con la finalidad de reducir una brecha, que no solo es salarial, también derivadamente “pensional”. Y justamente sobre la brecha pensional es sobre la que incide la medida específica.

No hace la norma referencia específica a familias monoparentales ni a familias homosexuales masculinas, que quedarán, por tanto, privadas del complemento, al igual que los padres adoptivos o las madres de hijos únicos. Esto es, se priva del complemento a los padres, aunque hubieran sido ellos los encargados del cuidado de sus hijos.

Esta restricción, que de alguna manera fomenta la segregación de roles, pudiera revestir cierto carácter discriminatorio, pues, como con acierto ha destacado el TJUE, los conceptos correspondientes a la protección discriminatoria se aplican también en el sistema de Seguridad Social<sup>34</sup>, y este complemento de pensiones, tal y como está configurado, parece que está desvinculado de la maternidad como hecho físico, pareciéndose más a un mecanismo de compensación del tiempo dedicado al cuidado de los hijos<sup>35</sup>. El art. 7 de la Directiva 79/7 CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social legitima que la legislación de un Estado miembro otorgue beneficios a las madres frente a los padres, cuando hubieran “educado hijos”; sin embargo, esta circunstancia no aparece en el complemento de pensiones español, que se atribuye automáticamente a las madres por el hecho de serlo, independientemente de que hubiera sido el padre el encargado del cuidado.

---

<sup>34</sup> Los beneficios atribuidos exclusiva o preferentemente a las mujeres para el cuidado de los hijos son discriminatorios contra las propias mujeres por perpetuar roles de cuidado. STJUE 30 septiembre 2010, asunto *Roca Álvarez*. En relación a su regulación en Francia SSTJUE 29 noviembre 2001, asunto *Griesmar*, considerando que tenía carácter discriminatorio contra los hombres el establecimiento de una cotización ficticia atribuida a las funcionarias que hubieran sido madres, en el momento en que accedieran a la pensión de la jubilación y 17 julio 2014, asunto *Leone*, considerando inadmisibles las compensaciones genéricas y de cuantía predeterminada aplicables por los perjuicios abstractos que sufrieran las mujeres derivados del tiempo dedicado al cuidado de los hijos.

<sup>35</sup> El art. 7 de la Directiva 79/7 establece la posibilidad de que se atribuyan en exclusiva beneficios de Seguridad Social a las mujeres en atención al cuidado de los hijos, pero advierte de que estos beneficios deben ser revisados a efectos de que se vayan eliminando progresivamente. La tendencia a la neutralidad de género de los beneficios otorgados a los progenitores se advierte claramente en la Directiva 2010/18, sobre permisos parentales, apostando por el reparto de responsabilidades y por permisos intransferibles o en el documento de la OIT: *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*, Ginebra, 2013.

En otros términos, el art. 7 de la Directiva 79/7 permite una vía de excepción para los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación determinadas materias, como en el apartado b) del mismo, consistente en las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos; o a la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos. Esto es, tales excepciones son posibles si tienen como finalidad el cuidado de los hijos, guardando absoluto silencio sobre la aportación o no de hijos al sistema de Seguridad Social. No pretende el precepto comunitario la eliminación progresiva de las medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado al cuidado familiar por parte de quien se hubiera dedicado a ello, sino que lo que pretende es que se eliminen progresivamente los beneficios para la compensación del cuidado familiar, establecidos exclusivamente para las mujeres. Si un Estado miembro no revisa la legislación al respecto para eliminarla, sino que incorpora nuevas medidas diferenciales entre hombres y mujeres está incumpliendo lo establecido en el art. 7.2 de la Directiva 79/7<sup>36</sup>.

La rotunda exclusión del complemento de maternidad para el cálculo de las pensiones contributivas de jubilación de aquellos padres que puedan probar haber asumido el cuidado de sus hijos, por haber fallecido la madre o por cualesquiera otras razones, pone sobre la mesa el interrogante de si constituye una discriminación por razón de sexo que en la práctica pueda potenciar que sean las madres quienes se dediquen al cuidado de los hijos. La LGSS prevé el complemento citado, no vinculado a la maternidad biológica, el embarazo o el parto sino a la crianza de hijos, por la “aportación demográfica” de las mujeres a la Seguridad Social, que han debido compatibilizar su carrera laboral con la maternidad, lo cual redundaría negativamente en sus ingresos y cotizaciones. Ahora bien, olvida la norma que la práctica de cuidar de “facto” a los hijos también puede ser desempeñada por el padre, presumiendo, en todos los casos, que tal crianza recaerá exclusivamente en las madres trabajadoras.

