

Brecha de género en las pensiones: límites del complemento y desafíos estructurales

Gender gap in pensions: supplement limits and structural challenges

El artículo analiza la brecha de género en las pensiones, un problema global que deja a las mujeres con menor seguridad económica en la vejez. En España, se ha aprobado el complemento para la reducción de esta brecha, pero se considera una medida limitada que debe acompañarse de reformas estructurales y acciones desde el ámbito empresarial. El estudio se centra en el análisis jurídico de dicho complemento, su insuficiencia y el papel de las empresas. metodológicamente, combina datos actualizados de fuentes oficiales (INE, Eurostat, EAPN-es) con un análisis cualitativo basado en documentación, legislación y jurisprudencia, para ofrecer una visión crítica y contextualizada del problema.

Artikuluak pentsioen genero-arrakala aztertzen du, emakumeak zahartzaroan segurtasun ekonomiko txikiagoarekin uzten dituen arazo globala. Spainian, arrakala hori murrizteko osagarria onartu da, baina neurri mugatutzat jotzen da, eta horrekin batera egiturazko erreformak eta enpresa-arloko ekintzak egin behar dira. Azterketa osagarri horren azterketa juridikoan, bere gutxiegitasunean eta enpresen eginkizunean oinarritzen da. Metodologikoki, iturri ofizialetako (INE, Eurostat, EAPN-es) datu eguneratuak dokumentazioan, legerian eta jurisprudentzian oinarritutako analisi kualitatiboarekin konbinatzen ditu, arazoaren ikuspegi kritikoa eta testuinguruan kokatua eskaintzeko.

This article analyzes the gender pension gap, a global problem that leaves women with less economic security in old age. In Spain, a supplement to reduce this gap has been approved, but it is considered a limited measure that must be accompanied by structural reforms and business-related action. The study focuses on the legal analysis of this supplement, its inadequacy, and the role of businesses. methodologically, it combines updated data from official sources (INE, Eurostat, EAPN-es) with a qualitative analysis based on documentation, legislation, and jurisprudence to offer a critical and contextualized view of the problem.

Índice

167

1. Introducción
2. Pobreza y brecha de género: una relación estructural
3. La brecha de género en las pensiones
4. El controvertido complemento de las pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: evolución y retos
5. Las empresas como agentes clave en la reducción estructural de la brecha de género
6. Reflexión final

Referencias bibliográficas

Palabras clave: brecha de género, pensiones contributivas, complemento por maternidad.

Keywords: gender gap, contributory pensions, maternity supplement.

Nº de clasificación JEL: J16, H55, I38

DOI: <https://doi.org/10.69810/ekz.1518>

Fecha de entrada: 04/07/2025

Fecha de aceptación: 09/10/2025

1. INTRODUCCIÓN

La brecha de género en las pensiones es un problema generalizado y de alcance global que implica que las mujeres tienen en promedio una seguridad económica en la vejez significativamente inferior a la de los hombres. Para paliar esta diferencia, en España se aprueba el controvertido -por farragoso y discutido- complemento para la reducción de la brecha de género, como medida de acción positiva. Sin embargo, esta acción no sirve para acabar con el problema de la desigualdad en el ámbito laboral, sino que tiene que ir acompañada de medidas estructurales y en este sentido, es importante analizar lo que se puede -y debe- hacer desde el ámbito empresarial. El análisis jurídico del complemento, su insuficiencia y el papel de la empresa constituyen el objeto principal de este estudio.

En cuanto a la metodología, se han utilizado los datos más recientes disponibles en cada fuente oficial. Dado que algunos indicadores, como la brecha salarial o la tasa AROPE, son publicados en distintos años según la fuente (INE, Eurostat, EAPN-ES), se han tomado los valores más actualizados con el fin de proporcionar

una visión integral y actual de la pobreza y la brecha de género en España. Aunque existen variaciones temporales, los datos disponibles permiten identificar patrones y evaluar su impacto actual. Además, se ha priorizado el uso de fuentes oficiales y metodologías comparables para garantizar la fiabilidad de los resultados. En cuanto al análisis jurídico, principal contenido del artículo, se han utilizado técnicas cualitativas, en particular se ha realizado una exhaustiva investigación documental, legislativa y jurisprudencial que nos ha ayudado a contextualizar la situación y a realizar un estudio crítico.

2. POBREZA Y BRECHA DE GÉNERO: UNA RELACIÓN ESTRUCTURAL

A pesar de los avances en igualdad de género, la pobreza sigue afectando de manera desproporcionada a las mujeres en España. En 2023, 5,1 millones de mujeres se encontraban en situación de pobreza, 700.000 más que hombres, con una tasa AROPE del 25,3% para mujeres frente al 22,5% en la UE (EAPN-ES, 2024; Eurostat, 2023). Aunque España ocupa el cuarto puesto en el Índice de Igualdad de Género de la UE, en el indicador de desigualdades económicas se encuentra por debajo de la media europea (EIGE, 2024). Estos datos reflejan la persistencia de la feminización de la pobreza, lo que sugiere la necesidad de evaluar la eficacia de las políticas económicas y sociales implementadas hasta la fecha.

Podemos mencionar, como factores determinantes de la brecha de género en la pobreza, los siguientes:

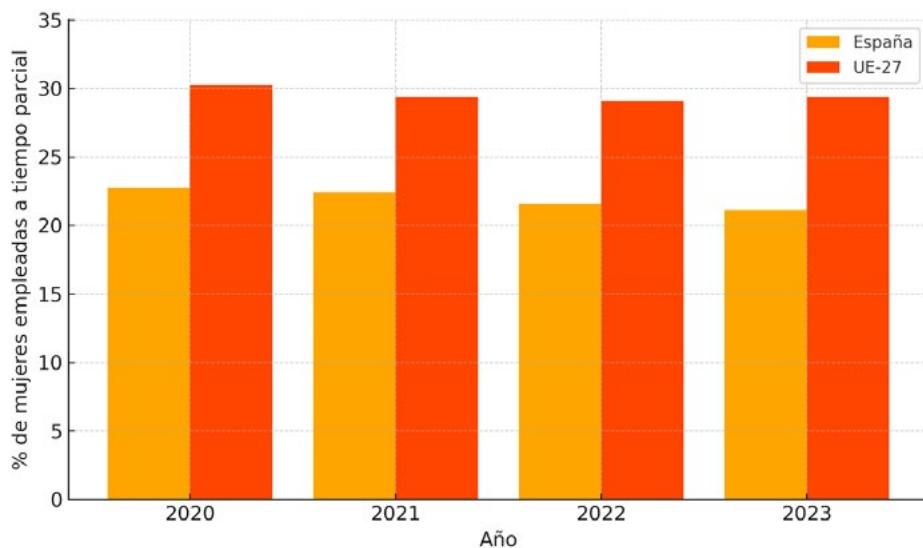
a. Desigualdad en el mercado laboral:

