

Instituto santalucía

# Complemento maternidad VS Complemento por Brecha de género

Documento de trabajo sobre  
datos, metodología y resultados

## **Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social:**

### **Enrique Devesa**

Profesor titular de la Universidad de Valencia, investigador del Instituto Polibienestar y del IVE

### **Mar Devesa**

Profesora titular del Departamento de Economía Financiera y Actuarial de la Universidad de Valencia

### **Borja Encinas**

Profesor titular en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Extremadura

### **Inmaculada Domínguez**

Profesora titular de la Universidad de Extremadura

### **Miguel Ángel García**

Economista y profesor colaborador de la Universidad Rey Juan Carlos

### **Robert Meneu**

Profesor titular de la Facultad de Economía de la Universidad de Valencia

# Del complemento por maternidad al complemento por brecha de género

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (Ley 48/2015) introdujo en el sistema de pensiones español un nuevo complemento en el cálculo de las pensiones contributivas. Este complemento, denominado **complemento por maternidad**<sup>1</sup>, tenía por finalidad **reconocer a las mujeres su aportación demográfica a la Seguridad Social** por los hijos, naturales o adoptados, que hubiesen tenido (al menos dos) y además fuesen beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. Este reconocimiento se justificaba en que nuestro sistema de pensiones se basa en el **principio de reparto y de solidaridad intergeneracional** y, en consecuencia, su sostenibilidad depende en gran medida de la evolución demográfica. En definitiva, como señala el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015) el objetivo final de este complemento es que la cuantía de la pensión a recibir por las mujeres no tenga en cuenta solo su cotización económica, sino que se vincule también al concepto de “cotización demográfica”, es decir, que considere el número de hijos que aportan, ya que estos son clave para la sostenibilidad futura del sistema en la medida en que se trata de futuros cotizantes.

A pesar de las bondades que pueden deducirse de este complemento, **su implantación arrojó ciertas sombras**. Por ejemplo, dejaba fuera a las mujeres que solo hubiesen tenido un hijo y solo se reconocía a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2016. Por otro lado, si el complemento se justificaba por la aportación demográfica a la Seguridad Social, resultaba cuestionable que se concediera en los casos de adopción pues, salvo que se trate de una adopción internacional, esta no supone un aumento de la población. Pero, sin lugar a duda, el aspecto más polémico de este complemento era que, si su implantación se basaba en premiar la aportación demográfica, no se concediera a los hombres cuya aportación a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres y, por tanto, podría suponer una **discriminación por razón de sexo**.

Esta posible discriminación sobre los hombres fue resuelta por el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (TJUE)<sup>2</sup> al declarar que la norma española que regula el complemento de maternidad constituye una **discriminación directa por razón de sexo** prohibida por la Directiva 79/7/CEE<sup>3</sup>. Y lo hizo por entender que resulta discriminatorio que se reconozca el derecho a un complemento de pensión a las mujeres en base a su aportación demográfica, cuando los hombres que se encuentran en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento. Tras esta sentencia del TJUE, varios tribunales españoles reconocieron el derecho de los hombres a percibir el complemento de maternidad.

<sup>1</sup> La regulación de este complemento quedó recogida en el artículo 60 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>2</sup> Sentencia del TJUE en el asunto C-450/18, de 12 de diciembre de 2019.

<sup>3</sup> 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.

La sentencia del TJUE ha obligado a **redefinir este complemento** y basar su justificación no en la aportación demográfica sino en la **necesidad de reducir la brecha de género en las pensiones**. En febrero de 2021, la pensión media percibida por las mujeres era de 826,41 euros mensuales, frente a los 1.250,87 euros mensuales de los hombres, es decir, un 34% inferior. Esta brecha en el ámbito de las pensiones es la consecuencia de los menores salarios y número de años cotizados que suele reflejar la vida laboral de las mujeres por su asunción tradicional del rol de cuidadoras de los hijos. Por lo general, son las mujeres las que interrumpen sus carreras profesionales en diferentes etapas de su vida o reducen su jornada laboral para compatibilizar la maternidad y el posterior cuidado de los hijos con el empleo remunerado, lo cual se traduce, en última instancia, en pensiones más bajas que los hombres.

La sustitución del complemento de maternidad por el **nuevo complemento por brecha de género** tuvo lugar en febrero de 2021, mediante la aprobación del Real Decreto-ley 3/2021. En el preámbulo de la citada norma se señala que la finalidad de este nuevo complemento es **servir de instrumento para reducir la brecha de género en las pensiones**<sup>4</sup>, que es el reflejo de la discriminación que históricamente han sufrido las mujeres en el mercado de trabajo al asumir un papel principal en la tarea de los cuidados de los hijos. Y añade que este nuevo complemento sí respeta la jurisprudencia del TJUE pues *“deja la puerta abierta a que aquellos hombres que acrediten un perjuicio en su carrera de cotización con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo por la asunción de esas tareas de cuidados puedan acceder a la percepción de este complemento”*. Este complemento es, de momento, la última modificación que afecta al cálculo de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social.

En la tabla 1 se recoge una comparativa de las características principales de los dos tipos de complemento.

<sup>4</sup> Aunque en el texto de la norma que introduce el complemento de maternidad justifica su aplicación por la necesidad de reconocer a las mujeres su aportación demográfica o “cotización demográfica”, en su idea original existía la intención de que este complemento sirviera para reducir la brecha de género. En efecto, según la justificación de la enmienda núm. 4242 del Grupo Popular, a través de la cual se introdujo este complemento en el Proyecto de Ley de Presupuestos para 2016, uno de los objetivos del mismo era “eliminar o, al menos, disminuir la brecha de género en pensiones, cumpliendo en este sentido también las Recomendaciones de la Unión Europea”. Por tanto, se puede afirmar que la sentencia del TJUE se debe a una mala justificación, diseño y regulación del complemento de maternidad.

**Tabla 1. Comparación de los dos complementos**

Característica	Complemento de maternidad (CM)	Complemento por brecha de género (CBG)
<b>Justificación<sup>a</sup></b>	Aportación demográfica a la Seguridad Social.	Reducir la brecha de género en las pensiones.
<b>Alcance temporal</b>	Sin límite temporal.	Hasta que la brecha de género de las pensiones de jubilación sea inferior al 5%.
<b>Beneficiarios y requisitos</b>	Las mujeres y los hombres que cumplan estos requisitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Cobrar una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad.</li> <li>Haber tenido dos o más hijos nacidos o adoptados con anterioridad al cobro de la pensión.</li> </ul>	Las mujeres y los hombres que cumplan estos requisitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Cobrar una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad.</li> <li>Haber tenido uno o más hijos nacidos o adoptados con anterioridad al cobro de la pensión.</li> <li>Además de los anteriores, los hombres deben cumplir otros requisitos especiales<sup>b</sup>.</li> </ul>
<b>Cuantía</b>	Es un porcentaje sobre la cuantía de la pensión: 2 hijos (5%), 3 hijos (10%) y 4 o más hijos (15%).	Es una cuantía fija por cada hijo hasta un máximo de 4 hijos. En 2021 la cuantía fija es de 378 € anuales.
<b>Actualización de la cuantía</b>	Igual que la revalorización de las pensiones contributivas.	
<b>Jubilación parcial</b>	No da derecho al cobro del complemento hasta que se acceda a la jubilación plena.	
<b>Jubilación anticipada voluntaria</b>	No da derecho al cobro del CM.	Sí da derecho al cobro del CBG.
<b>Concurrencia de pensiones</b>	El CM se calcula aplicando el siguiente orden de preferencia: <ol style="list-style-type: none"> <li>La pensión más favorable.</li> <li>Si concurre una pensión de jubilación y otra de viudedad se aplica a la primera.</li> </ol>	El CBG es una cuantía fija y no es necesario, en caso de concurrencia, especificar cuál es la pensión que determina su reconocimiento.
<b>Naturaleza jurídica del complemento</b>	Pensión pública contributiva.	
<b>Financiación<sup>c</sup></b>	Cotizaciones.	Transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.
<b>Consideración del complemento</b>	No especifica.	No se considera ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos.
<b>Complemento y pensión máxima (P<sub>MAX</sub>)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si pensión causada &gt; P<sub>MAX</sub><sup>d</sup>: P<sub>MAX</sub> + 50% CM</li> <li>Si pensión causada + CM &gt; P<sub>MAX</sub>: P<sub>MAX</sub> + 50% CM que exceda de P<sub>MAX</sub></li> </ul>	Se reconoce el complemento en su cuantía íntegra, por tanto, el complemento no se verá absorbido.
<b>Complemento y pensión mínima (P<sub>MIN</sub>)</b>	P <sub>MIN</sub> + CM El CM se calcula sobre la pensión causada, es decir, sin considerar el complemento a mínimos.	Pensión Mínima + CBG.