---

<sup>36</sup> M<sup>a</sup>. A. 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*, n. 1, 2016, 84.

Como ha reconocido el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en cuestión prejudicial planteada recientemente ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>37</sup>, “aunque estadísticamente los cuidados recaigan mayoritariamente sobre las mujeres”, no por ello cabe excluir a los padres de forma tan absoluta y radical, porque tal exclusión, sin cláusula de salvaguarda alguna, impide el acceso al complemento a aquellos hombres que cuidan y atienden en exclusiva a los menores. Pero además se podría trasladar a situaciones similares que se ven excluidas, por ejemplo, familias monoparentales de hombres, parejas homosexuales, adopciones de hijos realizadas por varones o casos en los que, por otras razones, pudiera demostrarse que los cuidados y crianza de descendientes biológicos o adoptivos ha recaído de forma exclusiva en los padres.

Siendo este el panorama legislativo actual, parece que el complemento por maternidad español pudiera resultar discriminatorio por razón de sexo y contrario a la Directiva 79/7 y al mandato de no discriminación contenido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, al contener el art. 60 LGSS una exclusión absoluta e incondicional de los padres.

1.3.2.2º. *El reproche del Tribunal de Justicia de la Unión Europea por el trato discriminatorio por parte de la Seguridad Social española a los hombres que han sido “padres”*

El 12 de diciembre de 2019, el TJUE<sup>38</sup> reprocha que el art. 60.1 LGSS reconozca el derecho a un complemento de pensión a las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos y sean beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente, entre otras, y no se conceda, por el contrario, a los hombres en idéntica situación; sin que exista un vínculo entre el complemento y el disfrute de un permiso de

---

<sup>37</sup> Auto TSJ Canarias 7 diciembre 2018. Sobre el particular, G. POYATOS MATAS, *De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al ‘complemento por maternidad’, RTSS (CEF)*, n. 431, 2019, 137 y ss.

<sup>38</sup> Asunto C-450/2018 (A raíz de una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado n. 3 de Gerona), considerando que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional que establece el derecho a un complemento de pensión para las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social nacional, mientras que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión.

maternidad o las desventajas de las mujeres en su carrera por la interrupción de su actividad tras el parto.

Considera el Tribunal que el precepto resulta contrario a la Directiva 79/7 y a la premisa general prevista en el art. 157.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, al reconocerse a las mujeres sin equivalente alguno para los hombres, presumiendo que estos no pueden encontrarse ningún problema a lo largo de su carrera profesional por haber atendido al cuidado de hijos. La LGSS no supedita la concesión del complemento de pensión en cuestión a la educación de los hijos o a la existencia de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos, sino que se refiere sin más a las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y perciban una pensión contributiva de jubilación, viudedad o incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social. Y en igual sentido, tampoco exige la norma que las mujeres hayan dejado efectivamente de trabajar en el momento en que tuvieron a sus hijos, por lo que la automática exclusión de los hombres resulta discriminatoria. Concluye el TJUE que en la medida en que la “aportación demográfica a la Seguridad Social” es predicable tanto de mujeres como de hombres (porque tanto la procreación como la responsabilidad en el cuidado, atención, alimentación y educación de los hijos son predicables de toda persona que pueda tener la condición de madre o de padre), no puede sin más negarse el complemento de pensión a los hombres que se encuentren en igual situación, esto es, que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarios de las pensiones contributivas mencionadas en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social.

De alguna manera, el fallo europeo viene a corregir el mal diseño legislativo de una medida de acción positiva, conforme al ordenamiento de la UE, que no declara la nulidad de todo el precepto, sino de la exclusión que se hace de los hombres (nulidad parcial). Por tanto, las mujeres seguirán disfrutando de este derecho, al que deben tener también acceso los hombres.

