


¿Tiene derecho la abuela que acoge a su nieta al complemento para la reducción de la brecha de género? Comentario a la STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 2025

Is a grandmother who takes in her granddaughter entitled to the supplement for reducing the gender gap? Commentary on the Judgment of the High Court of Justice of the Valencian Community of September 23, 2025

ANA MARÍA ROMERO BURILLO *Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida*

 <https://orcid.org/0000-0002-4345-0541>

Sumario

1. Presentación del tema
2. El reconocimiento del complemento por brecha de género por el cuidado de menor en situación de acogimiento permanente familiar
 - 2.1. El supuesto enjuiciado
 - 2.2. Argumentos y decisión del Tribunal
3. Valoración final
4. Bibliografía

Fecha Recepción: 28/1/2026
Fecha Revisión: 12/02/2026
Fecha Aceptación: 13/2/2026

Cita Sugerida: ROMERO BURILLO, A.M.: «¿Tiene derecho la abuela que acoge a su nieta al complemento para la reducción de la brecha de género? Comentario a la STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 2025». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 46 (2026): 107-117.

Resumen

En este comentario se analiza la STSJ de la Sala de lo Social de la Comunidad Valenciana, de 23 de septiembre de 2025, en la que se aborda el alcance que, desde una vertiente subjetiva, debe darse al complemento para la reducción de la brecha de género sobre una pensión contributiva, valorándose si dicho complemento ha de tener como personas beneficiarias únicamente a las personas progenitoras por el cuidado de hijos/as, de filiación natural o adoptiva o, si por el contrario, el ámbito subjetivo de este complemento admite una interpretación amplia y, en consecuencia, puede extenderse también a otras personas que ante la imposibilidad de la adopción y por medio la figura del acogimiento familiar, acreditan el correspondiente cuidado y dedicación al menor o a la menor.

Palabras clave

Brecha de género; pensiones públicas; discriminación; acogimiento familiar

Abstract

This commentary analyzes the STSJ of the Social Chamber of the Valencian Community, dated September 23, 2025, which addresses the scope that, from a subjective perspective, should be given to the supplement for reducing the gender gap on a contributory pension, assessing whether said supplement should only have as beneficiaries parents for the care of children, of natural or adoptive filiation or, on the contrary, the subjective scope of this supplement admits a broad interpretation and, consequently, can also extend to other people who, in the face of the impossibility of adoption and through the figure of family foster care, prove the corresponding care and dedication of the minor.

Keywords

Gender gap; public pensions; discrimination; foster care

1. PRESENTACIÓN DEL TEMA

La brecha de género, entendida como la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador que revela disparidades o diferencias con respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros, tiene una clara traslación en el marco de las relaciones de trabajo¹.

Efectivamente, la situación de desigualdad que históricamente ha padecido la mujer en el mercado laboral y que, desafortunadamente, pese a los avances que se han producido en las últimas décadas sigue presente en la actualidad, comporta la existencia de una brecha laboral de género que se manifiesta en el menor acceso al trabajo, salarios más bajos y menor presencia en puestos directivos impulsada por estereotipos, segregación ocupacional (concentración en sectores precarios) y la mayor asunción de las tareas de cuidados².

A su vez, esta brecha de género que se produce en el ámbito laboral tiene su proyección en el sistema público de pensiones, lo que da lugar a una brecha derivada o indirecta. A este respecto, cabe recordar que la cuantía de las prestaciones está estrechamente vinculada a la carrera profesional, en tanto que depende de la media de las cotizaciones y del tiempo cotizado y dado que las mujeres perciben salarios comparativamente más bajos, formalizan contratos a tiempo parcial con mayor frecuencia e interrumpen su trayectoria profesional por motivos de cuidados, el resultado no es otro que la obtención de pensiones mucho más reducidas que las de los hombres³.

