



confederación sindical de comisiones obreras
Secretaría confederal de políticas públicas y protección social
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 917028137
E-mail: proteccionsocial@ccoo.es

| www.ccoo.es

INFORME

3 de febrero de 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.

Contenido

1. El Diálogo Social: un paso adelante en una dirección más adecuada.....	3
2. Los errores del diseño original del complemento de maternidad (2015) son la causa de la Sentencia del TJUE que obliga a su reforma.....	4
Era una medida expresa e intencionadamente alejada del concepto de “brecha de género”.	5
Partía de una concepción tradicional de familia, excluyendo a las madres con un solo hijo y a los hombres dedicados al cuidado.....	5
Excluía a las mujeres que se jubilan mediante la modalidad anticipada voluntaria.....	6
El alcance material del antiguo complemento por maternidad.	6
3. Nuevo complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género	7
Condicionantes externos en los que nace el nuevo complemento	8
Objetivo declarado del nuevo complemento.....	8
Definición jurídica.....	9
Cuantía	9
Nuevos colectivos protegidos	9
Extensión parcial del complemento al sistema de clases pasivas.....	10
Dinámica del complemento	10
Evaluación y seguimiento.....	11
Financiación.....	11
Mantenimiento transitorio del antiguo complemento por maternidad.....	11
4. Efectos del nuevo complemento de maternidad	11
Un 22% más de mujeres con complemento y extensión de la cobertura hasta el 78% de las nuevas altas de pensión.	12
La nueva cuantía del nuevo complemento se sitúa ligeramente por encima de la cuantía media del anterior.....	12
El establecimiento de una cuantía lineal tiene un efecto redistributivo, especialmente intenso sobre las pensiones mínimas.	13
El nuevo complemento mejora la expectativa de cuantía que cabría esperar de la anterior regulación en el 72 % de las pensiones.....	14
Nadie que tenga reconocido el antiguo complemento lo verá reducido, y se podrá optar por el nuevo si es más beneficioso.....	15

1. El Diálogo Social: un paso adelante en una dirección más adecuada.

Es necesario comenzar por explicar adecuadamente el contexto en el que se ha visto obligado a producirse el abordaje en el marco del Diálogo Social que ha dado como resultado la nueva regulación aprobada en el *Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico*, y que recoge en buena medida las aportaciones efectuadas por las organizaciones sindicales y empresariales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) con el Gobierno en relación a la reforma del complemento de maternidad aprobado originalmente por el ejecutivo del Partido Popular (2015), para convertirlo ahora en un Complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas.

Cuando el ejecutivo del Partido Popular aprobó en 2015 de manera unilateral el complemento de maternidad original, CCOO ya denunció tanto las limitaciones tanto técnico-jurídicas que contenía, como su errónea orientación política centrada en disimular el verdadero objetivo de luchar contra la brecha de género en una pretendida “aportación demográfica”¹. Ambas limitaciones han provocado a la postre una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea² anulando el complemento por considerarlo contrario a la Directiva de Igualdad³ y condicionando su reforma a unos parámetros concretos, en el que destaca la obligación de contemplar la posibilidad de acceso a los hombres.

Por tanto, la reforma acordada ahora nace condicionada por un doble hecho. De un lado porque el complemento original ha generado ya un universo de cerca de 800.000 personas beneficiarias y una expectativa de derechos futuros para cientos de miles de personas que están próximas a la jubilación, basado en un esquema de protección centrado en los periodos de cuidado por hijos, que es un fenómeno relevante de la brecha de género, pero no el único.

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. Tales fenómenos continúan en nuestra agenda de trabajo sindical y deben seguir siendo objeto de atención mediante actuaciones adicionales a las que se han conseguido alcanzar en el nuevo complemento de brecha de género.

En un plano igualmente relevante, la reforma se ha visto también condicionada por la obligación de hacer cumplir la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que obliga a que la nueva figura prevea obligatoriamente la posibilidad de que el hombre pueda acceder en determinados casos, en gran medida como consecuencia de haber señalado como

¹ Entre otras valoraciones:

https://www.ccoo.es/noticia:411582--CCOO_ante_la_sentencia_del_Tribunal_Europeo_sobre_el_complemento_de_maternidad

² STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18).

