

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Universidad de Granada

EXTENSIÓN DEL RECONOCIMIENTO DEL COMPLEMENTO DE PENSIÓN PARA LOS PADRES CON DOS O MÁS HIJOS, BENEFICIARIOS DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: ¿PUNTO FINAL A UNA MEDIDA MAL PLANTEADA PERO NECESARIA FRENTE A LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 12 de diciembre de 2019. Asunto C-450/18. ECLI:EU:C:2019:1075

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ*

SUPUESTO DE HECHO: Se plantea decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 157 TFUE y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, en relación a un conflicto surgido entre WA, trabajador al que se ha reconocido una pensión de incapacidad permanente absoluta, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en relación a la aplicación a dicha pensión, de un complemento reconocido por la ley a mujeres madres de biológicas o adoptivas de dos o más hijos. WA, beneficiario de una pensión contributiva de invalidez permanente absoluta y padre de dos hijas, reclamó frente a la resolución de reconocimiento de pensión por considerar que la misma debía incluir dicho, conforme con lo previsto en el artículo 60, apartado 1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), lo que supondría un incremento en un 5%. El problema reside en que el controvertido complemento está previsto exclusivamente para aquellas mujeres que hayan tenido dos hijos o más. El INSS denegó el reconocimiento y el pensionista litiga por considerarlo discriminatorio por razón de sexo.

RESUMEN: La sentencia del TJUE resuelve en relación a la posible vulneración del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Si bien el Juzgado que planteó la cuestión señaló a efectos de dudas interpretativas solo el artículo 157 TFUE y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, el TJUE basa su sentencia principalmente en la Directiva 79/7/CEE, -relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de Seguridad Social-, aclarando que es misión del TJUE proporcionar todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que sean útiles y afecten al asunto en cuestión, con independencia de que se haya hecho referencia a ellos o no por el juzgado de origen.

Tras analizar la configuración legal del complemento reconocido en el artículo 60.1 TRLGSS a las mujeres madres de dos o más hijos, que reclamaba para sí el recurrente, se concluye que la forma en que está diseñada dicha mejora en la norma nacional, como una especie de gratificación del sistema “*por su aportación demográfica a la Seguridad Social*”, no constituye un instrumento válido de compensación para las mujeres por su maternidad, o como medida de corrección de desigualdades en el mercado de trabajo o las pensiones, y sí choca de forma directa con el contenido de la norma comunitaria, por constituir una discriminación directa por razón de sexo, en detrimento de los hombres, padres, pensionistas, que de forma evidente debe declararse prohibida.

* Profesora Colaboradora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

1. CONFIGURACIÓN LEGAL DEL DEFECTUOSO COMPLEMENTO DE PENSIONES ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 60, APARTADO 1, DEL TRLGSS
2. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y RAZONES POR LAS QUE EL TJUE VALORA QUE CONCURREN EN EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 60, APARTADO 1 DEL TRLGSS
3. LAS REPERCUSIONES DE LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN LAS MEDIDAS DE AYUDA A LA MATERNIDAD: EL EJEMPLO DEL DISCRIMINATORIO COMPLEMENTO DE PENSIONES DEL ART. 60.1 TRLGSS Y SU UTILIDAD PARA HACERNOS PENSAR SOBRE LAS POLÍTICAS DE AYUDAS QUE QUEREMOS

1. CONFIGURACIÓN LEGAL DEL DEFECTUOSO COMPLEMENTO DE PENSIONES ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 60, APARTADO 1, DEL TRLGSS

Ley 48/2015, de 30 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, introdujo el nuevo artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), por el que se aprueba una medida de refuerzo para las pensiones de ciertas mujeres, con tintes de ayuda a la familia e indirectamente a la natalidad, (en vigor desde el dos de enero de 2016), denominado complemento “*por maternidad*” para las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social (jubilación, viudedad o incapacidad permanente), reconocidas a partir de entrada en vigor de la norma, justificando su reconocimiento “*por su aportación demográfica a la Seguridad Social*”.

Este “*complemento de pensión*”, -con naturaleza de pensión pública contributiva, expresamente reconocida por la norma-, se concede a aquellas mujeres, que hayan sido madres naturales o adoptivas, de dos o más hijos, bastando que el hijo haya nacido, -sin condicionarse a que lo hiciera en territorio español, ni a que sobreviviera cierto tiempo límite-, o se haya adoptado con anterioridad al hecho causante de la pensión.