- Carga de cuidados no remunerados: En 2023, el 15,7% de las mujeres dedicaron todo el año a tareas de cuidado, frente al 0,3% de los hombres (EAPN-ES, 2024).
- Desempleo: La tasa de paro fue del 13,8% para mujeres y del 10,6% para hombres (INE, 2023).
- Precariedad laboral: En cuanto a la evolución del empleo a tiempo parcial entre mujeres en España y en el conjunto de la UE-27 durante el periodo 2020-2023, aunque España presenta sistemáticamente porcentajes más bajos, una parte significativa de las mujeres sigue desempeñando trabajos con jornadas reducidas, lo que refleja una dimensión estructural de la desigualdad de género en el mercado laboral (INE 2023).

b. Brecha salarial y pobreza laboral:

- Salario medio anual: En 2020, el salario medio anual masculino fue de 27.642,52€ y el femenino de 22.467,48€ (INE, 2023). Un año después, en 2021, el 25% de las mujeres trabajadoras percibió un salario igual o inferior al Salario Mínimo Interprofesional, frente al 10,7% de los hombres

Gráfico nº 1. MUJERES A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE MUJERES EMPLEADAS (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat (Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo-LFS) a través del INE.

(INE, 2023). En este sentido, se ha pronosticado que, al ritmo actual, la igualdad salarial no se alcanzará hasta 2042 (EAPN-ES, 2024).

c. Impacto en pobreza y exclusión social:

- Según datos de EAPN-ES (2024), la tasa AROPE —que mide el riesgo de pobreza y/o exclusión social— alcanza al 27,5% de las mujeres, frente al 25,5% de los hombres.
- De acuerdo con Eurostat (2023), el 20,8% de las mujeres se encuentra en riesgo de pobreza, en comparación con el 19,5% de los hombres. Asimismo, la pobreza severa afecta al 8,6% de las mujeres, frente al 8% de los hombres (EAPN-ES, 2024).
- Las condiciones de vida también evidencian desigualdades significativas. Según el INE (2023), el 33,7% de las mujeres no puede permitirse ir de vacaciones al menos una vez al año, y el 21,2% no logra mantener su vivienda a una temperatura adecuada.

Así pues, para reducir la brecha de género en la pobreza debería incidirse en políticas y medidas que reduzcan la brecha salarial como las que se han abordado recientemente en España -y que serán analizadas en este estudio- pero con un mayor seguimiento de su cumplimiento. Además, sería necesario una mayor inversión en

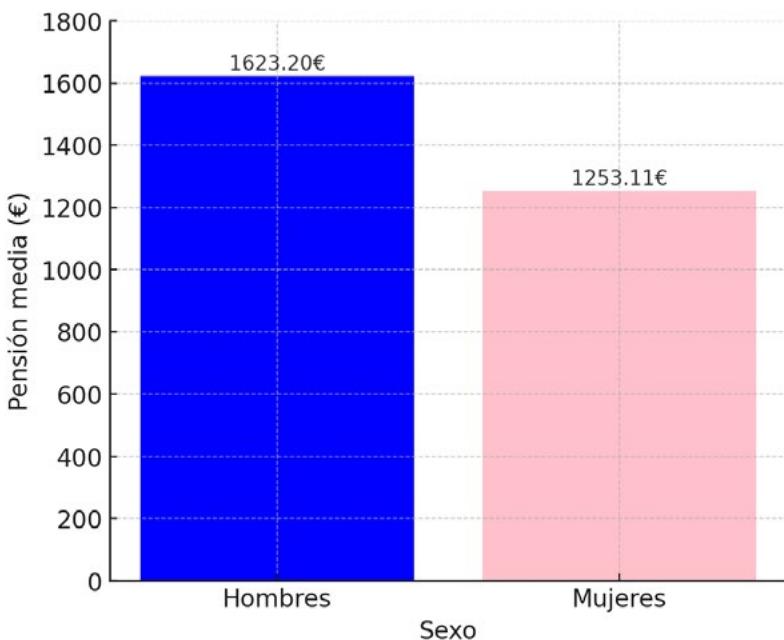
servicios de cuidado infantil, políticas de apoyo a familias monoparentales (80,7% lideradas por mujeres, INE, 2023) así como en la regulación y protección del trabajo en el hogar que desarrollan mayoritariamente las mujeres. También ha de reforzarse la protección social y mejora en la recopilación de datos desagregándolos por género (EAPN-ES, 2024).

170

3. LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

La brecha de género en las pensiones refleja desigualdades estructurales en el mercado laboral. En la UE, las mujeres recibieron en 2023 una pensión un 27,1% menor que los hombres (Comisión Europea, 2023). En España, en 2025, la brecha de género en las pensiones es del 22,80%, (INSS, 2025).

Gráfico nº 2. BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES EN ESPAÑA (2025)



Fuente: Elaboración propia en base al Informe de Pensiones (Febrero, 2025), Seguridad Social.

Son factores determinantes de la brecha de género en las pensiones los siguientes:

- Brecha salarial: Los datos aportados por el INE revelan que la brecha salarial de género entre mujeres y hombres experimenta un aumento correlacionado con la

edad. En el grupo de personas trabajadoras de 25 a 34 años, en 2021 se situaba en el 1,3%, incrementándose progresivamente con el trascurso de los años. En el segmento de edad comprendido entre 55 y 64 años, alcanza el 14,4%, llegando a su punto máximo a partir de los 65 años, momento en el cual la disparidad retributiva asciende al 27%. Este último porcentaje, aunque elevado, representa una mejora respecto a años anteriores, ya que en 2019 la brecha en este grupo de edad era del 32,5% y en 2017 alcanzaba el 51,1% (Aboitiz Cazalis, 2025, p.61). Este fenómeno pone de manifiesto cómo las desigualdades de género acumuladas a lo largo de la vida laboral se traducen en una penalización sostenida durante la vejez, esto es, una menor acumulación de derechos de pensión. Las mujeres, al haber tenido trayectorias laborales más discontinuas, empleos a tiempo parcial y menor acceso a puestos de responsabilidad, ven reflejada esta precariedad en pensiones significativamente más bajas. Así, la brecha de género en pensiones no solo perpetúa la desigualdad, sino que también agrava el riesgo de pobreza en la tercera edad, evidenciando la necesidad de políticas públicas que corrijan estas asimetrías estructurales. Además, la mayor esperanza de vida de las mujeres en comparación con los hombres tiene implicaciones significativas en su sostenibilidad económica durante la jubilación. Según datos del INE (2022), la esperanza de vida al nacer en España fue de 85,7 años para las mujeres y 80,4 años para los hombres, manteniendo una diferencia de aproximadamente 5,3 años a favor de las mujeres.

