



EL TRIBUNAL SUPREMO ZANJA LA DISCUSIÓN SOBRE EL COMPLEMENTO POR BRECHA DE GÉNERO, PERO EL DISEÑO NORMATIVO SIGUE EN CUESTIÓN*

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno,
de 25 de junio de 2025.*

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Constanza Ponce Ávila

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia objeto de comentario resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS en relación con el complemento para la reducción de la brecha de género previsto en el art. 60 LGSS, tras la reforma del Real Decreto Ley 3/2021.

El Tribunal Supremo, siguiendo la doctrina de la STJUE de 15 de mayo de 2025, concluye que la regulación vigente vulnera la Directiva 79/7/CEE al establecer un trato diferenciado entre mujeres y hombres en el acceso al complemento. En consecuencia, desestima el recurso de la Administración y unifica doctrina reconociendo a los varones el derecho a percibirlo en las mismas condiciones que las mujeres.

2. SUPUESTO DE HECHO

Desde el punto de vista de los antecedentes del caso, conviene resaltar que, al actor, padre de tres hijos, le fue reconocida la pensión de jubilación mediante Resolución de 8 de marzo de 2021, con efectos económicos desde el 2 de marzo del mismo año, fijándose una base reguladora de 2 027,39 euros mensuales y aplicándose un porcentaje del 100 %.

El 4 de junio de 2021, al no habersele concedido el complemento por brecha de género previsto en el art. 60 LGSS, presentó un escrito de revisión que fue desesti-

* Recibido el 8 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

mado por Resolución de 16 de julio de 2021, al considerar la Administración que no se cumplían los requisitos legales exigidos.

Con fecha 4 de agosto de 2021, el demandante interpuso reclamación administrativa previa, que fue igualmente desestimada por Resolución de 18 de octubre de 2021. En esta última resolución se razonó que, respecto a los dos primeros hijos, no se acreditaba una interrupción de la carrera profesional superior a 120 días en el periodo comprendido entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores, conforme a lo dispuesto en el art. 60. b) LGSS. En relación con el tercer hijo, se indicó que no se había producido una reducción de las bases de cotización superior al 15 % entre los dos años anteriores y los dos posteriores al nacimiento. El importe del complemento reclamado ascendía a 81 euros mensuales para el año 2021.

Agotada la vía administrativa, el actor interpuso demanda frente al INSS y la TGSS. El Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao (JS Bilbao) dictó sentencia el 19 de noviembre de 2021, desestimando todas sus pretensiones.

Frente a esta sentencia, el actor interpuso recurso de suplicación. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJ País Vasco), mediante sentencia de 13 de septiembre de 2022, estimó el recurso, y se le reconoció el derecho al complemento por brecha de género previsto en el art. 60 LGSS, con una cuantía de 81 euros mensuales para 2021 y las cantidades posteriores devengadas desde el 2 de marzo de 2021, condenando al INSS a su abono.

Tras ello, el INSS, no conforme el fallo interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina el 26 de octubre de 2022, invocando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ País Vasco de 1 de julio de 2022 (núm. 1435/2022) y alegando la infracción del art. 60 LGSS, en la redacción dada por el art. 1 del 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 (RDL 3/2021).

El 4 de abril de 2024, el Pleno de la Sala acordó suspender el procedimiento seguido para la resolución del recurso de casación para la unificación de doctrina, a la espera de que el TJUE resolviera las cuestiones prejudiciales planteadas por distintos órganos judiciales en relación con la compatibilidad entre el Derecho de la Unión Europea y la regulación del complemento de pensión reclamado por el actor.

Con fecha de 15 de mayo de 2025, el TJUE dictó sentencia en los asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23. En consecuencia, se levantó la suspensión y se señaló para el 25 de junio de 2025 la deliberación, votación y fallo del recurso en Pleno, lo que dio lugar a la sentencia objeto de este comentario.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

El objeto de este recurso se centra en determinar si un varón puede acceder al complemento de pensión para la reducción de la brecha de género regulado en el art. 60 LGSS, tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero.

El debate se plantea a raíz del recurso interpuesto por la Administración de la Seguridad Social, que cuestiona la compatibilidad de la regulación vigente con 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, así como con la doctrina establecida por la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C 450/18).