El complemento origen de la discordia, consiste en un porcentaje en el que se eleva la pensión que proceda reconocer a cada trabajadora, dependiendo del número de hijos. En concreto, un 5% de incremento para las madres con dos hijos, 10% las de tres hijos, y 15% las de tres hijos o más. En el caso de concurrir más de una pensión en una beneficiaria del complemento, se optará por aplicar el complemento a la que resulte más beneficiosa, y si es pensión de viudedad y de jubilación, el complemento se aplicará a la de jubilación. Sí se concreta en el apartado segundo y tercero del precepto, la forma de cálculo del complemento en supuestos de pensiones que exceden la máxima (limitándose, en estos casos, la percepción máxima que se calculará de la suma de la pensión y complemento, sin poder superar el resultado de dicha suma el cincuenta por ciento del complemento

asignado) y las que reciben el complemento de mínimos (respetándose dicha pensión mínima, pero calculándose el complemento sobre la pensión original), sin embargo son muchas las dudas que surgen en su aplicación, como luego se comentará.

La defectuosa configuración del complemento en conflicto no solo afecta al contenido de discriminación por razón de sexo, aunque es éste aspecto en el que nos centraremos, por ser el objeto de la sentencia a comentar. De hecho, hay que hacer constar que, aparte de los pensionistas padres, quedan también excluidas del derecho a dicho complemento de pensión, las mujeres que tenían reconocida con anterioridad a la norma cualquiera de las pensiones contributivas beneficiadas; las beneficiarias de pensiones no contributivas; las que acceden voluntariamente a una pensión de jubilación anticipada, o parcial (que son expresamente excluidas, sea cual sea la razón de dicha jubilación, sin perjuicio de que se le reconozca el complemento al cumplir la edad legal de jubilación, art. 60.4 TRLGSS, -sin que, en opinión de la justicia, pueda valorarse dicha excepción como arbitraria, ni irracional TCo, Auto 114/2018-), y lógicamente, las madres de un solo hijo, (que no se consideran suficientemente colaboradoras con la demografía).

En definitiva no es un derecho reconocido a todas las mujeres madres, beneficiarias del sistema de pensiones de Seguridad Social, -y por tanto también discriminatorio para las excluidas-, y, en todo caso, bastante incoherente en esencia, dado que siendo un complemento que lo que gratifica (al menos literalmente), es la aportación demográfica y su beneficio para la Seguridad Social, es cuando menos criticable el no reconocerse retroactivamente, y por tanto excluir del mismo a las madres trabajadoras de anteriores décadas, que a la vista de las estadísticas de natalidad, y los informes sobre demografía¹, son y serán las más merecedoras de dicho beneficio.

Otra de las características de su configuración fue, como antes adelantamos, la falta de concreción de ciertos aspectos que dificultan su aplicación, y que dio lugar a que el nuevo ejecutivo planteara la aprobación de un Real Decreto *“para la aplicación y desarrollo del complemento por maternidad en las pensiones contributivas”*, cuyo texto con fecha de 6 de agosto de 2018, pretendía concretar algunos puntos, y dejar la impronta del ejecutivo socialista con aspectos novedosos, como la dinámica de aplicación de dicho beneficio a los matrimonio de madres del mismo sexo, o parejas de hecho, (artículo 2 y Disposición Final del Real Decreto indica que *“cuando en el Registro Civil consten dos mujeres del*

¹“...una de cada cuatro mujeres nacidas en 1975 no será madre, por efectos directos e indirectos de las circunstancias y exigencias laborales...” Informe del Centro de Estudios Demográficos de la UAB. Esteve. A. y otros.

mismo hijo, la progenitora solicitante deberá aportar acuerdo de ambas madres respecto a la aplicación a aquella del beneficio”).

No obstante, siguen existiendo casos sometidos a litigio en relación a la aplicación del complemento².

2. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y RAZONES POR LAS QUE EL TJUE VALORA QUE CONCURREN EN EL SUPUESTO DEL ARTÍCULO 60, APARTADO 1 DEL TRLGSS

2.1. Normativa de aplicación y planteamiento de la cuestión

Ante la reclamación planteada por el trabajador y padre de dos hijas, en torno a su derecho a percibir el complemento a su pensión de jubilación, por considerar discriminatorio por razón de sexo, que dicho complemento sea reconocido exclusivamente para gratificar la aportación demográfica realizada por las trabajadoras, pensionistas y madres, el Tribunal procede a un análisis pormenorizado del artículo 60.1 del TRLGSS donde se regula dicho complemento, y su interpretación conforme con la normativa de la Unión en materia de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Como ya avanzamos, dicha interpretación se hace principalmente invocando el contenido de la Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978, por ser la relativa expresamente en materia de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de Seguridad Social. El juzgado que planteó la cuestión invocó la Directiva 2006/54/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, sin que esto sea óbice para que el TJUE *“proporcione todos los elementos de interpretación que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto”*.

Pues bien, el TJUE comienza aclarando la diferencia y compatibilidad entre la *“igualdad de trato en materia de Seguridad Social”* en relación a los beneficiarios del sistema y las medidas de protección a la mujer frente a las desigualdades derivadas de la maternidad, y señala el contenido del artículo 4 de la Directiva 79/7, que señala los ámbitos en los que se aplica el principio de igualdad de trato (ámbito de aplicación de los regímenes, condiciones de acceso, obligación de contribuir y cálculo de contribuciones, y el cálculo de prestaciones), y el contenido del artículo 7 b), que entre otros supuestos acepta la exclusión de la

² Por Sentencia del Tribunal Superior de Castilla-La Mancha, julio de 2019, se reconoce a una mujer, madre de un hijo biológico y otro por filiación de su esposa, el complemento de pensión de jubilación por maternidad.

aplicación de la Directiva (y por tanto del principio de igualdad de trato), para “...las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que ha educado hijos; la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de hijos”.

También recuerda la sentencia, en cuanto a derecho aplicable al caso y ámbito al que se extiende la aplicación del principio de igualdad, que el art 1 de la Directiva 2006/54, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de empleo, formación y promoción profesional, y condiciones de trabajo, que extiende la garantía de aplicación de dicho principio a “los regímenes profesionales de Seguridad Social”, entendiéndose por tales aquellos “...cuya finalidad sea proporcionar...o completar las prestaciones de los regímenes legales de Seguridad Social o sustituirlas..”. En todo caso en el presente caso, dado que el artículo 60 del TRLGSS reconoce expresamente “la naturaleza jurídica de pensión pública contributiva”³ para el complemento en controversia, no existen dudas en cuanto a la aplicación de la norma comunitaria en toda su extensión.

En relación al fondo de la cuestión, la duda que se plantea es el determinar si el artículo 60 del TRLGSS, tal y como está redactado, es conforme o no con el Derecho de la Unión en materia de no discriminación. A tales efectos, el juzgador que plantea la cuestión al TJUE expone la doble perspectiva desde la que se puede considerar el precepto, y que es realmente el núcleo de su duda, que como veremos viene determinada por la valoración y efectos del literal de la norma, y el sentido o finalidad que pudiera presuponerse al mismo conforme a la intención del legislador.

En concreto, el juzgado español que plantea la cuestión prejudicial, por un lado valora que el concepto de “*aportación demográfica a la Seguridad Social*” que es la razón por la que se concede y lo que premia el artículo 60.1 TRLGSS con el complemento a las pensiones, es “*predicable tanto de mujeres como de hombres, dado que tanto la procreación como la responsabilidad en el cuidado*” es extensivo a ambos progenitores, con independencia del su sexo, y por tanto en este punto el precepto, efectivamente, establece “*una diferencia de trato injustificada*”; pero por otro valora que “*la procreación implica un mayor sacrificio para las mujeres a nivel personal y profesional*”, tanto por los “*sacrificios biológicos y fisiológicos*” que conlleva la maternidad, tanto en el plano físico, como en el laboral, que obviamente se ve afectado por esta realidad, y que lógicamente puede estar en el trasfondo de la concesión de este beneficio.

³ Tal y como recuerda el propio TJUE en el apartado 30 de esta sentencia.