- El reconocimiento de los períodos de cuidado en la cotización: El [Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo](#), de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad el sistema público de pensiones (BOE de 17 de marzo) amplía a los 3 primeros años (antes solo el primero) el periodo considerado como asimilado a cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor en caso de excedencia laboral para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos (por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad) y que no desempeñen actividad retribuida. La ampliación queda supeditada a que la excedencia ampliada a más de 2 años se recoja en la negociación colectiva (siendo 2 años por ley). Asimismo, se amplía a los 3 primeros años el tiempo reconocido como cotizado en los casos de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o persona discapacitada que no desempeñe actividad retribuida (antes los 2 primeros años), de forma que las cotizaciones en el periodo que permanezcan en esa situación se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubieran mantenido sin dicha reducción de jornada. CCOO (2024) propone una revisión del sistema de integración de lagunas en la que, en lugar de solo otorgar una cotización mínima en ciertos casos, estos períodos sean asimilados a la cotización media del trabajador antes de la interrupción, garantizando así una pensión más justa. No llegando a dicha reivindica-

ción, es cierto que el Real Decreto-ley 2/2023 establece una mejora en la integración de lagunas, en tanto no se reduzca la brecha de género.

- La cotización continua: Habría que promocionarla mediante la creación de incentivos fiscales y bonificaciones para fomentar la cotización de las mujeres en sectores con mayor precarización laboral. En este sentido se recomienda la creación de incentivos fiscales y bonificaciones para fomentar la continuidad en la cotización de las mujeres, especialmente en aquellos sectores caracterizados por una alta precarización laboral (Grau Pineda, 2022). En el informe de BBVA (2022) se considera también fundamental implementar incentivos fiscales y bonificaciones específicas para fomentar la cotización continua de las mujeres, especialmente en aquellos sectores con alta precariedad laboral.
- La corresponsabilidad en las tareas de cuidado. CCCO (2024) propone la creación de un Pacto Estatal e Integral de Cuidados. Así pues, plantea un marco normativo que garantice la protección de las personas que asumen labores de cuidado, con un enfoque basado en los derechos humanos y en la redistribución de la carga de cuidados, evitando que recaiga de forma desproporcionada sobre las mujeres. Además, aboga por la profesionalización del trabajo de cuidados y la mejora de las condiciones laborales de quienes se dedican a dicho sector, incentivando la estabilidad laboral y salarios adecuados, lo que también beneficiaría a muchas mujeres que trabajan en este ámbito. Plantean incluir criterios de valoración del trabajo de cuidados en convenios colectivos, de manera que la interrupción laboral por estas razones no implique una penalización en la pensión.
- La actual configuración de las pensiones de viudedad: Sería deseable modificar el sistema para que sea más equitativo y adaptado a las nuevas realidades del mercado laboral. Muchas mujeres mayores dependen de la pensión de viudedad, lo que las coloca en una situación de vulnerabilidad económica si el ingreso del cónyuge fallecido era bajo (CCOO, 2024).
- La regulación del complemento para la reducción de la brecha de género: El complemento debe ser reformado para garantizar una compensación más efectiva y equitativa que beneficie a las mujeres con menores pensiones, especialmente a la luz de la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 2025 (asunto C-450/22) que, aunque no cuestiona su objetivo, advierte de que su diseño actual resulta insuficiente y discriminatorio, al no basarse en criterios objetivos que reflejen las trayectorias más afectadas por la desigualdad.

Así pues, a pesar de los avances, la brecha de género en las pensiones sigue siendo un problema estructural. La combinación de salarios más bajos, menor acceso a empleo estable y la prevalencia de roles de cuidado sigue limitando la independencia económica de las mujeres mayores por lo que se requieren esfuerzos adicionales para cerrar la brecha de manera estructural y un enfoque multisectorial que involucre tanto al sector público como al privado (BBVA, 2022; Grau Pineda, 2022).

4. EL CONTROVERTIDO COMPLEMENTO DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO: EVOLUCIÓN Y RETOS

La pobreza femenina y la desigualdad económica siguen siendo problemáticas profundamente arraigadas en nuestra sociedad, y su impacto es especialmente evidente en el ámbito de las pensiones. En este contexto, el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones surge en España como una medida necesaria para paliar las disparidades entre ambos géneros en el ámbito de la jubilación, reconociendo que el sistema de pensiones ha sido históricamente discriminatorio con las mujeres que se han dedicado al cuidado de sus hijos e hijas. En concreto, en su diseño original, el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015-2017) lo consideraba una medida de apoyo a la maternidad.

A continuación, profundizaremos en su análisis evaluando su evolución legislativa y jurisprudencial, así como su impacto y las expectativas que genera en el camino hacia una jubilación digna para las mujeres. La esperanza es que este avance constituya un paso hacia la transformación real del sistema de pensiones. No obstante, somos conscientes de que será necesario seguir avanzando en este sentido, para lo cual resulta fundamental que se acompañe de políticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad en los cuidados y la igualdad salarial, ya que solo de esta forma se podrá garantizar una verdadera equidad en las pensiones. En todo caso, aunque la brecha salarial desapareciera de inmediato, la brecha de género en las pensiones persistiría porque las pensiones se calculan en función de las cotizaciones pasadas. Como las mujeres han experimentado históricamente salarios más bajos, interrupciones en su carrera profesional y mayor incidencia de trabajo a tiempo parcial, sus pensiones seguirán reflejando estas desigualdades acumuladas durante años. Es un impacto prolongado en el tiempo, similar al «efecto de una estrella que se apagó hace lustros pero que seguimos viendo en el presente» (Cruz Villalón, 2021, p. 39). Por eso, la existencia del complemento, pese a sus carencias, resulta justificada.

4.1. Análisis histórico legislativo. Del complemento por maternidad en las pensiones del sistema de la Seguridad Social al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

El complemento por maternidad en las pensiones del sistema de la Seguridad Social fue introducido por la Disposición Final 2.1 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado, y es aplicable a las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente que se causaran a partir del 1 de enero de 2016. Su regulación se incorporó en el art. 60 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Como venimos diciendo, el legislador fundamentó la creación de este complemento en la necesidad de compensar la denominada brecha de género en las pensiones, provocada por la tradicional asunción

por parte de las mujeres de la mayor parte de las responsabilidades familiares. Esto habría repercutido negativamente en sus carreras profesionales, traduciéndose en menores bases de cotización y, por ende, en pensiones de menor cuantía. El preámbulo de la Ley 48/2015 enfatizaba que este mecanismo buscaba reconocer la aportación demográfica de las mujeres al sistema de la Seguridad Social, asumiendo que la maternidad había generado un impacto en sus carreras laborales que debía ser compensado a través de la pensión. Así, fue concebido como una “cotización demográfica”, esto es, reforzando el concepto de contributividad, era un incentivo a la natalidad (Monereo Pérez, Rodríguez Iniesta, 2022, p. 15).