La sentencia recurrida, STSJ País Vasco núm. 1750/2022, de 13 de septiembre, declara que la imposición de requisitos adicionales a los varones para acceder a dicho complemento carece de justificación objetiva y razonable, vulnera la citada Directiva y, en consecuencia, reconoce el derecho del solicitante. Por el contrario, la sentencia de contraste invocada por la Administración, STSJ País Vasco núm. 1435/2022, de 1 de julio, considera ajustada a Derecho la regulación diferenciada y deniega la prestación.

El Tribunal Supremo advierte que, aun cuando entre ambos supuestos concurren diferencias fácticas, tales como el número de hijos o el historial laboral, estas no afectan a la cuestión jurídica esencial controvertida, consistente en determinar si un varón puede percibir el complemento sin cumplir los requisitos adicionales previstos en la norma. Mientras la sentencia recurrida aprecia la vulneración de la Directiva 79/7, la resolución de contraste avala la regulación cuestionada. La Sala recuerda que el hecho de que ambas resoluciones procedan del mismo órgano judicial no impide apreciar la contradicción exigida para la admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina.

Tal y como señala la Sala, la secuencia temporal de los procedimientos impidió inicialmente tener en cuenta el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre esta cuestión. No obstante, la posterior STJUE de 15 de mayo de 2025 adquiere un papel determinante para resolver la disparidad doctrinal existente, sin que ello exima de verificar la concurrencia de los presupuestos procesales necesarios para su examen. Asimismo, resulta imprescindible atender a los antecedentes normativos y jurisprudenciales, dado que la propia resolución europea construye su fundamentación sobre ellos.

El origen del conflicto se sitúa en el complemento por aportación demográfica previsto en el art. 60 LGSS, introducido por la Ley 48/2015 y vigente desde el 1 de enero de 2016. Dicho complemento estaba reservado exclusivamente a mujeres con dos o más hijos beneficiarias de pensiones contributivas de jubilación, incapacidad perma-

nente o viudedad. Su cuantía se establecía como un porcentaje de la pensión inicial, entre el 5 % y el 15 %, en función del número de hijos, computándose únicamente los nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante.

La STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C 450/18) declaró que esta regulación constituía una discriminación directa por razón de sexo hacia los varones en situación comparable, obligando a reconocerles el complemento. A raíz de dicha resolución, el Tribunal Supremo procedió a unificar doctrina mediante las SSTS de 17 de febrero de 2022 y posteriores, estableciendo que el derecho debía reconocerse desde la fecha del hecho causante de la pensión y que las denegaciones posteriores generaban la correspondiente obligación de indemnizar. Asimismo, precisó que el complemento podía reconocerse a hombres y mujeres en igualdad de condiciones, con independencia de que el otro progenitor tuviera también derecho.

En la misma línea, la STJUE de 14 de septiembre de 2023 (asunto C 113/22) reforzó esta doctrina, imponiendo la obligación de indemnizar íntegramente los perjuicios sufridos por los varones discriminados, incluidos costas y honorarios, cuando el INSS mantuviera prácticas contrarias al Derecho de la Unión. Por su parte, la STS núm. 977/2023 fijó en 1 800 euros la indemnización estándar para los afectados tras la sentencia europea de 2019, precisando además que el INSS no podía ampararse en la cosa juzgada ni en la falta de petición expresa para eludir dicha responsabilidad, y que el órgano judicial debía apreciarla de oficio conforme al art. 85.1 LRJS.

En este contexto normativo y jurisprudencial, el Real Decreto Ley 3/2021 reformó en profundidad el art. 60 LGSS. Publicado el 3 de febrero de 2021, su preámbulo señala que la modificación responde, en gran medida, a la necesidad de dar cumplimiento a la STJUE de 2019, que había declarado discriminatorio el modelo anterior basado en la aportación demográfica y reservado exclusivamente a mujeres. El legislador reconoce la deficiente configuración de la regulación precedente y reorienta el complemento como un instrumento destinado a reducir la desigualdad estructural que afecta a las pensiones de las mujeres.