Los primeros comentaristas entienden que la sentencia debería tener carácter retroactivo<sup>39</sup> y que la anulación de la cláusula de sexo en el ámbito de las pensiones de incapacidad por parte del TJUE debería extenderse a todas y cada una de las pensiones que reconocen este complemento únicamente a las mujeres por su contribución demográfica (jubilación, viudedad e incapacidad permanente). Evidentemente, para las pensiones de viudedad, la medida tendría efectos muy limitados, por la gran prevalencia de mujeres, pero en relación a las pensiones de jubilación, el coste económico sería muy significativo.

El pronunciamiento judicial invita al legislador a tomarse más en serio el problema de la brecha de género y a adoptar medidas realmente eficaces para su corrección (tanto en el sistema de pensiones como en el mercado de trabajo) a través de medidas que deberían consensuarse en la mesa de diálogo social, pues no es posible desconocer la situación “real” del mercado laboral español, donde hombres y mujeres con hijos “no se encuentran en una situación comparable”, pues estos, aun teniendo hijos, en modo alguno sufren las desventajas que padecen las mujeres.

## 2. Cuestiones pendientes

### 2.1. La omisión de las actividades de atención doméstica en la anticipación de la edad de jubilación

El establecimiento de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación o, en su caso, la modificación de los existentes, se lleva cabo, según establece el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, a través de un procedimiento reglado que tiene en cuenta, entre otros factores, los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad de que se trate, que necesariamente ha de hallarse comprendida en cualquiera de las siguientes:

1) Escalas, categorías o especialidades cuyo ejercicio implique el sometimiento a un excepcional índice de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad y en las

---

<sup>39</sup> Considerando que el fallo no desautoriza las políticas de corrección de la brecha de género, sino que las alienta, siempre que estén bien establecidas, UGT  
<https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAysDSwNDdVK0stKs7Mz7M1MjC0NDOyNAMJZKZVuuOnh1QWpNqmJeYUpwI AmkfVizUAAAA=WKE>

que se hayan comprobado unos elevados índices de morbilidad o mortalidad o la incidencia de enfermedades profesionales.

2) Actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades cuya realización, en función de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para su desempeño, resulten de excepcional penosidad y experimenten un incremento notable del índice de siniestralidad a partir de una determinada edad, conformado por el índice de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales<sup>40</sup>.

En este sentido, cabe llamar la atención sobre el hecho de que una actividad altamente feminizada y particularmente rigurosa respecto a las habilidades físicas que requiere, como es la del personal de limpieza o del especializado en cuidados a la dependencia, no tenga hasta la fecha establecida la jubilación anticipada por penosidad, que se ha centrado en sectores típicamente masculinizados (trabajadores incluidos en el Estatuto del minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos, miembros de Cuerpo de la Ertzaintza o policías locales).

A la vista del enunciado es posible advertir la clara degradación en la que se encuentran las actividades de atención doméstica y familiar que llevan a cabo fundamentalmente las mujeres, lo que tiene un efecto perpetuador de desigualdades por razón de género.

## *2.2. La exclusión del trabajo a tiempo parcial de la jubilación parcial anticipada y su posible carácter discriminatorio*

Para acceder a la jubilación parcial anticipada en España, el legislador exige el carácter a tiempo completo del contrato y una vinculación mínima con la empresa o grupo de 6 años, al objeto de garantizar que la figura se utilice dentro de los objetivos a que debe responder, evitando supuestos de fraude detectados en la práctica. La trascendencia de esta exigencia no debe pasarse por alto, aunque hasta la fecha la

---

<sup>40</sup> Además, se tendrán en cuenta la morbilidad y mortalidad por enfermedad y su relación directa con el trabajo, y la incapacidad permanente derivada de enfermedad en los términos indicados en el art. 156.2 e) LGSS, que se produzcan en grado superior a la media. Una sistematización del procedimiento en M<sup>a</sup>.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Influencia de la edad en las relaciones laborales. Acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson Reuters), 2018, 255 y ss.

doctrina científica le haya prestado una atención residual<sup>41</sup>, pues su interpretación *a sensu contrario* impide a los trabajadores a tiempo parcial (mayoritariamente mujeres) el acceso a la jubilación parcial anticipada; prohibición que a la luz de la jurisprudencia comunitaria podría suponer una discriminación indirecta por razón de género.