El complemento estaba dirigido exclusivamente a las mujeres que hubieran accedido a una pensión contributiva de jubilación, viudedad o incapacidad permanente y hubieran tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados. Los porcentajes de incremento establecidos fueron los siguientes: 5% para quienes hubieran tenido dos hijos; 10% para quienes hubieran tenido tres hijos; 15% para quienes hubieran tenido cuatro o más hijos. Como se ve, no hacía falta demostrar que la carrera laboral se había visto interrumpida o afectada. Esta falta de exigencia de una afectación real en la trayectoria laboral fue una de las críticas que recibió la medida, ya que no garantizaba que beneficiase realmente a aquellas mujeres cuya vida laboral se hubiera visto perjudicada por la maternidad. Ello cuestionaba si el complemento era realmente una medida eficaz para reducir la brecha de género en las pensiones, ya que no abordaba las causas estructurales de dicha desigualdad. También podía entrar en conflicto con el principio de contributividad del sistema de pensiones al vincularse únicamente a la maternidad y no a la cantidad efectivamente cotizada (Cruz Villalón, 2021, p. 44-ss).

El objetivo era mejorar el importe de las pensiones contributivas de jubilación, incapacidad permanente y viudedad causadas a partir de 1 de enero de 2016 cuando las beneficiarias hubiesen sido madres de dos o más descendientes de hijos biológicos o adoptados excluyéndose a las personas pensionistas de años anteriores, colectivo con numerosos hijos y normalmente sin incorporación al ámbito laboral o que abandonaron este tras la maternidad. También se excluía a las madres de un solo hijo, por lo que la previsión legal podría ser discriminatoria.

Una de las cuestiones con mayor transcendencia (objeto de la sentencia del TJUE que se analizará en el siguiente epígrafe) es que se consideraba que, tal y como estaba previsto, podía producir una discriminación por razón de sexo. Desde su aprobación, el complemento fue criticado por estar dirigido exclusivamente a mujeres, excluyendo a los hombres que pudieran encontrarse en situaciones similares, es decir, que hubieran tenido hijos o hijas y también hubieran experimentado interrupciones o perjuicios en sus carreras laborales debido a la paternidad, vulnerando el principio de igualdad de trato consagrado en el art. 14 de la Constitución Española y en la normativa europea de igualdad de género (Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social).

Por último, incluso se denunció que la propia denominación del complemento, centrada exclusivamente en la maternidad, resultaba confusa, ya que el origen del problema era, en realidad, la discriminación histórica de las mujeres en el ámbito laboral (Ballester Pastor, 2016). En relación con esta crítica, conviene precisar que el complemento respondía a una lógica demográfica, y no fue concebido expresamente como una medida para reducir la brecha de género, aunque pueda considerarse un primer avance en esa dirección.

4.2. La Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019 (Asunto C-450/18, WA contra INSS)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó, el 12 de diciembre de 2019, una sentencia clave en el asunto C-450/18 (WA contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS), en la que analizó la compatibilidad de la legislación española sobre el complemento de maternidad en pensiones contributivas con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El litigio se originó en España, cuando WA, un hombre que había tenido dos hijos y era beneficiario de una pensión contributiva por incapacidad permanente absoluta, solicitó al INSS el complemento de maternidad previsto en el art. 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Dicho complemento, introducido en 2015, establecía un aumento del 5% al 15% en la pensión para mujeres que hubieran tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados. El INSS denegó la solicitud alegando que el complemento estaba diseñado exclusivamente para mujeres, por lo que WA interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Gerona, que planteó una cuestión prejudicial al TJUE.

El juzgado español solicitó al TJUE que se pronunciara sobre:

- a. Si el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y la Directiva 2006/54/CE prohíben una normativa nacional que otorga un complemento de pensión solo a las mujeres con dos o más hijos.
- b. Si la exclusión de los hombres podía justificarse con la finalidad de reducir la brecha de género en las pensiones.

El TJUE concluyó que la normativa española constituía una discriminación directa por razón de sexo y, por tanto, era incompatible con el derecho de la Unión. Para llegar a esta conclusión, se basó en los siguientes argumentos: en primer lugar, la aplicación del art. 157 TFUE y la Directiva 2006/54/CE. Así pues, se estableció que el complemento de maternidad constituye «remuneración» en el sentido del art. 157 TFUE, ya que mejora las condiciones de pensión derivadas de una relación laboral previa. Entendió que existía discriminación directa porque la norma beneficiaba exclusivamente a las mujeres, excluyendo a los hombres que se encontraban en la misma situación. Además, denunció la insuficiencia de la justificación guber-

namental argumentando que el complemento pretendía compensar la brecha de género en pensiones. Respecto a esta cuestión, el TJUE consideró que esta medida no era adecuada ni proporcionada, ya que no tomaba en cuenta a los hombres que también han experimentado perjuicios profesionales por la crianza de los hijos. Así pues, el Tribunal concluyó que la medida no aportaba “remedio alguno a los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional y no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida profesional”.

La decisión del TJUE en el asunto C-450/18 representa un avance significativo en la garantía de la igualdad de trato en materia de Seguridad Social. La exclusión de los hombres del complemento de maternidad evidenciaba una aplicación desproporcionada de políticas de discriminación positiva. Aunque la reducción de la brecha de género en pensiones es un objetivo loable y, como hemos visto, necesario, las medidas deben ser inclusivas y ajustadas a la realidad social. Desde una perspectiva jurídica y de políticas públicas, este caso demuestra la importancia de diseñar normativas que cumplan con el principio de igualdad sin generar nuevas formas de discriminación. Los debates jurisprudenciales reflejan la dificultad de encontrar un equilibrio entre la promoción de la igualdad real y el riesgo de generar nuevos conflictos de discriminación. En respuesta a la sentencia del TJUE, el Gobierno español reformó el art. 60 de la LGSS en 2021, estableciendo un nuevo «complemento para la reducción de la brecha de género», aplicable tanto a hombres como a mujeres en determinadas circunstancias, que analizaremos en el siguiente epígrafe.

4.3. De la reforma a la reiteración de la infracción: las respuestas legislativas tras la sentencia de 2019 y el fallo del TJUE en 2025

El fallo de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 obligó al Estado español a reformular el complemento, dando lugar al Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Esta norma instaura de nuevo el complemento por brecha de género en las pensiones. En la -hasta el momento- actual redacción el número de hijos es el criterio objetivo (uno o más hijos) que se utiliza para articular la medida por cuanto su “nacimiento y cuidado” es la principal causa de la brecha de género; así se expresa la Exposición de Motivos del RDL 3/2021 (Olmos, 2023, p. 105). A pesar de su intención de cumplir con el principio de igualdad, la aplicación de la reforma ha suscitado nuevas problemáticas jurídicas y doctrinales, sin disminuir la litigiosidad y un debate sobre su efectividad real en la reducción de la brecha de género (configuración normativa farragosa, discriminación indirecta hacia hombres, criterios restrictivos de acceso, carga probatoria desigual, exclusión de progenitores sin hijos, cuantía insuficiente y fija, inseguridad jurídica persistente, desigual aplicación en pensiones de viudedad y tratamiento

inequitativo de familias diversas.) El complemento se fija en una cuantía de 28 euros mensuales por hijo, con un máximo de cuatro, aplicable únicamente a las pensiones causadas a partir del 4 de febrero de 2021. Esta configuración, de carácter temporal, se vincula al objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones por jubilación por debajo del 5%. Sin embargo, ha sido objeto de crítica tanto por su insuficiencia económica como por su rigidez técnica, al establecerse como una cantidad fija por hijo, sin tener en cuenta el impacto real del cuidado en la carrera profesional (Monereo Pérez, Rodríguez Iniesta, 2022, p.28).