2.2. Enfoque normativo dado por el TJUE y resolución del fondo del asunto en atención al literal del precepto controvertido por su condición de medida discriminatoria por razón de sexo, pese a la voluntad del legislador

Con carácter previo, el TJUE reconduce la resolución del asunto en relación a la norma de la Unión que debe ser analizada a efectos del posible choque con la norma nacional. Como ya avanzamos al principio del presente comentario, el TJUE señala que es la Directiva 79/7 sobre aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito de la Seguridad Social, la norma que debe tenerse en cuenta a efectos de la cuestión prejudicial planteada, porque “*el complemento de pensión controvertido está comprendido en el ámbito de aplicación*” de aquélla.

Pues bien, llegados a este punto, para enfocar el asunto a efectos de resolver el fondo, el Tribunal comienza por recordar los, ya clásicos, conceptos de “*igualdad de trato,*” enfocado a la Seguridad Social, (“*supone la ausencia de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en lo relativo al cálculo de las prestaciones*”, apartado 38 de la sentencia), y de “*discriminación,*” (“*consiste en la aplicación de normas diferente a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes*”. Sentencias de 13 de febrero de 1996 Gillespie y otros.C-342/93. Praxair MRC, C-486/18.), y procede a ponerlos en relación con el precepto de la norma española puesto en cuestión.

En concreto, el Tribunal comprueba que existe una diferencia de trato constatable, dado que el complemento que aprueba el art. 60 TRLGSS, que se otorga a pensionista, mujer, y madre de dos o más hijos, por el solo hecho de serlo, y no a hombre, pensionista y padre de dos o más hijos. Es decir, que nos encontramos ante una diferencia de trato ante situación comparable que en este caso es la concesión del complemento de pensión controvertido, dado que el “*objetivo perseguido por el art. 60.1 TRLGSS es recompensar la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, y procede señalar que la aportación de los hombres a la demografía es tan necesaria como la de las mujeres*” (apartado 46 de la sentencia).

No obstante, antes de resolver, el TJUE hace mención a la respuesta dada por el Gobierno español a pregunta planteada por el Tribunal en relación al objetivo del complemento, donde alegaban que “no se trata solo de compensar la aportación demográfica de las mujeres...sino también a “*minorar la brecha de género existente entre las pensiones de mujeres y hombres, que se producen como consecuencia de las distintas trayectorias profesionales...*”, y al argumento planteado en su defensa por el Abogado del Estado en representación del INSS, que defiende el complemento tal y como está planteado por “razones de política

social”, aportando datos estadísticos que revelan la diferencia de importes de pensiones, y la notoria menor cuantía de las madres con dos hijos o más.

Frente a este argumento el Tribunal considera que la realidad que se alega como defensa referente a las desventajas profesionales que sufren las mujeres por el cuidado de los hijos, no pueden en ningún caso excluir la posibilidad de comparación de esta realidad con la de un hombre que asuma esta responsabilidad y pueda sufrir las mismas desventajas, no siendo por tanto un argumento válido que justifique un trato desigual en esta materia, ni constituye ninguna excepción aceptada en materia de igualdad de trato conforme al art. 7.1 b) de la Directiva 79/7, que hace referencia a “*ventajas concedidas en el seguro de vejez a las personas que han educado hijos...o ante períodos de interrupción de empleo por la educación de los hijos*”, porque nada se señala en relación a estos aspectos a la hora de concederse el complemento.

Además, se hace constar por el TJUE que el principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer por maternidad, pero la forma en que está configurado el complemento del art. 60.1 TRLGSS, no puede considerarse una ayuda a la mujer por razón de la maternidad desde el punto de vista físico, (de hecho, resaltan a este efecto que se otorga también a las madres por adopción), o por el ejercicio de la maternidad y posibles interrupciones en su carrera profesional, disminución de jornada o similar... De tal forma que conforme al literal del precepto, y el condicionante que determina su reconocimiento, -que recordemos que es, exclusivamente, el número de hijos habidos-, la medida en conflicto no se puede considerar un supuesto de los que podrían encajar en la excepción o compatibilidad establecida en el artículo 4.2 de la Directiva 79/7, cuando afirma que el principio de igualdad de trato no se opone, ni rechaza o invalida las posibles disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad.