Tal y como ha indicado la doctrina, nos encontramos ante “uno de los mayores desequilibrios cualitativos de la acción protectora de la Seguridad Social”⁴, el cual lleva aparejadas consecuencias profundas y duraderas que socavan la autonomía y la calidad de vida de las mujeres en la vejez. Estas diferencias económicas evidencian cómo las desventajas sufridas durante la vida activa cristalizan en una vulnerabilidad sistémica al final del ciclo vital⁵. Esta situación que, ya se indicaba en el *Informe sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en pensiones de 2017*⁶ y que tuvo su posterior traslación en la *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*⁷, resulta a todas luces inadmisibles. Por ello, se hace imprescindible la adopción de políticas destinadas a revertir esta situación por parte de las distintas instancias gubernamentales.

En el caso de España, una de las medidas introducidas en nuestro sistema de la Seguridad Social destinadas a superar la brecha de género en las pensiones es el conocido complemento para la reducción de la brecha de género. Su origen se encuentra en el denominado “complemento de maternidad por aportación demográfica” aprobado por la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (Disposiciones finales segunda y tercera), a

¹ Vid. GRAU PINEDA, C.: “Conceptuación técnica de la brecha de género” en MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, N. y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dirs.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (Coord.): *La brecha de género en pensiones*, Murcia, Laborum, 2025, p. 199.

² Vid. en este sentido, por ejemplo, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Brechas de género”, *Documentación Laboral*, Núm. 133, Vol. III, 2024, pp. 25 y ss.

³ Vid. CRUZ VILLALÓN, J.: “El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, Núm. 28, 2021, p. 38.

⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “De la auditoría retributiva a la reducción de la brecha de género en pensiones: ¿un nuevo complemento corrector que hay que tomar en serio?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Núm. 457, 2021, p. 148.

⁵ Vid. JIMÉNEZ MANZANO, R.; SOTO RUIZ, S.; BERTONE, N.; PINTOR, S.; CARRERAS VÁZQUEZ, C. y IZAGUIRRE, J.L.: *Análisis de la brecha de género en pensiones*, Madrid, Instituto de las Mujeres, 2025, p. 162.

⁶ Vid. Informe A8-0197-2017 del Parlamento Europeo, de 12 de mayo de 2017 (2016/2'61 (INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0197_ES.html#_section2

⁷ Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Bruselas, 5 de marzo de 2020. COM (2020) 152 Final. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/european-union-gender-equality-strategy.html>.

través del cual se configura una especie de mecanismo de “compensación del daño”⁸ ocasionado a las mujeres por las dificultades profesionales derivadas de la maternidad.

De esta forma, a partir del año 2016, se introduce en el art. 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁹ (TRLGSS) una prestación contributiva articulada como un complemento, el cual se incorpora al solicitar la pensión de jubilación, incapacidad permanente o la viudedad y consiste en un importe equivalente al resultado de aplicar un porcentaje determinado a la cuantía inicial de dichas prestaciones.

Este complemento de maternidad, sin embargo, estuvo mal diseñado desde un principio¹⁰. Entre otros aspectos, sólo reconocía como personas beneficiarias a las mujeres pensionistas, lo que excluía a los varones de su percepción. Asimismo, limitaba su reconocimiento a aquellas mujeres que hubieran tenido al menos dos hijos/hijas, excluía a las jubiladas voluntariamente y no se extendía a todo tipo de pensiones contributivas, excluyéndose, además, las no contributivas.

Estas deficiencias generaron numerosas críticas sobre su legalidad¹¹ que pronto se trasladaron al ámbito judicial, primero a nivel interno y, finalmente, a nivel europeo con la presentación de una cuestión prejudicial ante el TJUE, el cual, por medio de la STJUE de 12 de diciembre de 2019¹², dictaminó que el art. 60.1 TRLGSS era contrario a la normativa europea, concretamente a 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 social¹³.

A este respecto, el TJUE entendió que el reconocimiento del derecho a un complemento de aportación demográfica exclusivamente para las mujeres —encontrándose los hombres en una situación idéntica— suponía una discriminación directa por razón de sexo. Para el Tribunal, los objetivos que fundamentaban el art. 60.1 TRLGSS no resultaban argumentos válidos para admitir una excepción a la igualdad de trato.