La exposición de motivos subraya que la maternidad ha supuesto históricamente un perjuicio relevante en la carrera profesional de las mujeres, traducido en menos años cotizados, mayores interrupciones laborales y salarios inferiores, lo que se refleja en pensiones de menor cuantía. En coherencia con el mandato constitucional de promover la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE), así como con las acciones positivas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y en el Pacto de Toledo, el nuevo complemento pretende compensar a quienes, como consecuencia del cuidado de los hijos, no han podido desarrollar una carrera laboral equiparable a la de otros trabajadores. El criterio elegido, el número de hijos, se presenta como un elemento objetivo explicativo de una parte sustancial de la brecha de género.

La nueva regulación dispone que las mujeres con uno o más hijos y pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad tendrán derecho al complemento por cada hijo, salvo que lo solicite y obtenga el otro progenitor. Si ambos progenitores son mujeres, el complemento se reconoce a quien perciba menor importe de pensiones públicas. En el caso de los hombres, el acceso queda limitado a supuestos concretos, como la pensión de viudedad con hijos comunes con derecho a orfandad, o el acceso a jubilación o incapacidad permanente con acreditación de una interrupción o reducción relevante de la carrera profesional por nacimiento o adopción, conforme a los parámetros temporales y porcentuales establecidos por la norma. Si ambos progenitores son hombres y cumplen los requisitos, el complemento se concede al que perciba menor importe de pensiones.

La disposición adicional trigésima séptima configura este complemento como una medida transitoria, vigente mientras la diferencia media de las pensiones de jubilación entre hombres y mujeres supere el 5 %. Posteriormente, el Real Decreto Ley 2/2023 introdujo ajustes de carácter menor, irrelevantes a efectos del presente litigio, orientados a ampliar el reconocimiento a los hombres y a excluir del cómputo determinados beneficios de cotización previstos en el art. 237 LGSS.

En cuanto al marco europeo, el Tribunal Supremo recuerda que el art. 157.4 TFUE y el art. 23 CDFUE permiten la adopción de medidas de acción positiva para garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres en la vida laboral. Asimismo, la Directiva 79/7/CEE prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, en materia de Seguridad Social, admitiendo únicamente excepciones vinculadas a la protección de la maternidad o a la educación de los hijos, que han de ser objeto de interpretación estricta.

Sobre esta base, la STJUE de 15 de mayo de 2025 (asuntos C 623/23 y C 626/23) analiza el art. 60 LGSS tras su reforma y constata que el complemento se concede de forma automática a las mujeres con hijos y pensión contributiva, mientras que a los hombres se les exige acreditar perjuicios adicionales en su carrera profesional. Tal diferencia constituye, a juicio del Tribunal de Justicia, una discriminación directa prohibida por el art. 4.1 de la Directiva 79/7. Asimismo, rechaza que dicha regulación pueda justificarse como medida de acción positiva, al no estar directamente vinculada a la maternidad ni a interrupciones profesionales efectivamente derivadas del cuidado de los hijos, descartando igualmente la aplicación de la excepción prevista en el art. 7.1.b de la Directiva.

En consecuencia, el Tribunal de Justicia concluye que la normativa española vulnera la Directiva 79/7 y, por extensión, el Derecho de la Unión.

A la luz de esta doctrina, el Tribunal Supremo desestima el recurso de la Administración y confirma que el complemento para la reducción de la brecha de género del art. 60 LGSS debe reconocerse a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres, sin exigirles requisitos adicionales. Con ello, fija doctrina unificada que equi-

para plenamente el acceso de ambos sexos a esta mejora pensionista, armonizando la interpretación nacional con el marco europeo de igualdad de trato.

La Sala consideró oportuno finalizar su argumentación señalando que, aunque persisten debates sobre aspectos colaterales (naturaleza jurídica, efectos retroactivos o repercusión económica), éstos exceden el objeto de la presente resolución. Pues el pronunciamiento se limita a zanjar la controversia sobre la compatibilidad de la norma con el Derecho de la Unión, estableciendo un criterio que deberán seguir en adelante todos los órganos judiciales y administrativos.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Artículos 9.2, 14, 35, 123 y 152.1 de la Constitución Española.

Artículo 60 y Disposición Adicional 37.^a del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículos 191.2.g), 191.3.c), 197, 219, 226.3, 235.1 y 85.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 400.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 197 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

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.

