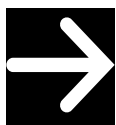


El TJUE declara discriminatorio el complemento para la reducción de la brecha de género



Mayo 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguibabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Diego Marazuela

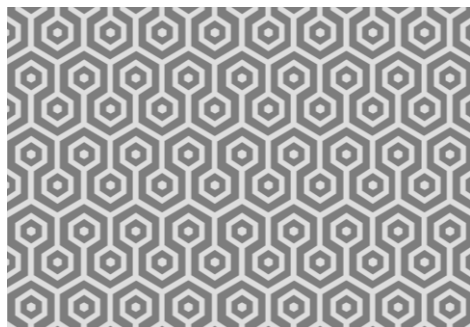
Abogado de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
diego.marazuela.parcet@pwc.com

Una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 15 de mayo de 2025 ha recibido mucha atención entre los operadores jurídicos, porque concurren en ella una serie de factores que la hacen especialmente interesante. En primer lugar, es una manifestación más de la tendencia de los jueces españoles a tratar de depurar el ordenamiento jurídico interno mediante el recurso a órganos internacionales, a los que se encarga la tarea de valorar la legalidad de disposiciones concretas, a veces de un modo exagerado. En segundo lugar, se ocupa de un tema de tanta actualidad y complejidad como es la aplicación de la perspectiva de género en la construcción del Derecho. En tercer lugar, trata de una institución, el complemento para la reducción de la brecha de género, que ya planteó litigiosidad y dudas sobre su legalidad, que ahora se intensifican. En cuarto lugar, las consecuencias económicas para la Seguridad Social son potencialmente importantes, si el proceso termina con la generalización de una ayuda a personas para las que originalmente no estaba previsto.

La sentencia resuelve los asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23) atendiendo a una cuestión prejudicial planteada por órganos jurisdiccionales españoles sobre la compatibilidad del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) con la Directiva

79/7/CEE. El fallo tiene un impacto directo en el diseño del complemento de pensión para la reducción de la brecha de género regulado en el indicado artículo 60 de la LGSS, al considerar que su configuración actual vulnera el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Llamamos la atención sobre un dato cronológico, el lapso temporal transcurrido entre la norma eurounitaria, de los años 70 del siglo pasado, y la española, de la tercera década del actual. Han pasado muchas cosas entre ambas fechas, y en particular la visión de la legislación antidiscriminatoria y de las políticas de género es muy diferente. El Tribunal de Justicia, que ha estado tradicionalmente en la vanguardia de la construcción de los derechos sociales, sigue teniendo en esta materia una postura bastante conservadora.

Como apuntábamos antes, el complemento de pensión por maternidad, introducido inicialmente en 2016 y reformulado en 2021 como complemento para la reducción de la brecha de género, ha sido objeto de varias controversias jurídicas. Así, la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18) ya declaró discriminatorio el reconocimiento automático del complemento sólo a mujeres. Los tribunales españoles discutieron los efectos de esta sentencia, en particular si correspondía reconocer el complemento original también a los hombres.



La reforma de 2021 intentó corregir esta situación, permitiendo el acceso a los hombres bajo condiciones adicionales, como la interrupción o afectación de su carrera profesional por el nacimiento o adopción de hijos. Sin embargo, esta nueva configuración ha sido nuevamente cuestionada por su posible carácter discriminatorio.

El TJUE concluye que el artículo 60 de la LGSS, en su redacción vigente, constituye una discriminación directa por razón de sexo, contraria al artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE. Entre los argumentos clave del Tribunal destacan

- Trato desigual: mientras que las mujeres acceden automáticamente al complemento por el solo hecho de haber tenido hijos, los hombres deben acreditar requisitos adicionales.
- Situaciones comparables: el Tribunal considera que hombres y mujeres que han asumido el cuidado de los hijos pueden encontrarse en situaciones comparables en cuanto al impacto en sus carreras profesionales.
- No aplicabilidad de excepciones: ni la protección por maternidad (art. 4.2) ni las ventajas por educación de hijos (art. 7.1.b) justifican la diferencia de trato, ya que el complemento no está vinculado directamente a la maternidad ni a la educación efectiva de los hijos.
- Medidas de acción positiva: el complemento no cumple con los requisitos del artículo 157.4 TFUE ni del artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE para las medidas de acción positiva, al no estar diseñado para facilitar el acceso al empleo ni compensar desventajas durante la carrera profesional.