Fuente: *Elaboración propia.*

<sup>5</sup> Según Seguridad Social (2021), "En caso de que ninguno de los dos progenitores se hubiese visto perjudicado por periodos sin cotizar o por reducciones de trabajo, el complemento se adjudicará a la madre".

## Notas a la tabla:

a. Hay una **posible contradicción con el nuevo complemento**, porque el objetivo especificado en la normativa es el de la incidencia de la brecha de género. En ocasiones se considera la brecha de género a nivel agregado; por ejemplo, cuando se cita que acabará de aplicarse cuando la brecha de género de las pensiones de jubilación contributiva alcance el 5%. Sin embargo, también se afirma que el complemento lo recibirá preferentemente la mujer, pero, en ocasiones, también lo puede recibir el hombre si ha tenido un mayor perjuicio profesional, con lo que, en este último caso, esta medida iría en sentido contrario al objetivo general. También podría haber un conflicto cuando, en general, se refiere a la brecha de género de las pensiones, pero el final de la aplicación del complemento se circunscribe, exclusivamente, a las de jubilación. En este sentido, Comisiones Obreras (2021) afirma que: “Con seguridad, haber podido iniciar desde cero una regulación nueva desde la que diseñar un instrumento de lucha contra los efectos de la brecha de género, habría posibilitado la configuración de un esquema de protección social que alcanzase el conjunto de fenómenos que conforman la brecha de género, y no solo los derivados de los periodos de cuidado de hijos/hijas”.

b. Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes **condiciones**:

**1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994,**

tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

**2.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995,**

que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

**3.ª Si los dos progenitores son hombres** y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

**4.ª El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor,**

se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

- c. ¿Podría haber una contradicción entre la **naturaleza jurídica del complemento por brecha de género**, que es pensión pública contributiva, y el hecho de que **se financie con transferencia del Estado**?

La principal diferencia está en la forma de calcular la cuantía del complemento. En el de maternidad era un porcentaje sobre la cuantía de la pensión y el de la brecha de género no tiene en cuenta dicho importe, sino que es una cantidad fija según el número de hijos.

#### **¿A quién beneficia cada uno de los complementos?**

Según Seguridad Social (2021): “De las 28.000 mujeres con un hijo que se convertirán en pensionistas cada año, el 100% tendrá un complemento mayor que el que le correspondería con la normativa anterior. De las 91.000 mujeres que lo harán con dos hijos, el 78% tendrá un complemento mayor que el que le correspondería con la normativa anterior. De las 42.000 mujeres que lo harán con tres hijos, el 66% tendrá un complemento mayor que el que le correspondería con la normativa anterior”. Naturalmente, todas las que tengan un hijo se verán beneficiadas porque antes no se aplicaba el complemento en estos casos. Sin embargo, no dice nada de cómo afecta a las mujeres que tengan más de tres hijos, aunque con el dato de que 186.000 mujeres se convertirán en pensionistas y que el 75% lo hará con un complemento mayor que el que les correspondería con la normativa anterior, se puede obtener que solo el 51% de las mujeres que tengan más de tres hijos saldrán favorecidas con el nuevo complemento.

- d. Cuando legalmente se permita que la pensión causada supere a la pensión máxima, como puede suceder en los casos de jubilación demorada, el CM se calcula sobre la pensión máxima pero solo se percibe el 50%. Por tanto, **la cuantía de la pensión a percibir será:**

**PMAX + 50% CM + Complemento por demora**

# Algunos datos del Complemento de Maternidad

En **diciembre de 2020** tenían reconocido el **complemento de maternidad un total de 797.115 mujeres** pensionistas (Comisiones Obreras, 2021). Esto significa que **casi 1 de cada 5 mujeres (19%)** que en ese mes percibieron una pensión de jubilación, viudedad o incapacidad permanente cobraron este complemento. Esta cifra puede parecer baja, pero hay que tener en cuenta que las pensiones causadas antes de 2016 no tienen derecho a cobrar el complemento de maternidad.

Según Comisiones Obreras (2021), del total de pensiones que perciben el complemento de maternidad “el 48,7% se han reconocido en pensiones de viudedad, el 42,9% en pensiones de jubilación y el 8,4% en pensiones de incapacidad permanente. En lo relativo al número de hijos acreditados para acceder al complemento, el 55,2% de los casos se ha reconocido a mujeres con 2 hijos, el 27,3% de los casos a mujeres con 3 hijos, y el 17,5% de los complementos se ha reconocido a mujeres con 4 ó más hijos. La cuantía media del complemento se situó en diciembre de 2020 en 60,67 euros/mes, y la media de hijos que se acreditan para generar el complemento se sitúa en el entorno de los 2,6 hijos. De modo que la cuantía del complemento medio percibido por cada hijo asciende a 23 euros/mes. Resulta igualmente relevante el hecho de que el 5,1% de las pensiones que tienen reconocido el complemento se sitúan por encima de la pensión máxima en vigor”.

En la tabla 2, podemos ver los datos más relevantes de las pensiones en vigor con complemento de maternidad en 2020. El **gasto acumulado en el complemento de maternidad** en 2020 alcanzó los 612 millones.