A tal efecto, el Tribunal señaló, por un lado, que si el objetivo perseguido era recompensar la aportación demográfica de las mujeres a la Seguridad Social, no existía razón objetiva para no valorar igualmente la importancia y necesidad de la aportación de los hombres a la demografía. Y, por otro lado, que si la realidad que se alegaba como defensa de la medida era minorar la brecha de género existente entre las pensiones de mujeres y hombres producidas como consecuencia de las distintas trayectorias profesionales, ello no podía en ningún caso excluir la posibilidad de comparación de esta realidad con la de un hombre que asumiera esta responsabilidad y pudiera sufrir las mismas desventajas, no siendo, por tanto, un argumento válido para justificar un trato desigual en esta materia, ni constituir 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

⁸ Vid. RAMOS QUINTANA, M.I.: “El complemento por maternidad en el sistema de la seguridad social: las compensaciones implícitas en su código genético y la erosión de la acción positiva”, *Revista de Derecho Social*, Núm. 89, 2020, p. 124.

⁹ BOE de 31 de octubre de 2015.

¹⁰ Vid. RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J.: “La reforma del sistema de pensiones con perspectiva de género”, *Documentación Laboral*, Núm. 133. Vol III, 2024, p.107.

¹¹ Vid., en este sentido, BALLESTER PASTOR, M.A.: “El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y la jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea”, *Lex Social. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, Vol. 6, Núm. 1, 2016; ERRANDONEA ULAZIA, E.: “El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 7, 2016; GALLEGOS LOSADA, R.: “El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género en las pensiones”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 403, 2016; SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “Complemento por maternidad y pensiones contributivas. Las olvidadas madres del Baby Boom y las madres de hijos únicos”, *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. IV, Núm. 1, 2019.

¹² Asunto C-450/18.

¹³ DOCE Núm. 6, de 10 de enero de 1979.

han educado hijos...o ante períodos de interrupción de empleo por la educación de los hijos”, porque nada se señalaba en relación a estos aspectos a la hora de concederse el complemento¹⁴.

A pesar de la contundencia de la respuesta del TJUE con respecto a esta cuestión, lo cierto es que a nivel interno la Entidad Gestora, a falta de una modificación legislativa, siguió desestimando las solicitudes planteadas por hombres, lo que comportó que el TJUE reconociera el derecho a los varones solicitantes del complemento por maternidad a percibir no sólo dicho complemento, sino también una indemnización como compensación por los perjuicios derivados de haber tenido que acudir a la vía judicial para el reconocimiento de dicho complemento¹⁵.

Finalmente, la modificación legislativa del complemento por maternidad se produjo por medio de la aprobación del RD-ley 3/2021, de 2 de febrero, por la que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico¹⁶ (RD-ley 3/2021). Esta norma, bajo la nueva denominación de “complemento para la reducción de la brecha de género”, procedió, entre otras cuestiones, a reformular su ámbito subjetivo, a partir del pronunciamiento del TJUE, tal y como expresamente se indica en el Preámbulo de la norma. De esta manera, la nueva regulación reconoce el derecho también a los hombres a percibir el correspondiente complemento aunque, a diferencia de las mujeres, estos deben acreditar un perjuicio en su carrera de cotización, extremo que se presume de forma automática en el caso de las mujeres¹⁷.

Esta reforma legal, sin embargo, siguió suscitando dudas sobre su alineación con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El motivo principal radicaba en la disparidad de requisitos exigidos a hombres y mujeres para percibir el complemento, una controversia que se trasladó de nuevo al ámbito jurisdiccional. Dudas que no se disiparon tras la revisión realizada por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público¹⁸ (RD-ley 2/2023).

¹⁴ Para un análisis de esta cuestión, *vid.* entre otros estudios, MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Padres corresponsables ¿discriminados? o una interpretación restrictiva e ignorante de la realidad social: A propósito de la de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA vs Instituto Nacional de la Seguridad Social, C-450/18)”, *Unión Europea Aranzadi*, Núm. 6, 2020; MOLINA NAVARRETE, C.: “Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viudo o no) discriminado: ¿El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cree en juzgar con perspectiva de género? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Núm. 445, 2020; MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser sólo para las mujeres. (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el Asunto C-450/18, Igualdad de trato de hombres y mujeres en materia de Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 22, 2020; RAMOS QUINTANA, M.: “El complemento por maternidad como acción positiva y su desnaturalización jurídica”, *Trabajo y Derecho*, Núm. 61, 2020; VIDA FERNÁNDEZ, R.: “Extensión del reconocimiento del complemento de pensión para padres con dos hijos o más, 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?”, *Temas Laborales*, Núm. 152, 2020.