Por último, añade una última exclusión en cuanto a las posibilidades de armonización de la medida con la norma comunitaria, -esta vez con cierto tinte de crítica al complemento de pensión que analiza-. En concreto manifiesta que tampoco considera el Tribunal que el complemento, tal y como está diseñado, constituya una ventaja destinada a facilitar al sexo menos representado “*el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar desventajas en su carrera profesional*”, tal y como matiza el art. 157.4 TFUE, no aportando dicho beneficio “*ningún remedio a los problemas*” que pueda encontrar la mujer en su carrera profesional, o compensar las desventajas “*ayudándolas en su carrera*” y colaborando a la plena igualdad entre hombres y mujeres.

En definitiva, el artículo 60.1 TRLGSS constituye, efectivamente, una discriminación por razón de sexo, porque la defectuosa forma en que se diseñó,

y los requisitos que condicionan su reconocimiento, carecen de los elementos que justificarían una excepción a la regla de la igualdad de trato, de tal forma que, siendo cual fuera la intención última del legislador, la medida tal y como se plantea en la norma realmente no responden a una política de protección de la mujer por razón de maternidad, y sí constituye una discriminación para los trabajadores, padres beneficiarios del sistema de Seguridad Social.

3. REPERCUSIONES DE LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN LAS MEDIDAS DE AYUDA A LA MATERNIDAD. EL EJEMPLO DEL DISCRIMINATORIO COMPLEMENTO DE PENSIONES DEL ART. 60.1 TRLGSS Y SU UTILIDAD PARA HACER PENSAR SOBRE LAS POLÍTICAS DE AYUDAS QUE QUEREMOS

Según se reconoció en su día por el Ministro de Sanidad y Servicios Sociales, A. Alonso (declaraciones realizadas en 2015, al presentar el Plan de Apoyo a la Familia, El País, 14 de mayo de 2015), el complemento a pensiones del art. 60.1 TRLGSS pretendía ser un “*premio a las mujeres que traía al mundo a futuros cotizantes del sistema*”, e incluso la planteaba como una medida más de incentivo a la natalidad. En definitiva, no se hablaba en ese contexto de eliminar la brecha en las pensiones entre hombres y mujeres, y no era ese el objetivo según el literal de la norma, que como ya se ha señalado habla de gratificar “*su aportación demográfica a la Seguridad Social*”.

Sin embargo, y pese a que el planteamiento era el expuesto, en la mente de todos estaba la notoria necesidad de compensar la evidente desigualdad en las cuantías de las pensiones del sistema de Seguridad Social entre mujeres y hombres, y de hecho el propio ejecutivo que aprobó la medida valoraba, un año después, los efectos positivos de la medida en la brecha sobre cuantías de pensiones entre hombres y mujeres beneficiarios del sistema. Es decir, que había una contradicción entre el objetivo de la medida y la fórmula elegida, (o no tanto, o tal vez se trató, fallidamente, de contentar a un electorado con ayudas a la familia tradicional y, a la vez, poner un parche a un problema evidente de brecha en las pensiones de las trabajadoras madres...).

A la vista de la sentencia del TJUE, el error jurídicamente hablando fue el planteamiento en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación del precepto, pero lógicamente también este error repercute de forma directa en el efecto que tiene la medida, los principios y valores que transmiten, el reparto de roles, e incluso la aceptación de los nuevos modelos de familia. El reconocimiento del complemento como “premio” a la natalidad dirigido solo a las madres, planteado así presupone la aceptación de un rol que se acepta que no va a cambiar. La aprobación de un complemento que compense los efectos en las pensiones de la

crianza de hijos sí sería un complemento que, sin distinción de género, se dirige a ayudar, beneficiar, compensar, a los progenitores (naturales o por adopción), de una labor socialmente imprescindible que en absoluto puede convivir con una vida profesional inalterada.

Para un futuro con progenitores que, sea cual sea su sexo, opten por sacrificar parte de su vida profesional, y por tanto de sus beneficios en materia de prestaciones por desempeñar labores de cuidado y crianza de sus hijos, son necesarias políticas, ayudas y protección sin distinción de género que lo posibiliten e incentiven sin demasiados daños colaterales. Por tanto, en este sentido sea bienvenida la sentencia del TJUE que puede suponer el principio de un “repensar” las políticas de ayuda a la maternidad y paternidad, que en puridad, si se hicieran como deben hacerse tomarían como elemento central del beneficio no a los/las trabajadores sino a los hijos, tal y como se hace en otros países de nuestro entorno⁴.