Real Decreto ley 3/2021, de 2 de febrero, de medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

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 del sistema público de pensiones.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 157.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

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.

SSTJUE de 15 de mayo de 2025, asuntos acumulados C-623/23 y C-626/23, Melbán y Sergamo; 14 de septiembre de 2023, asunto C-113/22; 12 de diciembre de 2019, asunto C 450/18.

SSTS (Pleno) núm. 977/2023, de 15 de noviembre; de 17 de febrero de 2022, rcud. núms. 2872/2021 y 3379/2021; núm. 507/2018, de 11 de mayo.

SSTS núm. 122/2024, de 25 de enero; núm. 1285/2023, de 21 de diciembre; núm. 1029/2023, de 29 de noviembre; núm. 540/2023, de 19 de julio; núm. 362/2023, de 17 de mayo; núm. 794/2022, de 4 de octubre.

SSTSJ del País Vasco núm. 1750/2022, de 13 de septiembre; núm. 1435/2022, de 1 de julio.

Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao, núm. 3/2022, de 19 de noviembre. ATC núm. 119/2018; núm. 114/2018.

5. CONCLUSIONES

La resolución pone de manifiesto que, pese a la finalidad declarada del legislador de corregir la discriminación derivada del antiguo complemento por aportación demográfica, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 3/2021 no logró acomodar plenamente el art. 60 LGSS a las exigencias del principio de igualdad de trato establecido por el Derecho de la Unión Europea.

El nuevo esquema mantuvo una diferencia relevante: las mujeres acceden al complemento de manera automática por el mero hecho de ser madres y titulares de una pensión contributiva, mientras que los hombres deben cumplir requisitos adicionales que acrediten una interrupción o un perjuicio concreto en su carrera profesional vinculado al nacimiento o adopción. Esta exigencia diferenciada, concebida por el legislador como un mecanismo para combatir una desigualdad estructural, ha sido calificada por el TJUE como discriminación directa prohibida por la Directiva 79/7/CEE.

La STJUE de 15 de mayo de 2025 (asuntos C-623/23 y C-626/23) ha resultado determinante para poner fin a la disparidad de criterios mantenida hasta ese momento por los órganos jurisdiccionales nacionales. A partir de dicha doctrina, el Tribunal Supremo ha establecido que el complemento para la reducción de la brecha de género debe reconocerse a hombres y mujeres en idénticas condiciones, sin imponerles cargas probatorias adicionales.

Ahora bien, desde esta perspectiva, el Tribunal de Justicia entiende que la imposición de requisitos específicos únicamente a los varones vulnera el principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social. Esta interpretación, sin embargo, suscita debate en la medida en que prescinde del contexto en el que se diseñó la medida, concebida como una acción orientada a compensar la desigualdad estructural que históricamente ha afectado a las mujeres en el ámbito de las pensiones.

Al equiparar sin matices la situación de hombres y mujeres, no se tiene en cuenta que las interrupciones de la actividad laboral vinculadas al cuidado de los hijos continúan afectando mayoritariamente a las mujeres. La eliminación de cualquier diferenciación en los requisitos de acceso al complemento termina por convertirlo en una prestación de alcance general, alejándolo de su finalidad originaria de compensación.

La normativa europea ampara la adopción de acciones positivas en favor del sexo menos representado, y el complemento puede encuadrarse en ese marco como una medida legítima y proporcionada. Al priorizar una igualdad formal estricta, la sentencia

del TJUE reduce el margen de actuación del legislador para combatir la desigualdad material y puede comprometer la eficacia de esta política pública en la reducción de la brecha de género en las pensiones.

En este contexto, los pronunciamientos judiciales obligan a abrir un debate más profundo sobre el diseño de políticas públicas que permitan reducir eficazmente la brecha de género en las pensiones y que, al mismo tiempo, resulten compatibles con el ordenamiento comunitario. La finalidad de compensar los efectos negativos que la maternidad y las responsabilidades de cuidado producen en la carrera laboral de muchas mujeres sigue siendo plenamente legítima.

En definitiva, esta sentencia marca un punto de inflexión en la garantía de la igualdad de trato en materia de Seguridad Social y obliga a replantear, con la mayor celebridad, la configuración normativa del complemento para la reducción de la brecha de género