Tampoco conviene olvidar que esta exigencia de jornada a tiempo completo ya se había previsto en el art. 9 del derogado Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrollaba, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto Ley 15/1998, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. El tema ya provocó entonces cierta polémica, cuestionando la exigencia de que el trabajador que accediese a la jubilación anticipada lo fuese por tiempo indefinido y a jornada completa<sup>42</sup>. Dicho requisito fue suprimido por el Real Decreto 1131/2002 y, con ello, la cuestión quedó temporalmente resuelta hasta la reforma de la Ley 40/2007. Incluso la propia doctrina de suplicación posibilitó el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores a tiempo parcial<sup>43</sup>, aunque su jornada en la práctica debía ser superior al 40%, porque en caso contrario no era posible cumplir con los márgenes legales mínimo y máximo de reducción de la jornada<sup>44</sup>.

Los conceptos de discriminación directa e indirecta se introducen en el acervo comunitario con la Directiva 1976/207, relativa al principio de igualdad de trato entre

---

<sup>41</sup> Sobre el particular, M. FERNÁNDEZ PRIETO, *La nueva regulación de la jubilación parcial anticipada, discriminatoria por razón de género*, TL, n. 98, 2009, 115 y ss. o B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, *La jubilación parcial anticipada tras la Ley 40/2007: la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial*, en AA.VV. (J. CABEZA PEREIRO; M<sup>a</sup>.A. BALLESTER PASTOR Y M. FERNÁNDEZ PRIETO, Dir.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Pamplona (Thomson-Aranzadi), 2009, 248 y ss. o F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *La jubilación parcial: contratos a tiempo parcial y contrato de relevo*, en AA.VV. (A.V. SEMPERE NAVARRO, Dir.), *La reforma de la Seguridad Social de 2007-2008*, Cizur Menor (Aranzadi), 2008, 181.

<sup>42</sup> Entre otros, F.J. CALVO GALLEGO, *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, Sevilla (Mergablum), 2002, 65.

<sup>43</sup> SSTSJ País Vasco 29 diciembre 2006 (Rec. 2290/2006) o 20 febrero 2007 (Rec. 2624/2006), que enjuicia el caso de una trabajadora a tiempo parcial que solicita la reducción de jornada y salario y la pensión de jubilación parcial, que es denegada por el INSS. En términos similares, STSJ Asturias 7 septiembre 2012 (Rec. 1832/2012).

<sup>44</sup> F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *La jubilación parcial: contratos a tiempo parcial y contrato de relevo*, cit., p. 184.

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales (art. 2) y se perfilan por vía jurisprudencial, sobre todo en lo referido a las discriminaciones indirectas, pues el Derecho de la Unión Europea se opone a la aplicación de una medida nacional que, aunque esté formulada de manera neutra, perjudique a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres, a menos que la medida controvertida esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo<sup>45</sup>.

A nivel interno, el derecho a no ser discriminados (directa o indirectamente) en el acceso al empleo o una vez empleados, entre otros motivos por razón de género, se recoge expresamente en los arts. 4.2.c) y 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). El propio Tribunal Constitucional, acogiendo reiterada jurisprudencia del TJUE, ha señalado que la prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE, que contiene un derecho y un mandato antidiscriminatorio, comprende no solo la discriminación directa (tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo), sino también la indirecta (aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo)<sup>46</sup>.

A su vez, la recepción de la definición comunitaria del principio de igualdad de trato se ha realizado por el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que reproduce de forma prácticamente

---

<sup>45</sup> J.F. LOUSADA AROCHENA, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014, 159, considera que estamos más ante un test de sustitución que de comparación. En España, pionera en tal sentido fue la STCo 253/2004, de 22 de diciembre (RTC 2004, 253), en relación con la determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social y el diferente trato legislativo que provoca una discriminación indirecta por razón de sexo entre los trabajadores a tiempo parcial (por el cómputo exclusivo de las horas trabajadas) y los trabajadores a tiempo completo, para quienes el cómputo se realizaba por días trabajados. Sobre los cambios legislativos suscitados a raíz de la STCo 61/2013, de 14 de marzo (y otros pronunciamientos posteriores) ya me pronuncié exhaustivamente en M<sup>a</sup>.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Discriminación en el acceso a la pensión de jubilación contributiva de las trabajadoras a tiempo parcial. A propósito de la STJUE de 22 de noviembre de 2012 (Asunto Elbal Moreno)*, *Revista General de Derecho Europeo (Iustel)*, n. 31, 2013.