Diversas resoluciones han abordado la aplicación retroactiva del complemento y la interpretación de los nuevos requisitos. A pesar de las sentencias favorables a los reclamantes, el INSS mantuvo una postura restrictiva, denegando solicitudes y obligando a los pensionistas a recurrir ante los tribunales. El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 17 de mayo de 2023 (Rec. 2823/2021), ratificó que los hombres que cumplen con los requisitos del complemento tienen derecho a reclamarlo con efectos retroactivos desde la fecha de reconocimiento de la pensión. Esta situación ha generado inseguridad jurídica y un colapso en los juzgados de lo social debido al alto volumen de reclamaciones lo que no solo afecta a los reclamantes, sino que también supone un coste adicional para la Administración en concepto de indemnizaciones y costas procesales. La indemnización tasada por el TS en unificación de doctrina (STS 977/2023, de 15 de noviembre) es de 1.800 euros.

La reforma del art. 60 de la LGSS mediante el Real Decreto-ley 3/2021 eliminó la referencia exclusiva a la maternidad, permitiendo también a los hombres acceder al complemento por brecha de género. No obstante, mientras a las mujeres se les reconoce automáticamente, a los hombres se les exige acreditar que su carrera profesional se ha visto afectada por la paternidad, en casos de pensiones contributivas de jubilación o incapacidad permanente. Esta diferencia de trato, aunque ha corregido la anterior discriminación directa, ha sido la cuestión más polémica ya que podría generar una nueva desigualdad, especialmente en situaciones en las que los hombres han asumido un rol principal en el cuidado de los hijos hombres, lo que afecta especialmente a parejas homosexuales masculinas. (Gala Durán, 2021, p.133). Un sistema verdaderamente equitativo debería reconocer el complemento de manera individual, sin supuestos de preferencia de género, estableciendo criterios claros y medibles sobre el impacto de la crianza en la carrera laboral de cada solicitante. Esta reforma buscó alinearse con la jurisprudencia del STJUE, pero ha generado ya numerosas controversias en su aplicación. El nuevo complemento ha sido tachado de farragoso, complejo y de que deja muchos cabos sueltos (Monereo Pérez, Rodríguez Iniesta, 2022, p. 25).

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, titulado «de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones» (BOE núm. 65) incrementa el importe del complemento en un 10% adicio-

nal sobre la revalorización prevista en 2024 y 2025, con el objetivo de acelerar la convergencia entre las pensiones de hombres y mujeres. Además, establece que la integración de lagunas para mujeres trabajadoras por cuenta ajena será más amplia, cubriendo con el 100% de la base mínima de cotización los meses 49 a 60 sin cotización, y con el 80% los meses 61 a 84, mientras la brecha de género en pensiones supera el 5%. La doctrina evalúa positivamente la reforma del complemento para la reducción de la brecha de género, destacando que supone un avance en la equiparación de las pensiones entre hombres y mujeres. Sin embargo, también señala que la medida, por si sola, es insuficiente y que la desigualdad estructural en el mercado laboral sigue generando diferencias en las pensiones (Cavas Martínez, 2023, p.54; Monereo Pérez, Rodríguez Iniesta, 2023, pp. 9 y siguientes.)

Así pues, mientras crecían las críticas doctrinales y los pronunciamientos jurisprudenciales que advertían de las deficiencias del complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones, en el plano europeo se gestaba una amenaza de mayor calado, difícil ya de soslayar: ¿y si el nuevo diseño seguía siendo discriminatorio? La cuestión cobró especial relevancia con la cuestión prejudicial C-626/23, planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 13 de octubre de 2023, sobre si el diseño normativo vigente resultaba discriminatorio al imponer mayores exigencias a los hombres que a las mujeres. Aunque el auto no hacía mención expresa a la inseguridad jurídica, esta era evidente, y el Tribunal Supremo decidió suspender la resolución de diversos recursos hasta que se pronunciara el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Esto reflejaba ya la persistente incertidumbre sobre la validez legal de la medida y su posible conflicto con el derecho comunitario (Molina Navarrete, 2024). Finalmente, la sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025 (asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23) confirmó que el complemento, en su configuración actual conforme al Real Decreto-ley 3/2021, constituye una discriminación directa por razón de sexo, al exigir requisitos adicionales a los varones, sin apoyo en el art. 157.4 del TFUE ni en el art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Como apuntan tanto Vivero Serrano como Moreno Romero, la sentencia obliga a replantear en profundidad las bases jurídicas del complemento. El primero advierte del riesgo de reincidir en el error si no se replantea técnicamente el diseño de futuras acciones positivas (Vivero Serrano, 2025, pp. 3–4), mientras que el segundo critica el “despropósito del efecto” al compensar a hombres que no han sufrido discriminación, proponiendo la derogación del art. 60 de la LGSS, la limitación temporal de nuevas solicitudes y una retroactividad económica reducida (Moreno Romero, 2025, pp. 2–4).

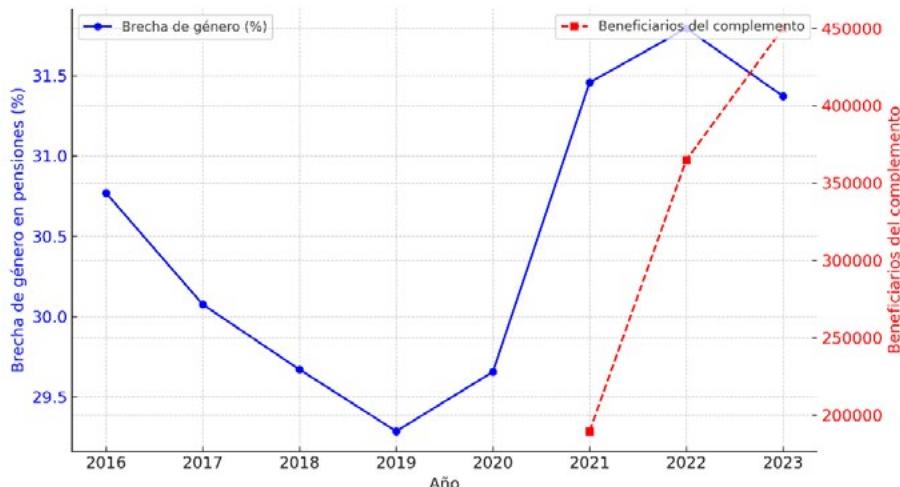
En este contexto, Molina Navarrete (2025) ofrece una crítica estructural al razonamiento del TJUE. Señala que el Tribunal incurre en una contradicción metodológica al rechazar la presunción de desventaja estructural de las mujeres —ampliamente acreditada empíricamente—, mientras admite como discriminación el caso hipotético del varón, sin prueba ni vínculo real con el perjuicio (Molina Navarrete,

2025, pp. 2–3). Esta lógica, advierte, responde a un enfoque formalista que desatiende el mandato de valorar las diferencias reales y sociológicas (Molina Navarrete, 2025, p. 3), convirtiendo en irrelevante el objetivo de igualdad material que justificaba el complemento. En definitiva, denuncia un “punto ciego” del TJUE en la aplicación de la perspectiva de género, que compromete la legitimidad jurídica del principio de acción positiva (Molina Navarrete, 2025, p. 1).