**Tabla 2.**

## **Datos de nómina de pensiones en vigor con complemento de maternidad. Diciembre 2020.**

Modalidad	Datos Nómina de Diciembre		Gasto acumulado
	Pensiones	Gasto Mensual	
Jubilación	341.889	20.339.322,08	256.243.692,37
Incapacidad Permanente	66.736	3.321.016,33	43.761.854,71
Viudedad	388.490	24.700.787,22	312.810.755,87
<b>Total</b>	<b>797.115</b>	<b>48.361.125,63</b>	<b>612.816.302,95</b>

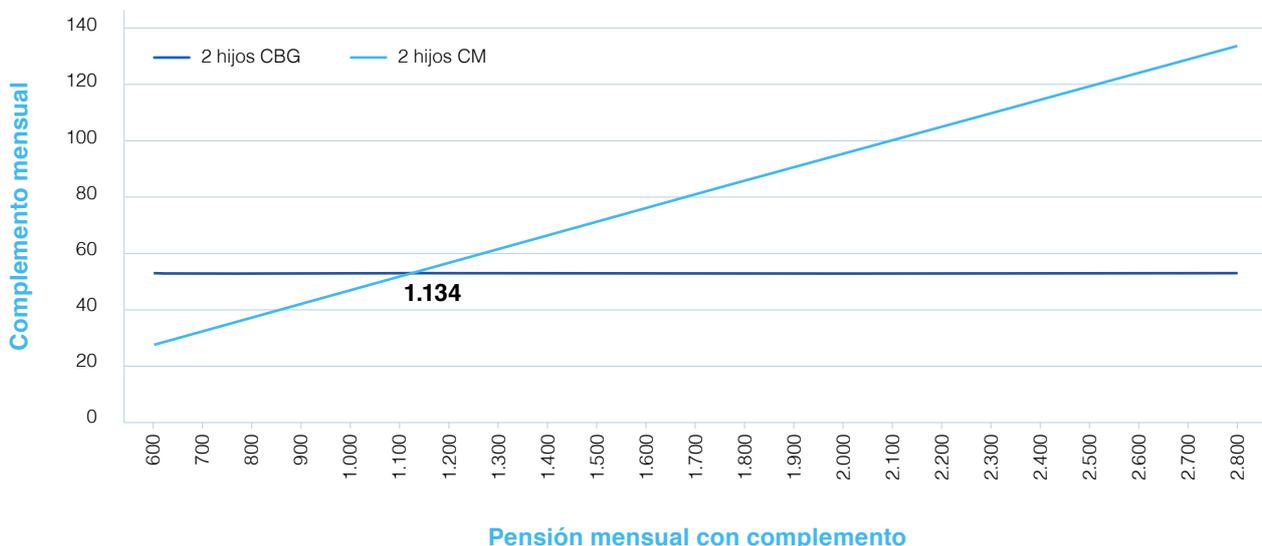
Fuente: INSS, tomado de Comisiones Obreras (2021).

# Comparación entre la cuantía de ambos complementos según el número de hijos

Vamos a analizar y comparar gráficamente el **incremento que se produce en la cuantía de la pensión** por la aplicación del complemento de maternidad (CM) y el complemento por brecha de género (CBG). El análisis se va a realizar según el número de hijos (2, 3 o 4<sup>6</sup>) y desde un punto de vista teórico sin tener en cuenta los topes de pensiones mínimas ni máximas. Se ha mantenido la misma escala en los tres gráficos para apreciar mejor las diferencias.

En el caso de dos hijos el punto de corte, es decir, la cuantía de la pensión mensual (después de complementos) donde se igualaría el importe del CM y del CBG está en 1.134 euros (gráfico 1). Si consideramos la pensión antes de complementos, entonces sería de 1.080 euros. Por debajo de este punto, el CBG es superior al CM y, a partir de él, la diferencia aumenta a favor del CM, alcanzando una diferencia máxima de 79 euros al mes, para la última cuantía representada, 2.800 €/mes que es aproximadamente el importe de la pensión máxima en 2021. Si tenemos en cuenta que, en febrero de 2021, casi el 80% de las pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente que perciben las mujeres es inferior a 1.100 €/mes, podemos afirmar que **el nuevo complemento es más beneficioso para la mayoría de las mujeres que tienen 2 hijos.**

**Gráfico 1. Complementos (CM y CBG) según cuantía de la pensión. Dos hijos**

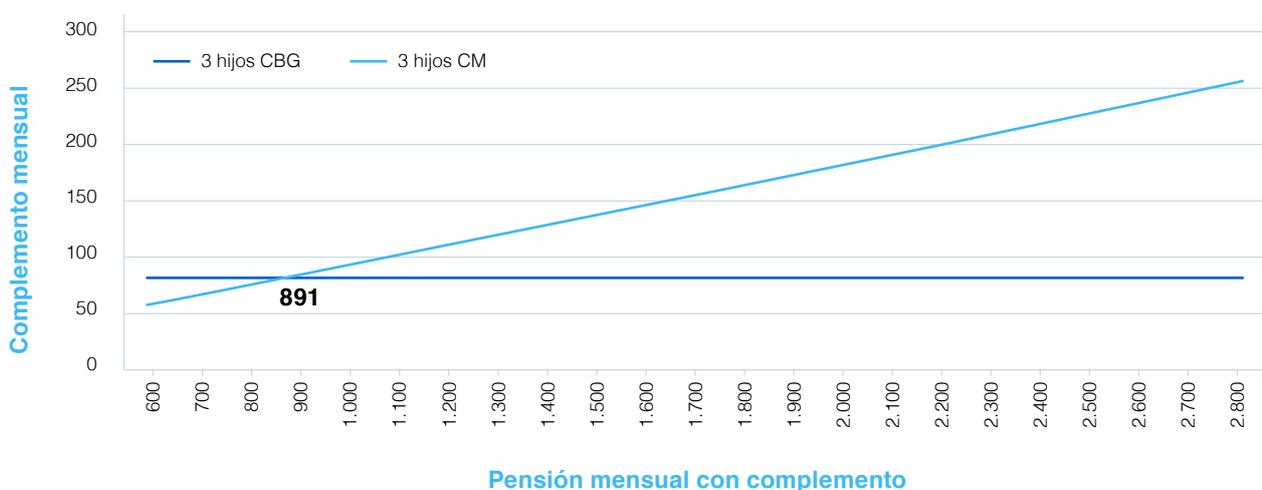


Fuente: *Elaboración propia.*

<sup>6</sup>En el caso de 1 hijo la comparativa es muy sencilla pues el CM no se percibiría y el CBG sería de 27 €/mes.

En el gráfico 2 se muestra el caso de **mujeres que tengan tres hijos**. Se puede ver que el punto de corte baja hasta 891 euros, (sería de 810 antes del complemento) con un descenso de 243 euros. A partir de ese punto, la diferencia aumenta a favor del complemento de maternidad, alcanzando una diferencia máxima de 174 euros al mes, para la última cuantía representada, que comparada con el caso de dos hijos supone una subida de 95 euros. En este caso, el nuevo complemento solo es **beneficioso para el 66% de las mujeres**, ya que este es el porcentaje de mujeres que, en febrero de 2021, tienen una pensión por debajo de 800 €/mes.

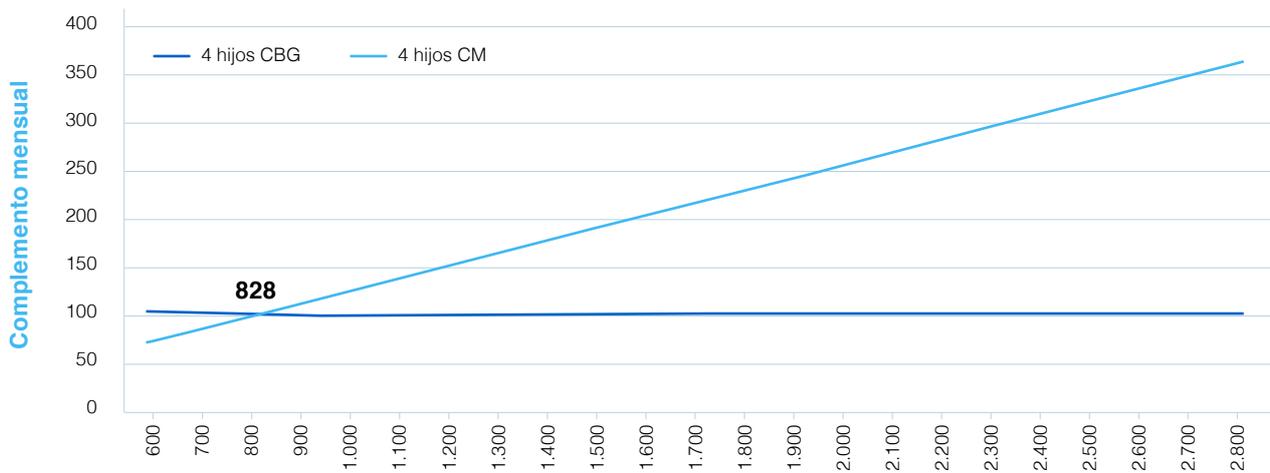
**Gráfico 2. Complemento según cuantía de la pensión. Tres hijos**