<sup>46</sup> Entre otras, STCo 240/1999, de 20 de diciembre (RTC 1999, 240).

literal la definición comunitaria y considera discriminación indirecta por razón de género “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a un finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” .

Análogas consideraciones se imponen en el caso de que se entienda que la disposición resulta también contraria al Derecho de la Unión europea en relación con la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los regímenes profesionales de Seguridad Social<sup>47</sup>, contenida en los arts. 5 y ss. de la Directiva 2006/54, que prohíbe la discriminación en las condiciones de acceso a los mismos y considera contrarias al principio de igualdad de trato las disposiciones que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para reservar prestaciones a los trabajadores de uno de los sexos [art. 9.1 e)] (como ocurre con la prestación de jubilación parcial, si se reserva a los trabajadores a tiempo completo, que son mayoritariamente hombres) o para imponer edades diferentes de jubilación [art. 9.1 f)] (como ocurre con la prestación de jubilación parcial si se reserva a los trabajadores a tiempo completo), pues podrán acceder a la jubilación parcial anticipada (a partir de los 61 años y 10 meses en el año 2020) mayoritariamente hombres, mientras que los trabajadores a tiempo parcial, mayoritariamente mujeres, habrán de esperar a los 65 o más para poder jubilarse parcialmente.

En los supuestos en que se denuncia una discriminación indirecta, para acreditar la presencia del trato discriminatorio no resulta necesario aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones, pues lo que se compara no son los individuos sino grupos sociales en los que los individuos que los componen se ponderan estadísticamente y están formados mayoritariamente, aunque no necesariamente de

---

<sup>47</sup> Rotunda en tales términos M. FERNÁNDEZ PRIETO, *La nueva regulación de la jubilación parcial anticipada, discriminatoria por razón de género*, cit., 136.

forma exclusiva, por trabajadores de un mismo sexo, como ocurre significativamente con los trabajadores con menos fuerza física o con los trabajadores a tiempo parcial.

De hecho, en España, en atención a las estadísticas oficiales, el jubilado parcial es, por lo general, un varón mayor de 60 años, que ha culminado estudios secundarios de educación general y que presta servicios principalmente en actividades manuales, o cuando menos no intelectuales (peones de industrias manufactureras, conductores de vehículos, limpieza, operadores de máquinas o de instalaciones, etc.) del sector industrial y de servicios (siendo más reducida su incidencia en la construcción y en las actividades agrícolas y pesqueras, sin que el tamaño de la empresa resulte determinante). También es una figura muy utilizada en la educación o en profesiones técnicas relacionadas con la física, la química o la ingeniería. En cambio es prácticamente inexistente en relación con la actividad de gerencia de empresas<sup>48</sup>.

La trascendencia de la exigencia interna del carácter “a tiempo completo” del vínculo contractual para poder acceder a la jubilación parcial anticipada no se debe pasar por alto, dado que perjudica claramente al colectivo femenino en sectores ampliamente feminizados, como puede ser el de la limpieza o la educación. No obstante, dado que ni el art. 12.6 ET ni el 215 LGSS contemplan un período mínimo de permanencia en esta situación, parece viable la jubilación parcial de un trabajador que durante largo tiempo ha estado contratado a tiempo parcial (o como fijo discontinuo)<sup>49</sup>, pero en una época próxima a la jubilación parcial acuerda con el empresario la ampliación de la jornada con el fin principal de disfrutar de esa pensión. Aunque en estos supuestos podría llegar a invocarse el art. 6.4 del Código Civil, la doctrina judicial no es unánime, y mientras un sector convalida estas

---

<sup>48</sup> I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Valladolid (Lex Nova), 2010, 102, a partir de datos extraídos del SEPE.