³ 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.

justificación jurídica del instrumento servir de compensación por la “aportación demográfica” realizada por las mujeres.

Hemos de tener en cuenta estos condicionantes a la hora hacer una valoración adecuada de la orientación y el alcance del nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas.

La nueva figura debe valorarse así como un paso relevante en la dirección adecuada, que permite reorientar en el sentido correcto el complemento para garantizar que de forma expresa sirve para luchar contra los efectos de la brecha de género en relación a una de sus dimensiones especialmente relevantes como son los periodos de cuidado de hijos/hijas, que revierte las exclusiones que sí contenía el diseño original (madres con un 1 hijo/a, mujeres con jubilación anticipada voluntaria, etc.), que obligatoriamente se ajusta a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, pero que aún no puede considerarse un instrumento completamente ultimado y sobre el que es necesario seguir avanzando.

Cabe también señalar que la reforma del complemento por brecha de género se inscribe en el marco de una línea de actuación sindical que desde hace varias décadas viene posibilitando diferentes herramientas alineadas con este mismo objetivo. Destacan entre las mismas el reconocimiento de periodos reconocidos como cotizados asociados a interrupciones de la carrera de cotización coincidentes con periodos de cuidados de hijos o familiares, que a lo largo de las reformas de seguridad social de 2007 y 2011⁴ han terminado por constituir una categoría propia de prestaciones familiares contributivas, reguladas actualmente en los arts. 235 a 237 de la Ley General de la Seguridad Social. Todas estas medidas deben considerarse actuaciones que, aunque parciales en sí mismas, constituyen una clara línea de acción sindical de carácter integral.

2. Los errores del diseño original del complemento de maternidad (2015) son la causa de la Sentencia del TJUE que obliga a su reforma.

Como ya hemos señalado, la Sentencia dictada en diciembre de 2019 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, vino a confirmar que la medida aprobada en 2015 por el Gobierno del Partido Popular, sin negociación ni consenso alguno con los interlocutores sociales, de establecer un complemento de pensión para mujeres con dos o más hijos tenía, como ya denunciábamos en su día, errores básicos de concepción y diseño.

⁴ Destaca en este sentido el reconocimiento de 112 días cotizados asimilados por parto, por ser la primera medida expresamente desarrollada con este fin, que se incluyó tras un proceso de diálogo social en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De la misma forma, la reforma de pensiones de 2011 supuso la ampliación más relevante hasta el momento de los periodos reconocidos como cotizados asociados a periodos de cuidados de hijos, menores y familiares de hasta segundo grado; en estos casos, además, reconociendo la prestación desde una perspectiva unisex en la idea de fomentar y reconocer la corresponsabilidad entre sexos.

Era una medida expresa e intencionadamente alejada del concepto de “brecha de género”.

La primera y más visible limitación de la norma consistía en la renuncia expresa a señalarlo jurídicamente como un instrumento diseñado con el objetivo expreso de servir para la “reducción de la brecha de género” que presentan las pensiones de las mujeres respecto de las de los hombres, con toda probabilidad por considerar este concepto claramente vinculado a las posiciones ideológicas propiamente feministas.

En lugar de ello, el gobierno de aquel momento la presentó equivocadamente como una medida de fomento de la natalidad bajo la etiqueta de la “aportación demográfica”.

Es evidente que carece de cualquier lógica pensar que realmente puede servir como apoyo a la natalidad un complemento en la pensión que se generará necesariamente varias décadas después del momento de nacimiento y cuidado de un menor, que es en el que precisamente se hacen necesarias las medidas de apoyo a la natalidad, el cuidado y la corresponsabilidad en el mismo.

Pero incluso más allá de ello, ha sido precisamente el hecho de que la norma vinculase el complemento a la “aportación demográfica” el argumento jurídico en el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha visto que la norma resulta contraria a la Directiva europea de Igualdad. Ya que, si de forma expresa la legislación española aduce que con el complemento en la pensión busca compensar la “aportación demográfica” realizada por las personas trabajadoras, dicha aportación se realiza necesariamente con el concurso de hombres y mujeres, por lo que no cabe excluir a los hombres de la percepción de dicho complemento.

Sin embargo, paradójicamente, el reconocimiento generalizado del complemento en las pensiones de los hombres tiene como consecuencia el incremento de la brecha de género en las pensiones que obtienen las mujeres.