Fuente: *Elaboración propia.*

El gráfico 3 nos muestra el caso de **mujeres con cuatro o más hijos**, donde ya **no cambia la cuantía**, aunque aumente su número. El punto de corte está ahora en 828 euros (720 antes del complemento) con un descenso de 63 euros respecto al caso de tres hijos, y de 306 euros, respecto al de dos hijos. A partir de ese punto, como ocurre con los anteriores, la diferencia aumenta a favor del complemento de maternidad, alcanzando una diferencia máxima de 257 euros al mes, para la última cuantía representada, que comparada con el caso de tres hijos supone una subida de 83 euros, pero con respecto a la de dos hijos el incremento de la diferencia es de 178 euros al mes. En este caso, el nuevo complemento es **beneficioso para el 57% de las mujeres**, ya que este es el porcentaje que, en febrero de 2021, tienen una pensión por debajo de 700 €/mes.

**Gráfico 3. Complemento según cuantía de la pensión. Cuatro o más hijos**

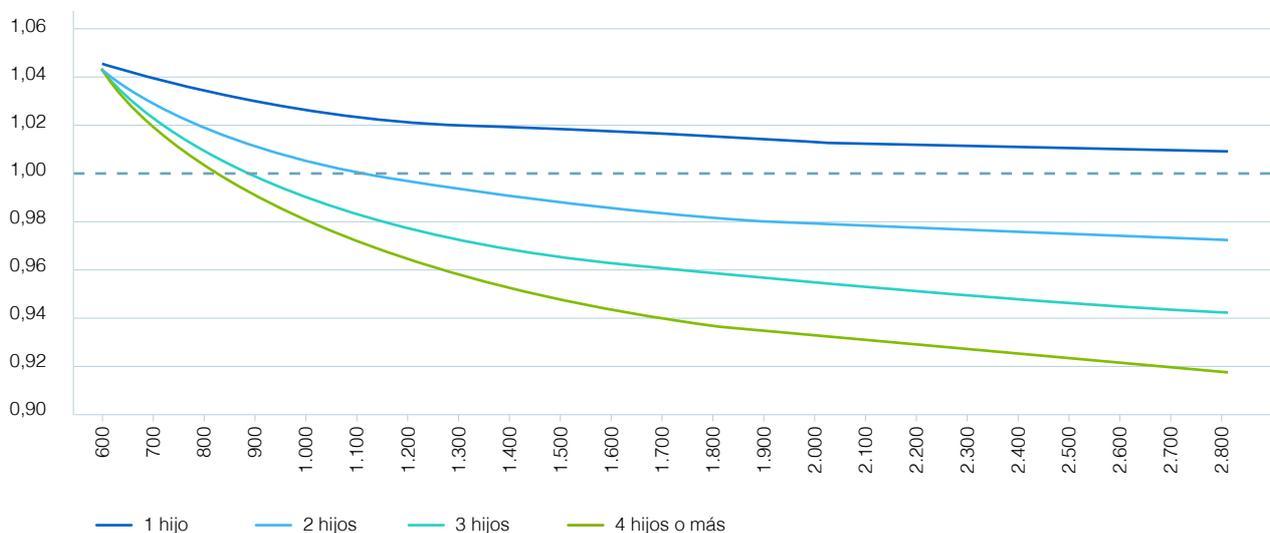


**Pensión mensual con complemento**

Fuente: *Elaboración propia.*

Otra forma de ver el diferente impacto, según el número de hijos es analizando la relación **o ratio**, **entre la pensión con el complemento por brecha de género y la pensión con el de maternidad** (Pensión CBG/ Pensión CM). Un valor mayor que uno nos indica que el de brecha de género es superior al de maternidad. En el gráfico 4 se ha incluido también el caso de un hijo, donde la ratio siempre es mayor que uno, ya que el complemento de maternidad no asignaba ningún importe en este caso. El punto de corte de cada curva con la recta discontinua que representa una ratio igual a uno nos indica la cuantía de la pensión donde ambas pensiones coinciden (Pensión con CBG = Pensión con CM). Como se puede ver, el complemento de brecha de género es superior para cuantías bajas, pero va empeorando la cuantía del complemento cuanto mayor es la pensión. Por lo tanto, el nuevo complemento **perjudica más a las mujeres con pensiones más altas y con mayor número de hijos.**

**Gráfico 4. Ratio Pensión con CBG /Pensión con CM**



Fuente: *Elaboración propia.*

# ¿Cómo afecta el nuevo complemento con datos de la MCVL 2019?

Utilizando los datos de la **Muestra Continua de Vidas Laborales de 2019** (en adelante MCVL 2019)<sup>7</sup>, vamos a estudiar el efecto que hubiera tenido de aplicar el complemento por brecha de género en lugar del complemento de maternidad, que fue el que realmente se aplicó en ese año. Se va a trabajar con las altas de pensionistas de 2019 que han cobrado el complemento de maternidad. Como se ve en la tabla 3, el número total de mujeres que cumplen esa condición es de 6.707.

En la tabla 3, aparece en la primera columna los datos globales, donde destaca que el nuevo complemento hubiera  **aumentado en un 15%** la cuantía del anterior. El coeficiente medio pasaría de un 7,90% con el de Maternidad a un 8,69% con el nuevo. Esto supone que **casi un 70% de las pensiones saldrían ganando con el nuevo complemento**. En esta misma tabla se recogen también los datos desagregados según el número de hijos. El impacto del nuevo complemento hubiese sido mucho mayor en el caso de las mujeres que tenían dos hijos, ya que la relación entre ambos complementos sería de 1,30 (un 30% de aumento) y también el porcentaje de pensiones que resultarían beneficiadas subiría hasta casi un 74%.