<sup>49</sup> Así lo considera la STSJ Baleares 31 mayo 2012 (Rec. 83/2012) en relación con el trabajador fijo discontinuo que no se repite en fechas ciertas (art. 15.8 ET), al considerar que no es por definición un contrato a tiempo parcial.

prácticas no expresamente prohibidas<sup>50</sup>, otro se decanta por aplicar las consecuencias del fraude de ley<sup>51</sup>.

*dirittifondamentali.it*

---

<sup>50</sup> SSTSJ Cataluña 16 noviembre 2007 (Rec. 7966/2006) o Navarra 22 septiembre 2008 (Rec. 211/2008).

<sup>51</sup> STSJ País Vasco 8 septiembre 2006 (Rec. 1123/2006).

## Bibliografía

- C. ARAGÓN GÓMEZ, *El impacto de la brecha salarial en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social*, DL, n. 115, 2018.
- M<sup>a</sup>.A. BALLESTER PASTOR, *Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico*, TL, n. 112, 2011.
- M<sup>a</sup>. A. 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, n. 1, 2016.
- M.A<sup>a</sup>. BALLESTER PASTOR, *El complemento de pensiones por maternidad: contradicciones, inadecuaciones y paradojas de la pretendida compensación a la contribución demográfica*, en AA.VV., *Estudios sobre Seguridad Social. Libro Homenaje al Profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Atelier), 2017.
- M<sup>a</sup>.A. BENITO BENÍTEZ, *El impacto de género en el sistema de pensiones*, Albacete (Bomarzo), 2019.
- C. BLASCO JOVER, *Tres preguntas (con respuesta) sobre la excedencia por cuidado de hijos: cuando se requiere reformar la norma para ampliar su protección*, RDS, n. 86, 2019.
- F.J. CALVO GALLEGO, *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, Sevilla (Mergablum), 2002.
- M<sup>a</sup>. E. CASAS BAAMONDE, *Igualdad de género y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable*, Femeris, n. 2, 2019.
- R. ESCALANTE ZABALA, *La gran injusticia de las lagunas de cotización en las bases reguladoras de las pensiones*, Diario La Ley, n. 9133, 2018.
- A. ESTEVE SEGARRA, *Pensión de jubilación SOVI y reconocimiento de días de cotización por parto*, AS, n. 17, 2009.
- B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, *La jubilación parcial anticipada tras la Ley 40/2007: la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial*, en AA.VV. (J. CABEZA PEREIRO; M<sup>a</sup>.A. BALLESTER PASTOR Y M. FERNÁNDEZ PRIETO, Dir.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Pamplona (Thomson-Aranzadi), 2009.
- J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ Y M<sup>a</sup>.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2007.
- F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *La jubilación parcial: contratos a tiempo parcial y contrato de relevo*, en AA.VV. (A.V. SEMPERE NAVARRO, Dir.), *La reforma de la Seguridad Social de 2007-2008*, Cizur Menor (Aranzadi), 2008.
- F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social y edad de jubilación en el Acuerdo Social y Económico 2011*, RL, n. 9, 2011.
- M. FERNÁNDEZ PRIETO, *La nueva regulación de la jubilación parcial anticipada, discriminatoria por razón de género*, TL, n. 98, 2009.
- M<sup>a</sup>.L. FLOR FERNÁNDEZ, *Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad*, RDS, n. 76, 2016.
- R. GALLEGO LOSADA, *El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones*, RTSS (CEF), n. 403, 2016.
- J. GARCÍA ORTEGA, *Las nuevas edades de jubilación y sus efectos en la cotización y en la cobertura*, RGDTSS, nn. 29-30, 2012.
- M<sup>a</sup>.B. GARCÍA ROMERO, *Las responsabilidades familiares ante el sistema de Protección Social: desafíos y respuestas*, en AA.VV. (C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO Y E. GARRIDO PÉREZ, Dirs.), *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Murcia (Laborum), 2015.
- M<sup>a</sup>.B. GARCÍA ROMERO, *Retos pendientes en materia de igualdad: reducción del impacto de género en las pensiones de Seguridad Social*, AA.VV. (A SELMA PENALVA,