¹⁵ *Vid.*, sobre esta cuestión, entre otros estudios BALLESTER PASTOR, I.: “De nuevo sobre el varón discriminado por la privación del complemento de maternidad”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 38, 2024 y MIÑARRO YANINI, M.: “En busca de algo de orden: una solución indemnizatoria categórica para el “varón doblemente discriminado”. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 977/2023, de 15 de noviembre”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Núm. 479, 2024.

¹⁶ BOE de 3 de febrero de 2021.

¹⁷ *Vid.* para un estudio sobre la transición del antiguo complemento al nuevo completo, entre otros, DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M.: “Del complemento de pensiones por maternidad al de por brecha de género: cómo intentar cumplir (sin lograrlo) la jurisprudencia europea sobre igualdad de género”, *Revista General de Derecho Europeo*, Núm. 56, 2022; MORENO ROMERO, F.: “La anómala situación del complemento por maternidad y su impacto en el sistema de pensiones: apunte sobre su reforma por el Real Decreto Ley 3/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 58, 2021 y VIVERO SERRANO, J.B.: *Del complemento por maternidad al complemento para la reducción de la brecha de género*, Granada, Comares, 2021.

¹⁸ BOE de 17 de marzo de 2023.

A tal efecto, diversos órganos jurisdiccionales españoles presentaron peticiones de decisión prejudicial ante el TJUE¹⁹, las cuales fueron resueltas a mediados del pasado año 2025. Concretamente, la STJUE de 15 de mayo de 2025 volvió a declarar que el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas era contrario al derecho europeo.

El Tribunal consideró que los trabajadores y las trabajadoras que asumen el cuidado de sus hijos/as se encuentran en una situación comparable, en la medida en que unos y otras pueden sufrir desventajas idénticas en sus carreras profesionales, siendo esta una apreciación que, a juicio del Tribunal, no queda desvirtuada por el argumento que sostiene el INSS y el Gobierno español de que, en la práctica, dichas tareas de cuidados sean asumidas mayoritariamente por las mujeres. En consecuencia, se declara que la norma constituye una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7²⁰.

Como se puede constatar en este breve repaso de la accidentada evolución que ha tenido el complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones, el eje crítico principal en torno al cual gira la viabilidad legal de esta prestación radica en su alcance subjetivo, concretamente, en las condiciones de acceso de los hombres frente a las mujeres. Ahora bien, reconociendo la trascendencia de la cuestión apuntada, la aplicación de este complemento suscita otras dudas interpretativas cuyo análisis resulta igualmente de interés.

Este es el caso de la STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 2025²¹, que se comenta en este estudio. Dicha resolución aborda, a nuestro parecer, una cuestión de gran relevancia y que gira en torno a la determinación de las personas que pueden ser beneficiarias del complemento para la reducción de la brecha de género sobre una pensión contributiva. En concreto, la sentencia analiza si dicho complemento ha de tener como personas beneficiarias únicamente a las personas progenitoras por el cuidado de hijos/as, de filiación natural o adoptiva o si, por el contrario, el ámbito subjetivo de este complemento admite una interpretación amplia. En este sentido, se plantea si puede extenderse también a otras personas que, ante la imposibilidad de la adopción y mediante la figura del acogimiento familiar, acreditan el correspondiente cuidado y dedicación al menor o a la menor.