**Tabla 3. Efecto de los dos complementos según el número de hijos.**

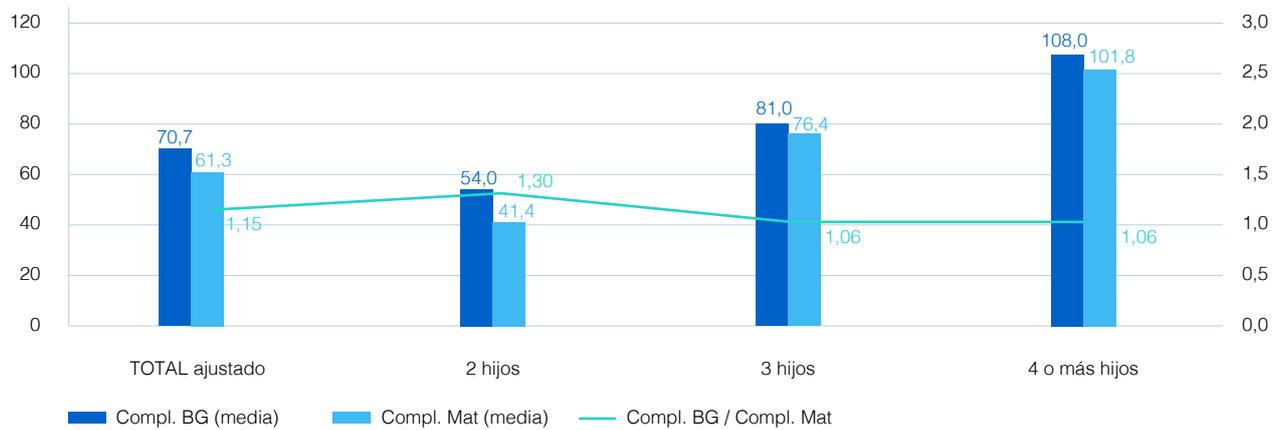
Variable	Total	2 hijos	3 hijos	4 hijos o más
Número de mujeres	6.707	3.752	1.770	1.185
% sobre Total	100,00%	55,94%	26,39%	17,67%
Complemento Brecha Género (media)	70,67	54,00	81,00	108,00
Complemento Maternidad (media)	61,32	41,43	76,42	101,77
Compl. BG/Compl. Mat	1,15	1,30	1,06	1,06
Coeficiente Medio Brecha Género	8,69%	6,24%	10,36%	15,64%
Coeficiente Medio Maternidad	7,90%	4,78%	9,77%	14,74%
% Pensiones con BG > Pensiones con Maternidad	69,87%	73,96%	65,25%	63,80%
% Pensiones con BG < Pensiones con Maternidad	30,13%	26,04%	34,75%	36,20%

Fuente: *Elaboración propia.*

<sup>7</sup> La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es una muestra aleatoria, no estratificada con microdatos de más de 1,2 millones de individuos, que representan el 4% de todos aquellos que han tenido relación con la Seguridad Social, ya sea como cotizantes o como pensionistas, durante un año determinado. Dentro de los pensionistas existentes en esta base de datos, no se incluyen los perceptores de pensiones no contributivas ni los del régimen especial de Clases Pasivas (funcionarios). Esta base de datos se publica anualmente por parte de la Seguridad Social.

En el Gráfico 5 aparece la **cuantía media de cada complemento**, así como la relación entre ambos, que como se puede ver siempre es mayor que 1, lo que implica el complemento por brecha de género es mayor que el de maternidad en todos los casos.

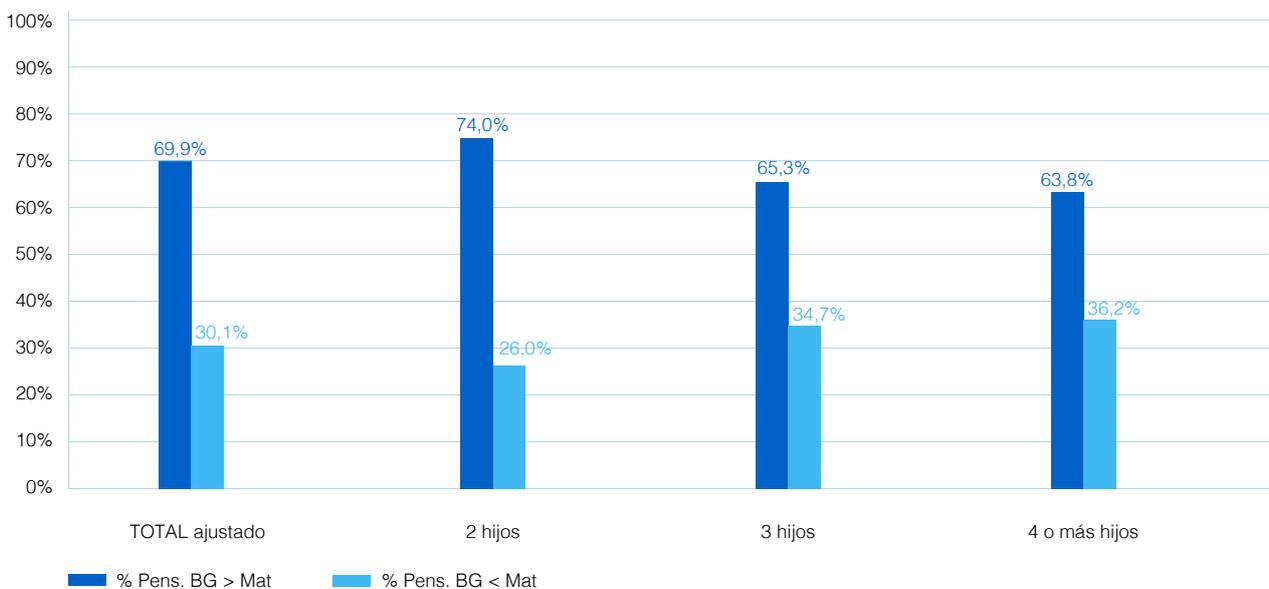
**Gráfico 5. Efecto de los dos complementos según el número de hijos**



Fuente: *Elaboración propia.*

En el Gráfico 6 se puede ver cómo cambia el porcentaje de pensiones con mayor complemento, en función del número de hijos. En todos los casos se aprecia que el **porcentaje de las que salen beneficiadas** con el nuevo complemento es como mínimo del 63,8%.

**Gráfico 6. Porcentaje de pensiones con mayor complemento, según el número de hijos**



Fuente: *Elaboración propia.*

Un análisis similar se ha hecho considerando como **elemento relevante el tipo de prestación**. En la tabla 4 podemos ver que el coeficiente medio más elevado aparece en el caso de las pensiones de viudedad que pasaría del 8,89% a un 10,35% con el nuevo. Esto supone que **más de un 70% de las pensiones saldrían ganando** con el nuevo complemento.

Por otro lado, **las pensiones de incapacidad** son las que experimentan un mayor crecimiento con el complemento de brecha de género, un 26%, frente a un 16% que subirían las de viudedad y tan solo un 11% las de jubilación. En términos absolutos, **la cuantía más alta con el nuevo complemento corresponde a las de viudedad**, con 75,77 euros, lo cual ya ocurría antes con el complemento de Maternidad, pero con un valor de 65,15 euros. La de jubilación seguiría siendo la segunda por cuantía, con 65,92 euros, aunque la de incapacidad tendría un valor cercano, 64,28 euros.