- ED.), *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Madrid (Dykinson), 2019.
- C. GRAU PINEDA Y S. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015.
- C. GRAU PINEDA Y S. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: Análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones*, DL, n. 103, 2015.
- M<sup>a</sup>.C. LÓPEZ ANIORTE, *Mujeres. Pensión de jubilación y género*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019.
- J.F. LOUSADA AROCHENA, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014.
- J.A. MALDONADO MOLINA, *La edad de jubilación, retiro y vejez*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ Y J.A. MALDONADO MOLINA, DIR. Y COORD.), *La edad de jubilación*, Granada (Comares), 2011.
- M<sup>a</sup> T. MARBÁN PINILLA, *El complemento por maternidad en la pensión de jubilación*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2019, 668.
- M<sup>a</sup>.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Discriminación en el acceso a la pensión de jubilación contributiva de las trabajadoras a tiempo parcial. A propósito de la STJUE de 22 de noviembre de 2012 (Asunto Elbal Moreno)*, *Revista General de Derecho Europeo (Iustel)*, n. 31, 2013.
- M<sup>a</sup>.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Influencia de la edad en las relaciones laborales. Acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson Reuters), 2018.
- M. MIÑARRO YANINI, *Algunas reflexiones en torno a la incidencia de las últimas reformas laborales y medidas de contención económica sobre el trabajo de la mujer*, AL, n. 10, 2013.
- J.L. MONEREO PÉREZ Y B.M. LÓPEZ INSUA, *La renovada tutela de la maternidad en el marco de los derechos de conciliación*, RGDTSS, n. 43, 2016.
- M.J. MORENO PUEYO, *Días de cotización por parto y derecho a la jubilación anticipada. Interpretación de la DA 44 LGSS*, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 4, 2013.
- MTMSS: Informe: *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*, marzo 2019.
- J. MUÑOZ MOLINA, *La mujer en el ordenamiento de la Seguridad Social*, en AA.VV. (C. SÁEZ LARA, Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas*, Murcia (Laborum), 2016.
- OIT: *Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad*, Ginebra, 2013.
- J.A. PANIZO ROBLES, *Dos décadas de reformas de la Seguridad Social: del Pacto de Toledo de 1995 al Acuerdo Social y Económico de 2011*, RTSS (CEF), n. 336, 2011.
- G. POYATOS MATAS, *De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al 'complemento por maternidad'*, RTSS (CEF), n. 431, 2019.
- N. PUMAR BELTRÁN, *Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género*, RDS, n. 55, 2011.

I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Valladolid (Lex Nova), 2010.

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

B. SUÁREZ CORUJO Y A. HURTADO JARANDILLA, *La dimensión de género de la (des)protección por desempleo*, RDSS, n. 14, 2018.

#### ABREVIATURAS DE REVISTAS

AL	= Actualidad Laboral
ArPRL	= Archivos de Prevención de Riesgos Laborales
ArS	= Aranzadi Social
CLL&PJ	= Comparative Labor Law and Policy Journal
CRCS	= Convergencia. Revista de Ciencias Sociales
CRL	= Cuadernos de Relaciones Laborales
DL	= Documentación Laboral
EJIR	= European Journal of Industrial Relations
IDP	= Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya
JCES	= Journal of Contemporary European Studies
JI	= Just Labor. A Canadian Journal of Work and Society
JIRS	= Journal Internationale de Recherche Syndicale
JOHRSS	= Journal of Human Resource and Sustainability Studies
LH	= Lan Harremanak
Med&ST	= Medicina y Seguridad del Trabajo
PT&S	= Prevención, Trabajo y Salud
RDS	= Revista de Derecho Social
RDSS	= Revista de Derecho de la Seguridad Social
REDDR	= Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural
REDSI	= Revista especializada en formación y empleo de los colectivos en riesgo de exclusión
RGDTSS	= Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
RI	= Relations Industrielles
RI&C	= Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo
RIF	= Revista Investigaciones Feministas
RIPS	= Revista Internacional de la Protección Social
RPsicT	= Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
RL	= Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica
RTSS(CEF)	= Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)
S&S	= Seguridad y Salud
T&D	= Trabajo y Derecho
TL	= Temas Laborales
TSoc	= Tribunal Social
WBPRWP	= World Bank Policy Research Working Paper