2. EL RECONOCIMIENTO DEL COMPLEMENTO POR BRECHA DE GÉNERO POR EL CUIDADO DE MENOR EN SITUACIÓN DE ACOGIMIENTO PERMANENTE FAMILIAR

2.1. El supuesto enjuiciado

La cuestión que motiva la STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 2025 tiene su origen en la solicitud realizada con fecha de 1 de febrero de 2022 por la actora, perceptora de la pensión de jubilación, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS). El objeto de dicha petición era el reconocimiento del derecho a percibir un complemento por brecha de género correspondiente a un hijo y una hija de filiación natural y una nieta que había tenido en

¹⁹ Concretamente fueron presentadas por el Juzgado de lo Social Núm. 3 de Pamplona. (Asunto C-623/23) y por el TSJ de la Comunidad de Madrid. (Asunto C-626/23). *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSÚA, B.M.: “Mujer y Seguridad Social: Igualdad y Brecha de Género” en MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, N. y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dirs.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (Coord.): *La brecha de género en pensiones*, Murcia, Laborum, 2025, pp. 114 y ss.

²⁰ *Vid.* Un análisis de esta sentencia en MOLINA NAVARRETE, C.: “El Tribunal de Justicia reniega de las acciones positivas sexuadas para reducir la brecha de género en pensiones. ¿Adiós al complemento “made in Spain”?”, *Diario La Ley*, Núm. 10730, 2025; MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S.: “El controvertido complemento por brecha de género español y su larga trayectoria legislativa y jurisprudencial. Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de mayo de 2025. Asuntos acumulados C-623/23: Melbán y C-626/23: Sergamo”, *La Ley Unión Europea*, Núm.139, 2025; MORENO ROMERO, F.: “STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género: ¿Y ahora qué?. El derecho y el deber del sistema de Seguridad Social a defenderse”, *Briefs AEDTSS*, Núm. 57, 2025 y VIVERO SERRANO, J.B.: “El complemento de pensiones para la reducción de género fulminado por el TJUE”, *Briefs AEDTSS*, Núm. 54, 2025.

²¹ Sentencia 2383/2025. Rec. Núm. 3097/2024.

situación de acogimiento permanente desde el 3 de abril de 1995, constituido por resolución de la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana.

El INSS, por medio de resolución de 3 de marzo de 2022, procedió a reconocer el derecho al percibo del complemento por brecha de género respecto a su hija biológica y a su hijo biológico, denegando tal condición con respecto a la nieta. Frente a la negativa del INSS a reconocer el derecho a la percepción del complemento por brecha de género con respecto a la nieta en situación de acogimiento familiar permanente, la actora formuló reclamación administrativa previa, la cual fue desestimada por resolución de 23 de agosto de 2022.

Agotada la vía administrativa, la actora impugnó por vía judicial la resolución del INSS mediante la interposición de la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social Núm. 1 de Elche. Tras obtener una respuesta desestimatoria que confirmaba la decisión adoptada por el INSS, la demandante procedió a recurrir la decisión judicial de instancia mediante la presentación de un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana.

En el escrito del recurso, la parte actora -sin cuestionar los hechos que se declaran probados en la sentencia de instancia-, denuncia la inadecuada aplicación del art. 60 del TRLGSS, en relación con el art. 175 del Código Civil. A tal efecto, se argumenta que la actora viene ocupándose de su nieta desde el año 1995 debido a la ineptitud total de su hija y que, si bien es cierto que no se trata de una hija natural o adoptada, también lo es que a la demandante no le quedó otra opción legal para hacerse cargo de su nieta que recurrir al acogimiento permanente, en tanto que no pudo acudir a la adopción por su condición de ascendiente (art. 175.3 CC). Por ello, se sostiene que la situación debe equipararse a la filiación natural o adoptiva y, en consecuencia, reconocerse el derecho al complemento para la reducción de brecha de género que se regula en el art. 60 TRLGSS.

2.2. Argumentos y decisión del Tribunal

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana procede, con carácter previo y antes de entrar en el fondo del asunto, a examinar su propia competencia funcional. Concretamente, la cuestión estriba en determinar la naturaleza de la impugnación y si debe entenderse como una mera reclamación de diferencias económicas o si, por el contrario, se trata de una denegación del derecho.