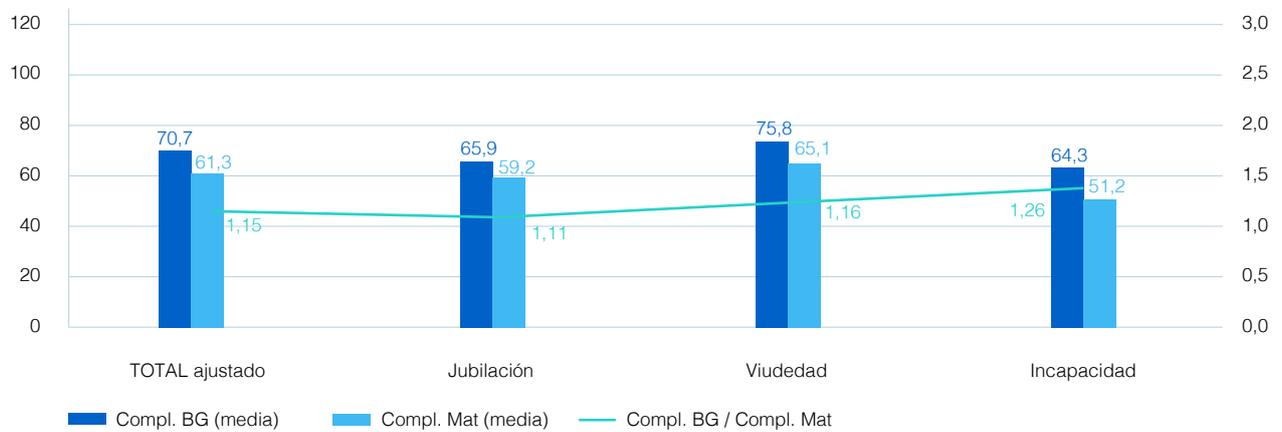
**Tabla 4. Efecto de los dos complementos según el tipo de prestación**

Variable	Total	Jubilación	Viudedad	Incapacidad
Número de mujeres	6.707	2.654	3.352	701
% sobre Total	100,00%	39,57%	49,98%	10,45%
Complemento Brecha Género (media)	70,67	65,92	75,77	64,28
Complemento Maternidad (media)	61,32	59,18	65,15	51,17
Compl. BG/Compl. Mat	1,15	1,11	1,16	1,26
Coeficiente Medio Brecha Género	8,69%	7,07%	10,35%	8,65%
Coeficiente Medio Maternidad	7,90%	6,34%	8,89%	6,89%
% Pensiones con BG > Pensiones con Maternidad	69,87%	67,26%	70,17%	78,32%
% Pensiones con BG < Pensiones con Maternidad	30,13%	32,74%	29,83%	21,68%

Fuente: *Elaboración propia*.

En el Gráfico 7 aparecen recogidos los valores de las **cuantías promedio de los dos complementos**, así como la ratio entre ambos.

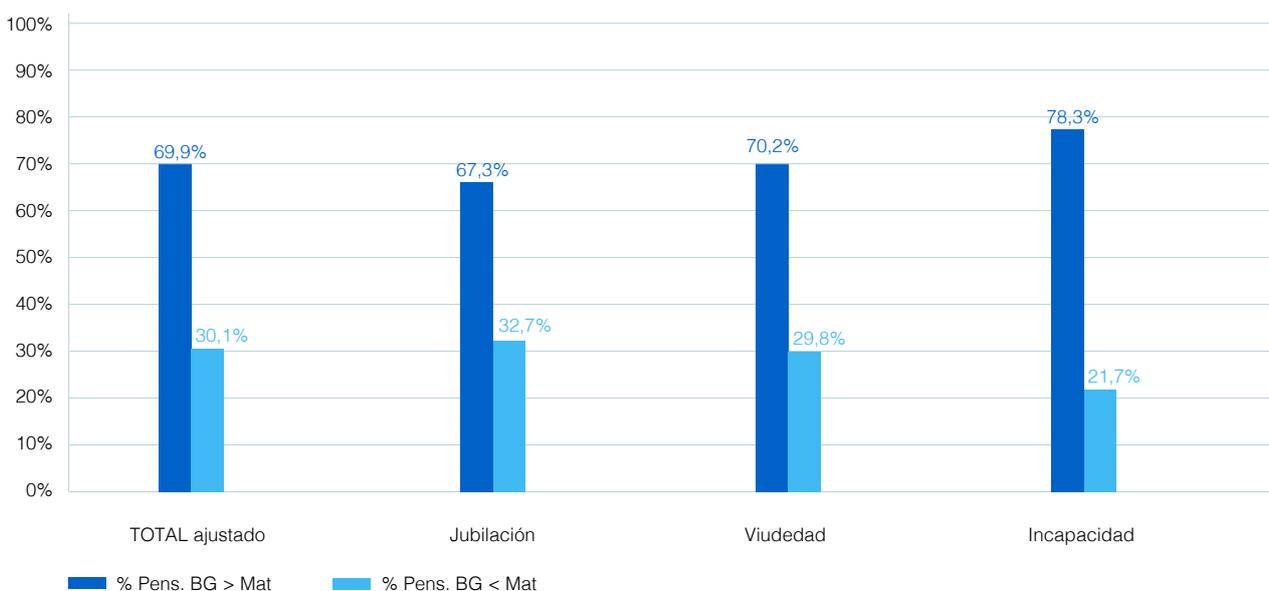
**Gráfico 7. Efecto de los dos complementos según el tipo de prestación**



Fuente: *Elaboración propia.*

En el gráfico 8 podemos ver que en el caso de jubilación es donde se da el menor porcentaje de pensiones, el 67,3%, que salen beneficiadas con el nuevo complemento; mientras que incapacidad sube hasta el 78,3%, quedándose las de viudedad en un punto intermedio con un 70,2% las que verían incrementado su valor respecto al complemento de maternidad.

**Gráfico 8. Porcentaje de pensiones con mayor complemento, según el tipo de prestación**



Fuente: *Elaboración propia.*

También se ha realizado el análisis teniendo en cuenta la **distribución por cuartiles** de la cuantía de las pensiones. En la tabla 5 podemos ver que el coeficiente medio más elevado aparece en el caso de las pensiones del primer cuartil que pasaría del 9,22% al 24,36% con el nuevo. Este porcentaje va disminuyendo al pasar a un cuartil superior, llegando en el caso del último cuartil a que las pensiones sean más bajas con el nuevo complemento que con el antiguo, resultado que es congruente con el estudio que hemos hecho sobre el efecto de la cuantía de la pensión sobre los complementos.

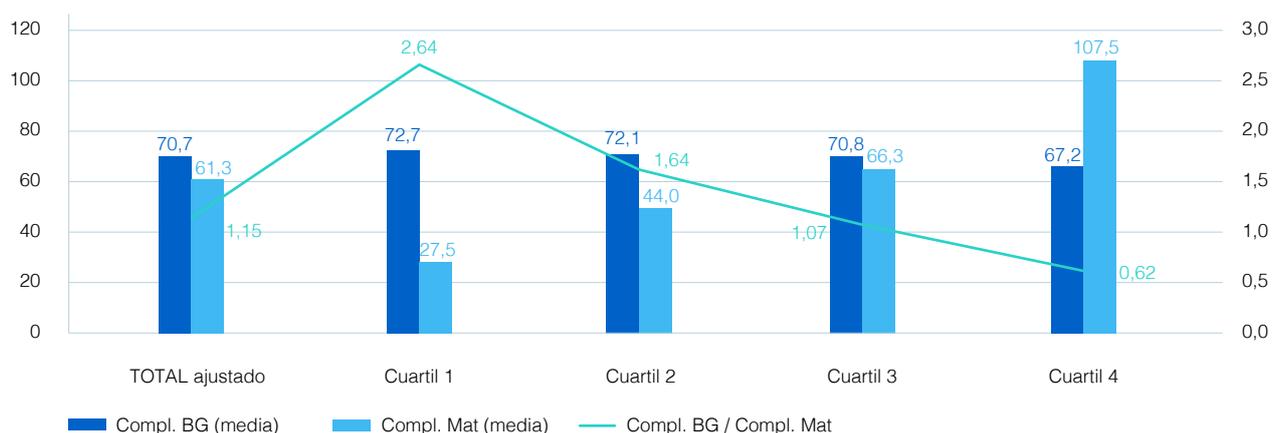
**Tabla 5. Efecto de los dos complementos según el cuartil de la cuantía de la pensión.**