En cuanto a su efectividad, el complemento por brecha de género no ha tenido un impacto significativo en la reducción de la desigualdad en las pensiones¹. Así pues, desde la entrada en vigor del anterior complemento de maternidad en el año 2016 no hay una reducción evidente en la tendencia entre los promedios de las pensiones de hombres y mujeres.

Este gráfico muestra, de forma paralela, la evolución de la brecha de género en las pensiones desde 2016 hasta 2023 y el crecimiento del número de beneficiarios del complemento desde su implementación en 2021. Sin em-

Gráfico nº 3. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES Y BENEFICIARIOS DEL COMPLEMENTO



Fuente: Elaboración propia en base al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, 2023) Estadísticas de pensiones y Boletín de Pensiones (diciembre 2022).

1 Tras la STJUE de 15 de mayo de 2025, el complemento ha quedado en una situación de incertidumbre normativa y operativa, al no haber sido todavía adaptado por el legislador español. La sentencia ha provocado una intensificación de la litigiosidad y una aplicación administrativa desigual, especialmente en lo relativo al acceso de los varones y a los criterios probatorios exigibles. Diversos tribunales superiores de justicia han comenzado a resolver en sentido dispar, lo que acentúa la necesidad de una revisión normativa inmediata que garantice seguridad jurídica y compatibilidad plena con el Derecho de la Unión.

bargo, a pesar del aumento de beneficiarios, la brecha de género en las pensiones no ha experimentado una reducción significativa, lo que indica que el complemento aún no ha logrado corregir de manera efectiva la desigualdad en las pensiones.

En conclusión, aunque las sucesivas reformas han corregido parcialmente la discriminación existente en el diseño anterior resulta ya ineludible una revisión profunda y coherente del modelo, que asegure el cumplimiento efectivo de su finalidad: reducir la desigualdad de género en las pensiones en España. Esta revisión no puede suponer, en ningún caso, un retroceso en los derechos adquiridos ni la pérdida de una herramienta clave para compensar desigualdades estructurales que siguen afectando principalmente a las mujeres, como han advertido con preocupación los sindicatos CCOO y UGT ante las posibles consecuencias del fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de mayo de 2025.

Para que el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones funcione como una auténtica herramienta de justicia social y no como una fuente adicional de discriminación, resulta imprescindible replantear su diseño desde una perspectiva de género. Ello supone asumir que las desigualdades en las carreras profesionales entre mujeres y hombres no responden únicamente a decisiones individuales, sino a estructuras sociales y laborales que penalizan de forma sistemática a las mujeres por asumir mayoritariamente las responsabilidades de cuidado. Estas desigualdades se traducen, a largo plazo, en pensiones más bajas y en mayores tasas de pobreza en la vejez femenina, especialmente entre las pensionistas de jubilación y viudedad con trayectorias laborales interrumpidas o de baja cotización. Por ello, el acceso al complemento debe basarse en criterios objetivos y neutros —vinculados a los perjuicios reales derivados del cuidado— y no en diferencias normativas por razón de sexo. Asimismo, se requiere una tramitación administrativa automatizada, transparente y garantista, que evite la judicialización y asegure el reconocimiento efectivo del derecho. Todo ello debe hacerse desde un enfoque de equidad, pero también de sostenibilidad, evitando interpretaciones expansivas o indiscriminadas que puedan derivar en un impacto financiero insostenible para el sistema de Seguridad Social. Esta medida solo será eficaz si se integra en una política pública más amplia de equidad y corresponsabilidad, acompañada de evaluaciones periódicas de impacto de género y pobreza, que permitan corregir sus desviaciones y garantizar que cumple su finalidad: compensar desigualdades estructurales y contribuir a la prevención de la feminización de la pobreza en el sistema de pensiones.

5. LAS EMPRESAS COMO AGENTES CLAVE EN LA REDUCCIÓN ESTRUCTURAL DE LA BRECHA DE GÉNERO

La brecha de género en las pensiones nace de desigualdades acumuladas durante la vida laboral. Las medidas prestacionales, como el complemento, son solo paliativas si no se acompañan de estrategias estructurales. En este marco, las empresas tienen un papel decisivo: sus políticas salariales, de conciliación y promoción profe-

sional determinan muchas de las desigualdades que luego se reflejan en las pensiones. Analizar su implicación resulta esencial para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

Así pues, la brecha de género en las pensiones no puede abordarse exclusivamente mediante medidas de carácter económico aplicadas a la pensión de jubilación, como el complemento para la reducción de la brecha de género. Este tipo de instrumentos, si bien pueden paliar parcialmente sus efectos, no inciden en las causas estructurales que originan dicha desigualdad y, por tanto, constituyen una solución parcial o reactiva, más cercana a lo paliativo que a una verdadera transformación del problema de fondo. Resulta imprescindible abordar estrategias jurídicas, legislativas y estructurales que reduzcan las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral (Resolución del Parlamento Europeo, 2017), pero siempre desde el compromiso real y no meramente formal de las empresas, tanto para trasladar de manera eficaz las reformas legales a sus modelos de gestión, como para implementar medidas adicionales, preferentemente negociadas, que combatan las causas profundas de las persistentes desigualdades de género.

En España, a nivel normativo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, inciden en el desarrollo de planes de igualdad y medidas contra la discriminación salarial. De acuerdo con estas normas, la implementación de planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadores es obligatoria desde el año 2022, y su incumplimiento puede conllevar sanciones significativas, con multas que pueden alcanzar los 225.018 euros en casos graves. Sin embargo, en muchas organizaciones estos planes siguen siendo percibidos como un trámite formal, sin una aplicación efectiva que genere cambios estructurales en la equidad laboral. Para evitar que se conviertan en simples documentos sin impacto real, las empresas podrían y deberían adoptar estrategias adicionales que refuerzen su cumplimiento y efectividad. Un ejemplo de estas medidas puede ser el establecimiento de una supervisión interna más estricta, mediante la designación de responsables de igualdad que, además de garantizar el cumplimiento normativo fomenten una cultura organizativa basada en la equidad. También es clave la implementación de sistemas de incentivos y sanciones internas, de modo que el cumplimiento de los planes de igualdad no dependa solo de las inspecciones externas, sino que se premie su aplicación efectiva y se establezcan consecuencias para quienes no los respeten. Adicionalmente, aunque la ley prevé mecanismos de supervisión, se podrían reforzar mediante evaluaciones periódicas con auditorías externas, que aporten mayor objetividad y permitan detectar áreas de mejora antes de que las deficiencias sean sancionadas por las autoridades laborales.