No obstante, parece que el error de fondo del legislador fue, precisamente, el no tener claro qué se quería compensar, premiar, o incentivar con el complemento a la maternidad, porque si lo que se quería era atajar la brecha de género ya existente en relación a las pensiones de las mujeres trabajadoras que han criado hijos, el planteamiento y configuración de la ayuda debía ser ése y no otro. De hecho este objetivo es una necesidad de justicia sin lugar a discusión, igual que la ayuda a los efectos de la maternidad en la vida profesional derivados del esfuerzo fisiológico ineludible que hace la mujer, pero tal vez el ejecutivo que aprobó la medida quiso eludir este tinte feminista, y optó por una fórmula más afín a la idea de protección de la familia tradicional.

Efectivamente, el disfraz de “*premio a la procreación a favor del sistema*” era rancio, tendencioso en cuanto al papel de la mujer, en cuanto al familia a la que se dirigía (que medianamente se corrigió con posterioridad), e incluso a su número de componentes, y además, como se ha evidenciado, injusto para

⁴ Me refiero a que la intervención del Estado en las políticas familiares nórdicas son neutras: *Están orientadas hacia cada uno de los individuos, cohabiten o no en una familia, y no hacia la familia en sí, que deja de ser considerada unidad de referencia...cada ciudadana y ciudadano tiene acceso a los mismos derechos; y además implica que la infancia como parte de la ciudadanía, también posee derechos sociales que deben serle suministrados, como el derecho a ser cuidados... en definitiva, en estos países más que hablar de política familiar debe hablarse de política para la infancia*”. Martínez Herrero, M.J. “La política familiar en Suecia: ¿un modelo de igualdad? XI Jornadas de Economía Aplicada. Bilbao, 2008.

los padres que han criado (que alguno hay), y que quieren criar a sus hijos (que afortunadamente son aún más, y más deben ser).

Así pues, es obvio que la necesidad de medidas de compensación de los efectos de la maternidad y paternidad en la vida profesional, y consecuentemente en los derechos en materia de pensiones de la Seguridad Social son justas e imprescindibles en una sociedad que quiere apostar por la equidad, por el cambio de roles, y por la ayuda efectiva a la posibilidad de desarrollar de verdad la crianza de los hijos y minorizar o mejor compensar el menoscabo de la vida profesional, (que lo habrá, inevitablemente, se quiera o no, porque la conciliación –RAE: “hacer compatible”-, no es posible, ni real, es asumir que se menoscaba una de las dos cosas, o la crianza o el trabajo....).

Sin embargo hay otra realidad que atender ya (no de cara al futuro y a ese cambio de mentalidad y dinámicas al que he hecho alusión), que es la denominada brecha en mil aspectos, pero en relación al asunto que nos atañe, en materia de pensiones del sistema de Seguridad Social. Es por tanto ya necesaria y justa esa compensación a las mujeres trabajadoras que asumieron, y siguen asumiendo mayoritariamente, esa pérdida “profesional”, -y por tanto también prestacional,- porque han asumido y asumen el grueso de esa responsabilidad por razones fisiológicas y culturales.

En definitiva, como ha evidenciado la reciente sentencia del TJUE, la forma de plantear y configurar las medidas de mejora de pensiones, o de cualquier otro tipo de ayuda, afectan de forma directa al efectivo o inefectivo cumplimiento del objetivo o la política social que pretenda apoyar o desarrollar, y lo que es más grave a su legalidad o no, tal y como se evidencia en el supuesto de la sentencia objeto del presente comentario.

BIBLIOGRAFÍA

Poyatos i Matas, G.: «Juzgando con perspectiva de género el complemento de maternidad. A propósito de la Sentencia del TSJ de Canarias, de 11 de septiembre de 2019 y su voto particular», en CEF-Laboral Social, 2019.

Granados Romera, I.: «Cuestiones básicas sobre las diferencias de género en la protección de la Seguridad Social, discriminación directa», en AA.VV. *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Moya Amador, R. (dir.), Ed. Aranzadi, 2016, págs. 393-407.

Esteve, A., Devolder, D., Domingo D. “*La infertilidad en España: tic-tac, tic-tac*”. Núm. 1/2016. Informe del Centro de Estudios Demográficos de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Martínez Herrero, M.J. “La política familiar en Suecia: ¿un modelo de igualdad? XI Jornadas de Economía Aplicada. Bilbao, 2008.