La solución a la cuestión, como apunta la Sala, es radicalmente diferente según la interpretación que se realice del asunto, ya que si se considera que se trata de una reclamación de diferencias de cuantía en el complemento, según dispone el art. 191.2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS), el órgano jurisdiccional no será competente, en tanto que no procede el recurso de suplicación en “reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3000 euros”, como es el caso que nos ocupa. Sin embargo, si en el recurso, lo que se plantea no se enfoca como una cuestión de diferencias en las cuantías a percibir por la demandante, sino que se considera que lo que se cuestiona verdaderamente es el derecho o no al reconocimiento del complemento por brecha de género, en tal caso, tal y como se indica en el art. 191.3 c) LRJS, procederá la presentación del recurso de suplicación²².

La Sala, tras analizar los preceptos aplicables a la cuestión competencial planteada, finalmente decide declararse competente para conocer del recurso de suplicación en cuestión. Para ello se fundamenta en el tenor literal del art. 60 TRLGSS, en donde se prevé que “cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento (...) que será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo (...)” (art. 60.3 TRLGSS). De este precepto el Tribunal interpreta que la ley no ha previsto un único complemento de brecha de género por

²² *Vid.* Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 3.

solicitante, sino que se estipula el reconocimiento de tantos complementos como hijos o hijas tenga la persona solicitante.

En consecuencia, dado que la demandante no reclama una mera diferencia en el importe abonado por el hijo y la hija, sino el derecho autónomo a percibir un tercer complemento por su nieta, la Sala considera que se trata de una denegación de una prestación de Seguridad Social y, por tanto, procede a admitir a trámite el recurso y entra a resolver la cuestión de fondo²³.

Una vez resuelta la cuestión relativa a la admisibilidad del recurso, se procede a valorar si, tal y como solicita la parte actora, es asimilable, a efectos del reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género, la situación jurídica del acogimiento familiar permanente en la que se encuentra la nieta de la solicitante con la de “hijos e hijas biológicos o adoptados” referida en el art. 60.1 TRLGSS. A tal efecto, la Sala centra su atención en el análisis de la regulación contenida en el art. 60 TRLGSS tras las reformas que sobre su redacción original se llevaron a cabo por el RD-ley 3/2021 y, más recientemente, por el RD-ley 2/2023.

En relación con las reformas que modifican la regulación originaria del art. 60 TRLGSS, el órgano judicial constata que las sucesivas variaciones operadas sobre el precepto en cuestión no han afectado a la exigencia prevista en la norma y que supedita el reconocimiento del complemento a la existencia de hijos o hijas nacidos o adoptados, por lo que, como bien indica la Sala, si se aplica una interpretación literal de la norma, ello debería conducir al rechazo de la petición de la parte actora.

Ahora bien, a criterio de la Sala, la cuestión planteada en el recurso es de mayor complejidad. En el caso analizado, la solicitante no es la madre, sino la abuela de la persona acogida quien, ante la imposibilidad legal de adoptarla -conforme al art. 175.3 CC, que prohíbe la adopción por descendientes-, acude como alternativa legal a la figura del acogimiento familiar. Por tanto, el acogimiento familiar permanente que realiza la solicitante vía art. 173 CC, no es una elección, sino la única vía legal disponible para asumir el cuidado de su nieta.

A este respecto, el Tribunal considera que, para dar respuesta a la cuestión controvertida, debe realizarse una interpretación teleológica de la norma. Para ello, la Sala se apoya en algunas de las consideraciones de la STS 639/2025, de 25 de junio sobre el RD-ley 3/2021²⁴. Concretamente, se hace hincapié en los motivos recogidos en el propio Preámbulo de dicho Real Decreto-ley para la previsión del complemento de brecha de género en pensiones. Entre ellos cabe destacar, por un lado, el deseo de contrarrestar los perjuicios de la maternidad como discriminación histórica y estructural de las mujeres en el mercado de trabajo por la asunción del rol de cuidadoras de los hijos e hijas, lo que ha tenido claras repercusiones en el terreno pensionístico, pues cuanto mayor es el número de hijos e hijas, menor es el número de años cotizados, menor es la proporción de contratos a tiempo completo o equivalente, y menor, es en última instancia, la pensión reconocida. Y, por otro lado, siguiendo las pautas sobre acciones positivas de la LOI y las recomendaciones del Pacto de Toledo, se busca compensar a aquellas madres que, por su dedicación al cuidado y pese a su intención de mantener una carrera laboral extensa, no hayan podido cotizar durante tantos años como el resto de personas trabajadoras²⁵.