Por su parte, la negociación colectiva constituye un instrumento esencial para la promoción de la igualdad en la empresa. Aunque las medidas de igualdad forman parte del contenido mínimo del convenio colectivo (art. 85.1 ET), en la práctica, existen notables dificultades. Uno de los principales obstáculos es la falta de

representación legal de las personas trabajadoras en muchas empresas obligadas a negociar planes de igualdad, lo que impide la constitución de la comisión negociadora prevista en el art. 5.3 del Real Decreto 901/2020 y ha llevado a algunas a elaborar unilateralmente planes de igualdad cuya inscripción ha generado controversias jurídicas (Vid. STS 545/2024, de 11 de abril, ES:TS:2024:2073). En este contexto, y ante la escasa implicación de la negociación colectiva en estas materias, la Ley 15/2022 contempla también la posibilidad de que las empresas adopten medidas por iniciativa propia en el marco de su responsabilidad social empresarial, siempre que informen a la representación laboral, lo que plantea dudas sobre si esta opción puede estar desdibujando el papel que legalmente se atribuye a la negociación colectiva (Nieto Rojas, 2023, pp. 127–130). Para superar estas dificultades sería necesario reforzar el papel de los interlocutores sociales y garantizar la formación específica de quienes integran las comisiones negociadoras facilitando recursos y estructuras que permitan a las organizaciones sindicales asumir con eficacia las tareas negociadoras en empresas sin representación legal, así como el establecimiento de mecanismos reglamentarios de solución autónoma de conflictos, como los previstos en el art. 5.6 del Real Decreto 901/2020, para superar situaciones de bloqueo en la negociación, (Nieto Rojas, 2023, pp. 129–130,), o el impulso por parte de las Administraciones Públicas de guías técnicas o modelos sectoriales de planes de igualdad que sirvan de referencia para las partes negociadoras,. Finalmente, el refuerzo del control administrativo y la articulación de incentivos públicos —como distintivos, subvenciones o prioridad en contratos públicos— podrían fomentar una mayor implicación empresarial en procesos negociados y efectivos. Por último, en este sentido, vistas las políticas de incremento de la edad de jubilación, y teniendo en cuenta que esto puede afectar especialmente a las mujeres, sería recomendable la adopción empresarial de planes de diversidad que incluyan políticas de gestión de la edad.

En el ámbito salarial, persiste una brecha entre hombres y mujeres que no ha sido corregida a pesar de los avances normativos. La opacidad en las estructuras retributivas y la ausencia de mecanismos eficaces de corrección han perpetuado estas desigualdades, afectando directamente a la equidad en el ámbito laboral. Para mejorar la transparencia salarial las empresas pueden adoptar medidas adicionales que refuerzen el acceso a la información sobre retribuciones dentro del marco legal. Aunque el registro retributivo es obligatorio para todas las empresas, su difusión interna suele ser limitada y poco accesible. Por ello, una estrategia efectiva sería facilitar su consulta de manera clara y comprensible para los trabajadores, garantizando que puedan conocer las diferencias salariales promedio por categoría profesional sin revelar datos individuales. Asimismo, las empresas pueden publicar informes agregados y anonimizados sobre brechas salariales, permitiendo detectar desigualdades sin comprometer la privacidad de los empleados. Más allá del cumplimiento normativo, aquellas organizaciones no obligadas a realizar auditorías retributivas pueden implementarlas de forma voluntaria, compartiendo sus conclusiones de manera ge-

neral para demostrar su compromiso con la equidad salarial. Adicionalmente, una mayor transparencia en los criterios utilizados para establecer la política retributiva ayudaría a evitar discrecionalidad y posibles sesgos de género en la fijación de salarios. Estas medidas no solo contribuirían a reducir la brecha salarial de género, sino que también reforzarían la confianza dentro de la empresa y consolidarían una cultura organizativa basada en la igualdad y la transparencia.

Por otro lado, la promoción de mujeres a posiciones de liderazgo continúa enfrentando barreras estructurales que restringen su acceso a cargos de mayor responsabilidad. A pesar de las iniciativas dirigidas a incrementar su participación en niveles directivos, las políticas empresariales aplicadas hasta la fecha se han mostrado insuficientes para garantizar la igualdad de oportunidades. La persistencia del «techo de cristal» y la distribución desigual de las responsabilidades familiares están manteniendo de manera significativa las segregaciones verticales en las empresas, dificultando la promoción profesional de muchas mujeres.

Para fomentar de manera efectiva la promoción de mujeres a puestos de liderazgo más allá de lo establecido en la normativa, las empresas pueden implementar estrategias que generen un cambio estructural real y sostenible. A pesar de los avances en igualdad de oportunidades, las barreras que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de decisión siguen vigentes, por lo que es necesario adoptar medidas adicionales que favorezcan su desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

Una estrategia clave es la implementación de programas de mentoría y desarrollo de liderazgo, que proporcionen formación específica, acompañamiento y apoyo a mujeres con potencial de crecimiento dentro de la organización. Estos programas no solo fortalecerían sus competencias directivas, sino que también contribuirían a romper sesgos y ampliar su presencia en la toma de decisiones. Complementariamente, la empresa puede aplicar cuotas o metas de representación femenina en puestos de liderazgo, lo que permitiría acelerar la transformación organizativa y garantizar una participación equitativa en los niveles más altos de dirección.

Más allá de las obligaciones legales establecidas en los planes de igualdad, las empresas pueden reforzar su compromiso con la conciliación laboral -con el fin de llegar a la corresponsabilidad- adoptando medidas adicionales, como una mayor flexibilidad horaria, teletrabajo ampliado o permisos mejorados para el cuidado familiar. Estas acciones no solo contribuirían a la igualdad de género, sino que también mejorarían la diversidad y eficiencia en el liderazgo empresarial. Al adoptarlas, las empresas no solo reforzarían su compromiso con la igualdad de género, sino que también mejorarían la diversidad y eficiencia en su liderazgo.

A modo de síntesis, y con el objetivo de estructurar de forma clara los principales elementos extraídos del análisis normativo, jurisprudencial y práctico, se recurre a una herramienta metodológica que resulta muy útil en el ámbito jurídico aplicado: el análisis DAFO. Esta matriz permite identificar de forma integrada las

fortalezas y debilidades del marco actual, así como las oportunidades y amenazas que enfrenta el sector empresarial en su papel dentro de la lucha por la igualdad de género. Su inclusión en este contexto pretende facilitar una lectura estratégica del sistema normativo vigente, de sus lagunas de implementación y de las potenciales líneas de actuación que pueden consolidar una igualdad sustantiva y efectiva en el entorno laboral.