El servicio jurídico del INSS ha informado de que en 2020 se han presentado un total de 524 demandas de hombres que han solicitado el reconocimiento del complemento por maternidad, de las que se han fallado un total de 40 sentencias en los juzgados de lo social con un resultado favorable a los demandantes en el 50% de los casos, hasta el momento.

Partía de una concepción tradicional de familia, excluyendo a las madres con un solo hijo y a los hombres dedicados al cuidado.

Como CCOO tuvo ocasión de exponer ante la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo en julio de 2015⁵, esta medida se presentó incluida en un denominado entonces Plan Integral de Apoyo a la Familia, pero, como ya se ha comentado, pese a su pretensión no puede considerarse realmente una medida de fomento de la natalidad, sino un instrumento de compensación que pretendía corregir a posteriori algunos de los efectos de discriminación o peor trato que sufren en el mercado de trabajo las mujeres, centrado exclusivamente en las mujeres con dos o más hijos que se jubilaran a partir de 2016.

⁵ Puede consultarse en: <https://www.ccoo.es/b893a2656ba373b77d45bd20c37c15e0000001.pdf>

Partía así de una concepción de familia tradicional en el que la madre asume en mayor medida el cuidado de hijos comunes, desconociendo formas de familia distintas, entre ellas:

- Familias monoparentales con un hijo, en las que, no sólo, pero muy mayoritariamente, mujeres han de asumir esta situación con sus únicos recursos.
- Familias compuestas por un padre y una madre en las que el cuidado de los hijos es asumido principalmente por el padre.
- Familias constituidas por parejas homosexuales (hombres o mujeres) con hijos a cargo.
- Familias de padres separados o divorciados que compatibilizan la custodia compartida de los hijos de modo que ambos pueden haberse visto afectados en su carrera profesional por ello.

No se previó una financiación específica de origen presupuestario de la medida, vinculada a un instrumento para reducir la brecha salarial y de género en el acceso a los sistemas de protección social.

Se trató, en cualquier caso, de una medida que mejoraba la cobertura e intensidad de las futuras pensionistas con dos o más hijos, si bien, de forma indiferenciada, generando situaciones de agravio comparativo difícilmente explicables. En nuestra opinión, abordaba un asunto de gran interés de forma poco elaborada, y más orientado a las citas electorales que se avecinaban.

Excluía a las mujeres que se jubilan mediante la modalidad anticipada voluntaria.

Este hecho resulta especialmente relevante al tener en cuenta que esta modalidad de jubilación anticipada creada en la reforma de 2011, en la práctica, opera como la única modalidad de jubilación anticipada a la que pueden acceder las personas que, aún encontrándose en situación de desempleo en el momento de la jubilación, no cumplen con los requisitos asociados al despido que se exigen en la modalidad de jubilación anticipada involuntaria.

Resulta así necesario reconocer que, pese a la denominación de la figura, en muchos casos la jubilación anticipada voluntaria esconde, en realidad, una situación de involuntariedad derivada de varias situaciones entre las que destaca la finalización de contratos temporales.

El alcance material del antiguo complemento por maternidad.

El complemento de maternidad en su definición original se establecía como un porcentaje de la cuantía final de la pensión final, establecido en el 5% en el caso de mujeres que hubiesen tenido 2 hijos, el 10% en el caso de que hubiesen tenido 3 hijos, y el 15% en caso de que hubiesen tenido 4 ó más hijos.