Variable	Total	Cuartil 1	Cuartil 2	Cuartil 3	Cuartil 4
Número de mujeres	6.707	1.677	1.677	1.677	1.676
% sobre Total	100,00%	25,00%	25,00%	25,00%	24,99%
Complemento Brecha Género (media)	70,67	72,66	72,10	70,76	67,18
Complemento Maternidad (media)	61,32	27,49	43,98	66,32	107,53
Compl. BG/Compl. Mat	1,15	2,64	1,64	1,07	0,62
Coeficiente Medio Brecha Género	8,69%	24,36%	13,74%	8,62%	4,18%
Coeficiente Medio Maternidad	7,90%	9,22%	8,38%	8,08%	6,69%
% Pensiones con BG > Pensiones con Maternidad	69,87%	100,00%	100,00%	74,00%	5,49%
% Pensiones con BG < Pensiones con Maternidad	30,13%	0,00%	0,00%	26,00%	94,51%
Cuantía final del Cuartil		404,1	654,5	1.046,6	3.847,7

Fuente: *Elaboración propia.*

En el Gráfico 9 aparecen recogidos los valores de las cuantías promedio de los dos complementos, así como la ratio entre ambos. Si utilizamos como referencia esta última ratio, se aprecia claramente un importante efecto inverso, ya que **cuanto mayor es el cuartil, menor es el valor de la ratio**, pasando de 2,64 en el primer cuartil hasta 0,63 en el cuarto.

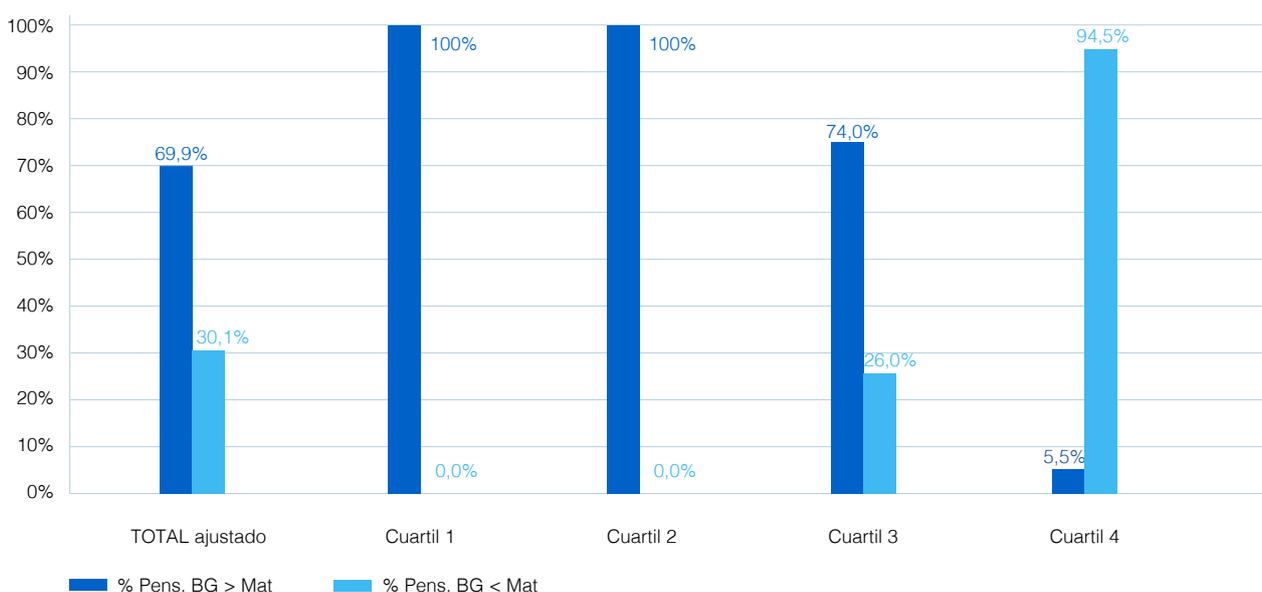
**Gráfico 9. Efecto de los dos complementos según el cuartil de la cuantía de la pensión**



Fuente: *Elaboración propia.*

En el gráfico 10 podemos ver que, en los dos primeros cuartiles, el 100% de las pensiones saldrían beneficiadas con el nuevo complemento. Este porcentaje baja hasta el 74% en el tercer cuartil y llega solo a un 5,5% en el último cuartil.

**Gráfico 10. Porcentaje de pensiones con mayor complemento, según el cuartil de la cuantía de la pensión.**



Fuente: *Elaboración propia.*

Como hemos comprobado, se ve claramente que **el objetivo del nuevo complemento de brecha de género es el de beneficiar más a las pensiones más bajas**, sin centrarse tanto en el número de hijos del beneficiario ni en el tipo de prestación.

Otra forma de comparar el impacto del nuevo complemento es calculando el **importe medio ponderado por cada hijo**, así en el caso del complemento por maternidad este valor se sitúa en 24,01 euros, mientras que con el nuevo complemento pasaría a 27,67 euros.

## Determinación del incremento de Gasto del nuevo Complemento.

A partir de los datos de Seguridad Social (2021), Comisiones Obreras (2021) y la información que hemos generado a partir de la MCVL 2019, se ha realizado un **cálculo del incremento del gasto** que supondrá la incorporación al sistema de pensiones del complemento de la brecha de género, respecto del complemento de maternidad.

En la tabla 6, podemos ver los datos principales para poder determinar el mayor gasto del nuevo complemento, respecto del anterior, según el número de hijos. Destaca que, aparte del caso de un hijo, **el mayor incremento de gasto por pensión es para el caso de dos hijos**, con 12,6 euros, mientras que el menor es de 4,6 euros para las mujeres con tres hijos. En términos absolutos, el mayor incremento de gasto procede de las mujeres con dos hijos, debido, sobre todo, al mayor porcentaje, un 48,92%, que representa este grupo respecto del total. En la columna "total" podemos ver que el gasto pasaría de unos 127 a 165 millones, con un incremento del gasto de algo más de 38 millones anuales, lo que supone, en términos relativos, un 30,27%, respecto al gasto en el complemento de maternidad<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Comisiones Obreras (2021) parte de las nuevas altas de pensión reconocidas en 2020, y llega a la conclusión de que "De haberseles aplicado a estas pensiones el nuevo complemento de brecha de género el número de mujeres con complemento reconocido se incrementaría en el 22,26%, situándose en el entorno de las 31.300 nuevas pensiones protegidas con él". Gracias al mayor nivel de cobertura -al incluir las jubilaciones anticipadas voluntarias y aquellas que corresponden a mujeres que tienen un hijo-, según Comisiones Obreras (2021) se "garantiza que el 78% de las nuevas altas de pensión tendrán reconocido el complemento de brecha de género mientras que antes lo hacían en el 63% de los casos". Por último, afirma que esto supone: "un incremento del 17,4% en la cuantía media de la prestación previa de maternidad por aportación demográfica".