Figura nº 1. DAFO EL PAPEL DEL ÁMBITO EMPRESARIAL EN LA IGUALDAD DE GÉNERO



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, el compromiso empresarial con la igualdad no puede limitarse al cumplimiento formal de la normativa, sino integrarse como eje estratégico en la gestión de recursos humanos y la responsabilidad social. Las empresas, donde se originan muchas desigualdades que luego se reflejan en las pensiones, tienen la capacidad y la obligación de corregirlas. Solo una implicación real en la reducción de

la brecha salarial, la promoción profesional de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados permitirá un sistema de pensiones más equitativo y sostenible. Así, el ámbito empresarial se consolida como pilar esencial en la lucha contra la feminización de la pobreza y en la construcción de una igualdad efectiva.

6. REFLEXIÓN FINAL

La brecha de género en las pensiones constituye una manifestación tardía de las desigualdades estructurales que se gestan a lo largo de la vida laboral. Si bien el complemento para la reducción de la brecha de género representa un avance en el reconocimiento de estas desigualdades, su diseño actual evidencia limitaciones jurídicas y técnicas que impiden alcanzar una equidad real.

La igualdad en las pensiones no puede lograrse sin igualdad en el empleo, y esta, a su vez, demanda una transformación profunda del sistema laboral y social. Resulta imprescindible, además, incorporar evaluaciones periódicas de impacto de género en todas las reformas del sistema de pensiones, de modo que las políticas no se limiten a corregir efectos, sino que anticipen y prevengan desigualdades futuras.

La reciente jurisprudencia europea pone de manifiesto la necesidad de replantear las acciones positivas desde una perspectiva más integral, basada en criterios objetivos y en el impacto real de los cuidados sobre las trayectorias profesionales.

La incorporación de la perspectiva de género como metodología de análisis juríspudencial ha sido reconocida como un mecanismo fundamental para identificar y subsanar situaciones de discriminación estructural. Es relevante señalar, en todo caso, que España es uno de los países de la UE con mayor número de sentencias en contra del TJUE en materia de discriminación por razón de género en el trabajo. ¿Hemos comprendido desde la ciudadanía, desde la empresa y desde el propio ordenamiento jurídico español las consignas actuales de la UE en materia de igualdad real y efectiva de género en el trabajo?

Cerrar la brecha requiere un enfoque sistémico: políticas públicas de igualdad retributiva, medidas efectivas de corresponsabilidad, reconocimiento del trabajo de cuidados y compromiso empresarial con la equidad. Solo la combinación de estas estrategias permitirá superar un modelo compensatorio insuficiente y avanzar hacia una justicia social que garantice la autonomía económica de las mujeres en la vejez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a. Doctrina

- ABOITIZ CAZALIS, M. (2025): Dos modelos de lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. *Dikinson*.
- BALLESTER PASTOR, I. (2023): El complemento de maternidad por aportación demográfica del art. 60 TRLGSS en la redacción del precepto previa al RD-ley 3/2021 puede reconocerse a ambos progenitores. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (6), 1–11.
- BALLESTER PASTOR, M.A. (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*, 6(1).
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2025): Cuarenta años de igualdad en el trabajo: un aniversario modesto. *Brief AEDTSS*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 1–3.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. (2023): Medidas para combatir la brecha de género en la reforma bifásica de las pensiones 2021–2023. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (36), 37–60.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2021): El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (28), 37–46.
- GALA DURÁN, C. (2021): El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿Lo que mal empieza, mal acaba? *Temas Laborales*, (158), 121–159.
- GRAU PINEDA, C. (2022): *La brecha de género en las pensiones en España: Estado de la cuestión*. *Revista Ultracontinental de Literatura Jurídica*, 3(3), 18–33. Asociación de Letras Jurídicas de Montes Claros.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2024): Legitimidad de las acciones positivas para corregir las brechas de género en pensiones: ¿Qué hacer cuando la primacía jurídica comunitaria es el mayor obstáculo? *IgualdadES*, 11, 13–42.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2025): Los hombres del Tribunal de Justicia y el “mito del varón pensionista discriminado”: ¿“punto ciego” para la perspectiva de género? *Briefs AEDTSS*, 55, pp. 1–4.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2022): Luces y sombras del complemento de brecha de género (Complemento de maternidad de 1995 versus complemento de brecha de género de 2021). *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (31), 13–30.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2023): Ampliación de derechos de los pensionistas, reducción de la brecha de género y nuevo marco de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (35), 13–41.
- MORENO ROMERO, F. (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, pp. 1–4.
- NIETO ROJAS, P. (2023): El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad. *Labos*, 4, 122–142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>
- OLMOS PARÉS, I. (2023): El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, (103), 103–114.
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L. (2023): Los efectos disruptivos de la discriminación múltiple por razón de género: desde el acceso al empleo a la pensión de jubilación. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(2), 61–80.
- VIVERO SERRANO, J.B. (2025): El complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género fulminado por el TJUE. *Briefs AEDTSS*, 54, pp. 1–4.

b. Informes

- BANCO DE ESPAÑA (2022): *Informe Anual 2022*.
- BVBA (2022): *Informe sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones*.

COMISIÓN EUROPEA (2023): *2023 Report on Gender Equality in the EU*. Publications Office of the European Union. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat>

- COMISIONES OBRERAS (2024): *Con más avances sin brechas*. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. Recuperado de <https://www.ccoo.es/8788f3fd0193b984c5ab0ca9773d593000001.pdf>
- EAPN-Es (2024): *Informe sobre Pobreza y Exclusión Social en España*.
- EIGE (2024): Índice de Igualdad de Género 2024. Disponible en <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
- EUROSTAT (2020): Ageing Europe — Looking at the lives of older people in the EU. Publications Office of the European Union. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat>
- EUROSTAT (2022): *Employment rates and part-time employment by sex and age (%)*. Oficina de Estadísticas de la Unión Europea. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat>
- EUROSTAT (2023): *Gender and Poverty Statistics*.
- HELPAGE INTERNATIONAL ESPAÑA (2022): *La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral*. Fundación HelpAge International España. Recuperado de: <https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2022/10/Informe-HelpAge-2022 -La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (Ine). (2022). *Portal del Instituto Nacional de Estadística*. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.ine.es>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (Ine) (2023): *Encuesta de Condiciones de Vida*.
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2020): *Criterio de gestión 1/2020 sobre los efectos de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18, en relación con el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social*. Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica. Disponible en: <https://www.graduadosociales.es/wp-content/uploads/2021/06/criterio-gestion-inss-2020-01.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2021): *Criterio de Gestión 1/2021: Aplicación del complemento por maternidad en las pensiones contributivas tras la Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: <https://www.graduadosociales.es/wp-content/uploads/2021/06/criterio-gestion-inss-2021-35.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2022): *Boletín de Pensiones, diciembre 2022*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/794369cd-79cf-40f9-ac57-13e0ad0f7149/BNR+10-2022.pdf?MOD=AJPERES>
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2023): *Estadísticas de pensiones contributivas en vigor*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2025): *Portal del Instituto Nacional de la Seguridad Social*. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.seg-social.es>
- OECD (2023): *Gender Equality and Economic Policies*.
- PARLAMENTO EUROPEO (2017): *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de adoptar medidas para reducir la brecha de género en las pensiones*. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_ES.html