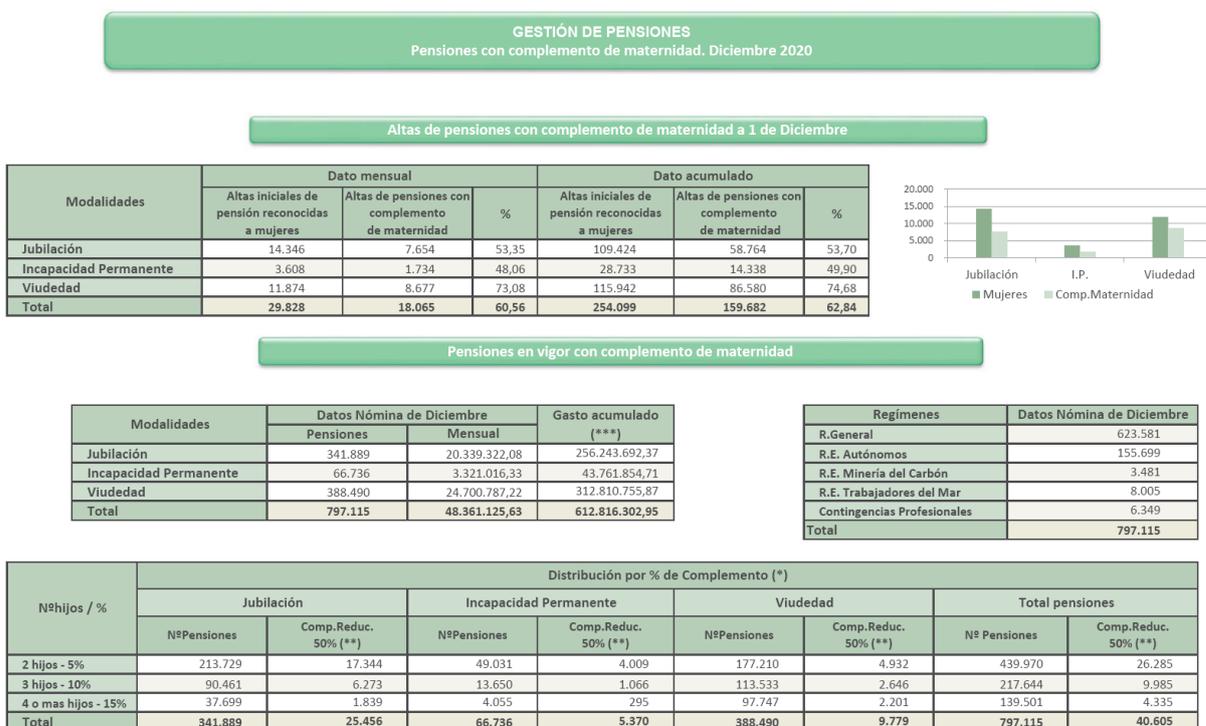
Este complemento ha sido reconocido a un total de 797.115 pensiones, de las que el 48,7% se han reconocido en pensiones de viudedad, el 42,9% en pensiones de jubilación y el 8,4% en pensiones de incapacidad permanente.

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.

A continuación se adjunta la estadística que ofrece el INSS con los detalles de los complementos reconocidos hasta el momento.



(*) En ANEXO I se recoge la información de Pensiones desagregada por provincias y comunidades autónomas.

(**) Nº Pensiones con complemento reducido al 50% por tope máximo

(***) Incluye, junto con los importes de las nóminas ordinarias abonadas desde enero, el importe de la extraordinaria de junio así como la paga de atrasos por la revalorización no aplicada en enero y que ascendió a 0,4 millones de euros.

Fuente: INSS

3. Nuevo complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género

El resultado alcanzado en el marco de la Mesa de Diálogo Social de pensiones y Seguridad Social, al recoger el Gobierno buena parte, no todas, las aportaciones y propuestas de CCOO y el resto de interlocutores sociales, para la reforma del complemento de maternidad puede resumirse de la siguiente forma:

Condicionantes externos en los que nace el nuevo complemento

Como ya hemos comentado, la reforma del complemento original para convertirlo en un nuevo complemento de brecha de género se ha visto condicionada de forma directa por dos fenómenos principales:

- La preexistencia de un complemento que, pese a sus ya señaladas limitaciones, ha generado ya un universo de cerca de 800.000 personas beneficiarias y una expectativa de derechos futuros para cientos de miles de personas que están próximas a la jubilación, basado en un esquema de protección centrado en los periodos de cuidado por hijos, que es un fenómeno relevante de la brecha de género, pero no el único.

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. Tales fenómenos continúan en nuestra agenda de trabajo sindical y deben seguir siendo objeto de atención mediante actuaciones adicionales a las que se han conseguido alcanzar en el nuevo complemento de brecha de género.

- La reforma del complemento se ha visto igualmente condicionada por la obligación de hacer cumplir la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que, a la luz de la justificación de “aportación demográfica” utilizada por la legislación anterior, obliga a que la nueva figura prevea obligatoriamente la posibilidad de que el hombre pueda acceder en determinados casos.