Atendiendo, por tanto, a la finalidad declarada en el art. 60 TRLGSS, el Tribunal entiende que, aunque la norma se centre en la filiación biológica o adoptiva, debe aplicarse por analogía a situaciones de cuidado familiar equiparables que generan perjuicios económicos similares, como es el caso del acogimiento familiar permanente. En el supuesto que nos ocupa, se considera que el cuidado de una nieta en dicho régimen durante un período significativo (desde el 3 de abril de 1995) constituye una situación de hecho con un impacto equivalente a la crianza de hijos e hijas a efectos

²³ Vid. Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 4.

²⁴ Rec. Núm. 4933/2022.

²⁵ Vid. Fundamento de Derecho Tercero. Apartado 2.

de brecha de género, al concurrir la misma necesidad de compensar la interrupción o sacrificio de la carrera profesional.

A estas consideraciones, el Tribunal añade que debe tenerse en cuenta la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Dicha norma, al regular el acogimiento familiar en sus dos modalidades -familia ajena o familia extensa, siendo esta última la del caso de autos-, impone a la Administración en el apartado 1 o) del art. 20 bis, la obligación de reconocer a la familia acogedora los mismos derechos que al resto de unidades familiares. Por consiguiente, resultaría contrario a las disposiciones y principios expuestos denegar el complemento en una situación como la que se enjuicia en este procedimiento²⁶.

Por todo ello, la Sala procede a estimar el recurso, revoca el pronunciamiento del Juzgado de lo Social Núm. 1 de Elche y reconoce a la recurrente el derecho a percibir el complemento de género reclamado respecto al cuidado de una menor en situación de acogida familiar permanente.

3. VALORACIÓN FINAL

La STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 2025 representa un avance jurídico importante en la interpretación y aplicación del complemento por brecha de género, al reconocerse, por primera vez, este derecho para las abuelas cuidadoras, estableciéndose, de este modo, un precedente judicial crucial para otros casos de cuidados familiares extensos, reforzando la protección a quienes asumen responsabilidades familiares fuera del núcleo parental tradicional.

El Tribunal realiza una interpretación amplia de la norma, enfocada en la realidad social y la protección de la mujer, reconociendo el esfuerzo de cuidado realizado por la abuela sobre la nieta, determinando que el acogimiento familiar prolongado genera un impacto en la carrera profesional y una dedicación personal idénticos a los de la maternidad biológica o adoptiva. Por tanto, la resolución aplica una interpretación teleológica -basada en la finalidad de la norma-, excluyéndose, de este modo, una interpretación restrictiva de la norma que limitaría el beneficio únicamente a hijos/as directos/as. Subrayando que el objetivo del complemento es resarcir el daño sufrido en la trayectoria laboral debido a las tareas de cuidado y que dicho perjuicio es plenamente equiparable en situaciones de acogimiento formalizado.

En definitiva, consideramos que con esta decisión el Tribunal no solo amplía el alcance de las prestaciones de la Seguridad Social, sino que adapta la normativa vigente a las diversas estructuras de cuidado familiar presentes en la sociedad actual.

4. BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, M.A.: “El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y la jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea”, *Lex Social. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, Vol. 6, Núm. 1, 2016.

BALLESTER PASTOR, I.: “De nuevo sobre el varón discriminado por la privación del complemento de maternidad”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 38, 2024.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El complemento para la reducción de la brecha de género: una superación del embrollo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 28, 2021.

DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M.: “Del complemento de pensiones por maternidad al de por brecha de género: cómo intentar cumplir (sin lograrlo) la jurisprudencia europea sobre igualdad de género”, *Revista General de Derecho Europeo*, Núm. 56, 2022.

²⁶ *Vid.* Fundamento de Derecho Tercero. Apartado 3.