Así, el TJUE establece que, en caso de denegación del complemento a un padre por aplicación de una norma discriminatoria, debe reconocérsele el derecho en igualdad de condiciones que a las madres. Además, no se opone a que este reconocimiento conlleve la supresión del complemento previamente

reconocido a la madre, si el padre es el progenitor con la pensión de menor cuantía, conforme a la normativa nacional.

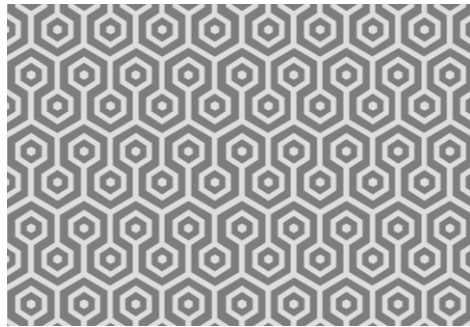
Esta interpretación refuerza el principio de igualdad material y obliga a los tribunales nacionales a inaplicar las disposiciones discriminatorias sin esperar su derogación legislativa.

La sentencia obliga a una revisión urgente del artículo 60 de la LGSS, tanto en su redacción como en su aplicación práctica. Entre las posibles líneas de reforma destacan:

- Establecer criterios objetivos y neutros para el acceso al complemento, basados en el impacto real en la carrera profesional, sin distinción por sexo.
- Garantizar la compatibilidad del complemento con el principio de igualdad, evitando automatismos que favorezcan a un solo sexo.
- Evaluar la posibilidad de reconocer el complemento al progenitor con mayor afectación profesional, independientemente del género

La sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025 tiene un impacto considerable en la construcción jurisprudencial de la igualdad de trato en materia de seguridad social y por ello, sindicatos más representativos como la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) han expresado su oposición a este pronunciamiento, solicitando una reunión urgente con el Gobierno para tratar sus efectos.

Por todo esto, podríamos concluir que la presente pronunciación del TJUE supone una llamada clara al legislador español para adaptar el marco normativo a los estándares europeos, garantizando una protección efectiva y no discriminatoria en el acceso a las prestaciones contributivas. No cierra mucho las posibilidades de actuación, ni de los tribunales ni del legislador españoles, que serán los que tengan que actuar para adecuar la situación de nuestra legislación a los mandatos europeos.



En general, la sentencia no ha sido bien recibida en nuestro país, por considerarse pobre en sus planteamientos y razonamientos jurídicos.

Mas aún, se afirma que refleja una visión del Derecho de la igualdad y no discriminación excesivamente formal, alejado de construcciones más actuales, como la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de las normas, ya aceptadas en nuestro ordenamiento jurídico. Es cierto que en materias de acción positiva nuestro legislador y nuestros tribunales han demostrado partir de posiciones más avanzadas que el órgano jurisdiccional unioneuropeo.

Esto no está siendo lo común en los últimos años, cuando los tribunales y órganos administrativos internacionales nos han corregido por no haber avanzado lo suficiente en el cumplimiento de mandatos internacionales. Sin embargo en este caso, según el Tribunal de Justicia, hemos ido demasiado lejos.

No nos queda otra opción que adaptarnos a sus pronunciamientos, en virtud del principio de primacía. Y esperar a una nueva reforma de esta institución, un mecanismo sobre cuyos objetivos hay bastante consenso, a pesar de las dificultades que está teniendo su implantación.