**Tabla 6. Principales elementos para determinar el incremento de gasto del nuevo complemento por brecha de género.**

	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 o más hijos	TOTAL
Número de mujeres con CBG	28.000	91.000	42.000	25.000	186.000
Número de mujeres con CM	0	86.355	39.856	23.724	149.936
Cuantía promedio CBG	27	54,00	81,00	108,00	63,30
Cuantía promedio CM	0	41,43	76,42	101,77	60,28
Diferencia de Cuantías (CBG-CM)	27,0	12,6	4,6	6,2	12,09
Gasto Anual CBG	10.584.000	68.814.336	47.628.000	37.800.000	164.826.336
Gasto Anual CM	0	50.088.650	42.640.534	33.800.085	126.529.269
Mayor Gasto destinado a Complemento	10.584.000	18.725.686	4.987.466	3.999.915	38.297.067
% Mayor Gasto destinado a Complemento	∞	37,39%	11,70%	11,83%	30,27%
% Número hijos	15,05%	48,92%	22,58%	13,44%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social (2021), Comisiones Obreras (2021) y MCVL2019.

El **incremento de gasto anual es poco representativo del efecto total**, por lo que hemos creído conveniente añadir el **impacto en términos de valor actual actuarial**, es decir, teniendo en cuenta los flujos futuros del mayor gasto para cada cohorte. Además, vamos a dar la información según el tipo de prestación, ya que la MCVL nos permite conocer la edad promedio de las altas, con lo que podemos obtener el Valor Actual Actuarial (VAA) de una renta vitalicia, según las tablas de mortalidad de Eurostat, con un tipo de interés del 2% y con una revalorización del 1,6%. Hemos supuesto que el incremento de cuantía se distribuye por igual entre los distintos tipos de pensión, con un valor de 12,09 que corresponde con el promedio ponderado de la cuantía por número de hijos de la tabla 6. En la tabla 7 se muestran los principales elementos necesarios para calcular el mayor gasto medido en VAA. Así, el VAA del incremento de gasto anual se obtiene al multiplicar los cuatro factores siguientes: el número de pensiones, el incremento de cuantía promedio, el VAA de la renta vitalicia y 14, que es el número de pagos anuales. El resultado es de unos **642 millones de euros**, que representa la cuantía que habría que depositar hoy para poder hacer frente al pago correspondiente a los nuevos pensionistas de 2020, debido al mayor desembolso como consecuencia de la implantación del nuevo complemento de brecha de género.

**Tabla 7. Principales elementos para determinar el incremento de gasto del nuevo complemento en Valor Actual Actuarial (VAA)**

	Jubilación Ordinaria	Jubilación Anticipada	Incapacidad	Viudedad	TOTAL
Número Pensiones	69.360	9.493	20.837	86.309	186.000
Incremento Cuantía promedio mensual	12,09	12,09	12,09	12,09	12,09
Edad Media Actuarial de las altas	66,00	63,00	54,00	74,00	68,00
VAA Renta Vitalicia	22,17	24,61	31,95	15,72	20,40
VAA Incremento de Gasto anual	260.343.600	39.560.286	112.733.549	229.755.759	642.393.193

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social (2021), Comisiones Obreras (2021).

### Algunas reflexiones finales:

Un tema que cuesta de entender es que, si el objetivo principal es el de disminuir la brecha de género, **no se aplique también a las mujeres que no ha tenido hijos**. Tal vez esto nos hace pensar que el nombre que tendría que haberse utilizado es el de “complemento de brecha de género de las mujeres con hijos”. Por otro lado, si la justificación de este complemento, según el preámbulo del Real Decreto-ley 3/2021, es “corregir una situación de injusticia estructural (la asunción por las mujeres de las tareas de cuidados de los hijos) que se proyecta en el ámbito de las pensiones...”, **no se entiende que las mujeres puedan solicitar este complemento sin necesidad de demostrar que su vida laboral se ha visto perjudicada por su maternidad**. Es más, el objetivo de este complemento se contradice con el siguiente texto que figura también en el preámbulo de la norma anterior: “si ninguno de los progenitores acredita el perjuicio en su carrera de cotización, el «complemento» lo percibe la mujer”. Lo lógico sería que si la maternidad no supone ningún perjuicio laboral no se tuviera el derecho a la percepción del complemento.

Otro elemento importante que hay que tener en cuenta es que el complemento de maternidad se ha sustituido por el de brecha de género como consecuencia de la discriminación directa por razones de género que dictaminó, inicialmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sin embargo, con el nuevo complemento puede ocurrir lo mismo, porque **podría mantener la discriminación directa por razón de género**, ya que sigue teniendo preferencia la mujer; y, en todo caso, también podría surgir una discriminación indirecta por razón de género porque la incidencia es mucho mayor en las mujeres que en los hombres. En este sentido, ha habido otras cuestiones identificadas como discriminación indirecta por razón de género en el caso del acceso a la pensión de jubilación de trabajadores a tiempo parcial, con el argumento de que había un porcentaje mayor de mujeres que de hombres que trabajaban a tiempo parcial.

Como hemos visto, el nuevo complemento **perjudica más a las mujeres con mayor número de hijos** y, sobre todo, con mayor pensión. Naturalmente, salen beneficiadas las que tienen un hijo, y las que accedan mediante una pensión anticipada voluntaria, porque anteriormente no se les reconocía el complemento de maternidad a ninguna de ellas.

Por lo tanto, parece que **el objetivo del nuevo complemento de brecha de género es el de beneficiar más a las pensiones más bajas**, sin centrarse tanto en el número de hijos ni en el tipo de prestación.

Otra cuestión que habrá que vigilar en el futuro es la evolución del nuevo complemento, ya que, si la actualización de la cuantía del complemento por brecha de género es inferior al crecimiento de la cuantía de las altas de pensión, entonces **cada vez habrá más personas perjudicadas por el nuevo complemento.**

Si nos centramos en el **gasto**, y teniendo en cuenta el efecto del nuevo complemento sobre las pensiones que tenían derecho al antiguo complemento, **el incremento que se produciría es de algo más de un 30%**, al pasar de 127 a 165 millones de euros anuales.

En términos de **valor actual actuarial**, la cuantía que habría que destinar cada año a dar cobertura al mayor gasto originado por el nuevo complemento es de unos 640 millones de euros.

Todo esto se traduce en que **la nueva medida va a suponer un mayor gasto en pensiones**, que, en este caso, no afectará al saldo contributivo del sistema porque se va a financiar con transferencias del Estado, pero que repercutirá en un mayor gasto del conjunto de las administraciones públicas.

## Bibliografía:

- Comisiones Obreras (2021): *“Estudio de impacto del nuevo Complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género (art. 60 LGSS), regulado en el RD-Ley 3/2021 como resultado del proceso de debate y negociación en el ámbito del Diálogo Social”*. Informe de la Confederación sindical de Comisiones Obreras.  
Disponible en: <https://www.ccoo.es/2dcb498db3515a699c57681ec18c2b3c000001.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): *“Informe sobre el Complemento de Maternidad en las Pensiones Contributivas”*.  
Disponible en: <http://portal.ugt.org/actualidad/2015/octubre/boletin23/infootros02.pdf>
- Muestra Continua de Vidas Laborales 2019. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Seguridad Social (2021): *“Todas las preguntas y respuestas sobre el nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones”*. Revista de la Seguridad Social.  
Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2021/02/16/todas-las-preguntas-y-respuestas-sobre-el-nuevo-complemento-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-las-pensiones/>

# Instituto **santalucía**

[www.institutosantalucia.es](http://www.institutosantalucia.es)



**santalucía**  
■ ■ ■ ■ SEGUROS ■ ■ ■ ■