- ERRANDONEA ULAZIA, E.: “El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 7, 2016.
- GALLEGO LOSADA, R.: “El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género en las pensiones”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 403, 2016.
- GRAU PINEDA, C.: “Conceptuación técnica de la brecha de género” en MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, N. y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dir.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (Coord.): *La brecha de género en pensiones*, Murcia, Laborum, 2025.
- JIMÉNEZ MANZANO, R.; SOTO RUIZ, S.; BERTONE, N.; PINTOR, S.; CARRERAS VÁZQUEZ, C. y IZAGUIRRE, J.L.: *Análisis de la brecha de género en pensiones*, Madrid, Instituto de las Mujeres, 2025.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Padres corresponsables ¿discriminados? o una interpretación restrictiva e ignorante de la realidad social: A propósito de la de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto WA vs Instituto Nacional de la Seguridad Social, C-450/18)”, *Unión Europea Aranzadi*, Núm. 6, 2020.
- MIÑARRO YANINI, M.: “En busca de algo de orden: una solución indemnizatoria categórica para el “varón doblemente discriminado”. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 977/2023, de 15 de noviembre”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 479, 2024.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “El Tribunal de Justicia reniega de las acciones positivas sexuadas para reducir la brecha de género en pensiones. ¿Adiós al complemento “made in Spain”?”, *Diario La Ley*, Núm. 10730, 2025
- MOLINA NAVARRETE, C.: “De la auditoría retributiva a la reducción de la brecha de género en pensiones: ¿un nuevo complemento corrector que hay que tomar en serio?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Núm. 457, 2021.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viudo o no) discriminado: ¿El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cree en juzgar con perspectiva de género? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Núm. 445, 2020.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSÚA, B.M.: “Mujer y Seguridad Social: Igualdad y Brecha de Género” en MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, N. y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dir.) y VELASCO FERNÁNDEZ, D. (Coord.): *La brecha de género en pensiones*, Murcia, Laborum, 2025.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S.: “El controvertido complemento por brecha de género español y su larga trayectoria legislativa y jurisprudencial. Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de mayo de 2025. Asuntos acumulados C-623/23: Melbán y C-626/23: Sergamo”, *La Ley Unión Europea*, Núm.139, 2025.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser sólo para las mujeres. (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el Asunto C-450/18, Igualdad de trato de hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, Núm. 22, 2020.
- MORENO ROMERO, F.: “STJUE de 15 de mayo de 2025, sobre el complemento para la reducción de la brecha de género: ¿Y ahora qué?. El derecho y el deber del sistema de Seguridad Social a defenderse”, *Briefs AEDTSS*, Núm. 57, 2025.

- MORENO ROMERO, F.: “La anómala situación del complemento por maternidad y su impacto en el sistema de pensiones: apunte sobre su reforma por el Real Decreto Ley 3/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Núm. 58, 2021.
- RAMOS QUINTANA, M.I.: “El complemento por maternidad en el sistema de la seguridad social: las compensaciones implícitas en su código genético y la erosión de la acción positiva”, *Revista de Derecho Social*, Núm. 89, 2020.
- RAMOS QUINTANA, M.: “El complemento por maternidad como acción positiva y su desnaturalización jurídica”, *Trabajo y Derecho*, Núm. 61, 2020.
- RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J.: “La reforma del sistema de pensiones con perspectiva de género”, *Documentación Laboral*, Núm. 133. Vol III, 2024, p.107.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Brechas de género”, *Documentación Laboral*, Núm. 133, Vol. III, 2024
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “Complemento por maternidad y pensiones contributivas. Las olvidadas madres del Baby Boom y las madres de hijos únicos”, *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. IV, Núm. 1, 2019.
- VIDA FERNÁNDEZ, R.: “Extensión del reconocimiento del complemento de pensión para padres con dos hijos o más, 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?”, *Temas Laborales*, Núm. 152, 2020.
- VIVERO SERRANO, J.B.: “El complemento de pensiones para la reducción de género fulminado por el TJUE”, *Briefs AEDTSS*, Núm. 54, 2025.
- VIVERO SERRANO, J.B.: *Del complemento por maternidad al complemento para la reducción de la brecha de género*, Granada, Comares, 2021.