La necesidad de responder a ambos condicionantes sin duda ha limitado el alcance del nuevo complemento que, no obstante, debe considerarse un avance en la lucha contra los efectos de la brecha de género, singularmente en los derivados de los periodos de cuidado de menores, en el que se revierten las exclusiones impuestas en la norma anterior. Se trata así de un paso relevante en la dirección correcta que, no obstante, aún tiene un importante recorrido por desarrollar.

Objetivo declarado del nuevo complemento

- Se hace un reconocimiento jurídico expreso de que se trata de un instrumento que tiene como objetivo reducir la “brecha de género” que presentan las pensiones de las mujeres respecto de la de los hombres.
- El complemento se vincula así a la existencia de la “brecha de género”, que pasará a medirse de manera oficial por la Seguridad Social, lo que permitirá evaluar periódicamente el efecto conseguido con esta y otras medidas.
- En este caso se busca compensar el efecto que los cuidados de hijos/hijas han tenido sobre las carreras de cotización de las mujeres, por ser éstas quienes tradicionalmente han asumido dicho papel y constituir dicho fenómeno, si bien no la única causa, sí una de las principales que generan la brecha de género.
- Se trata así de una medida que tiene como finalidad compensar los efectos de los cuidados sobre las carreras de cotización ya producidas. Debe entenderse por tanto

como una medida complementaria de otras a adoptar en el plano de las condiciones laborales respecto de las generaciones de trabajadoras y trabajadores en activo, de modo que se garantice la conciliación personal y profesional y la corresponsabilidad, en la idea de que la brecha de género no se produzca en las futuras pensiones.

- La reforma de la figura la adecúa al fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, garantizando el cumplimiento de la Directiva europea de Igualdad.

Definición jurídica

- Se establece la figura jurídica de “complemento de pensión”, lo que garantiza su revalorización anual automática en los mismos términos en lo que lo hagan las pensiones contributivas.

Cuantía

- Establecimiento de una cuantía fija a tanto alzado por hijo/hija, lo que refuerza la dimensión redistributiva de la medida.
- La cuantía inicial del complemento ha quedado establecida en 27 euros/mes por cada hijo/hija, por debajo de lo que hemos propuesto desde CCOO, si bien mejora en un 17,4% la cuantía media de la prestación previa de maternidad por aportación demográfica que se situaba, en términos de cuantía por hijo en 23 euros de media.
- Se reconoce el complemento de maternidad en su cuantía íntegra en todos los casos, incluidos los de pensión mínima y máxima en los que el complemento no se verá absorbido por esta circunstancia.
- La cuantía del complemento se revalorizará anualmente conforme lo hagan las pensiones contributivas.

Nuevos colectivos protegidos

- Se amplía la cobertura del complemento a todas las mujeres a partir del primer hijo/hija. En el caso de mujeres las condiciones relacionadas con la brecha de género derivadas de los periodos de cuidados se presuponen siempre, de manera que el acceso al complemento no queda condicionado por ningún otro requisito.
- La propuesta de CCOO, aceptada parcialmente en la norma finalmente aprobada, ha sido que un complemento para combatir la brecha de género debía contemplar también la situación de las mujeres sin hijos, aún pudiendo graduar lógicamente la intensidad del mismo.
- Se amplía la cobertura del complemento a las situaciones de jubilación anticipada voluntaria, antes expresamente excluidas.
- En cumplimiento de la Sentencia del TJUE, la cobertura del complemento se amplía de forma subsidiaria a los hombres, cuando acrediten que su carrera de cotización se ha visto afectada por el cuidado de un hijo y el complemento no lo disfrute una mujer.

El acceso de los hombres al complemento queda condicionado a que acrediten alguno de estos requisitos:

- a) Ser titular de una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos y/o hijas en común
- b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido su carrera profesional vinculado al ejercicio del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, según los siguientes requisitos:
 - En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de 120 días sin cotización entre los 9 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. Si se da esta circunstancia en ambos progenitores se reconocerá a la mujer, en defecto de esta, a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.
 - En el supuesto de hijos e hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los 24 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 24 meses inmediatamente anteriores.

La justificación de esta fecha de corte es, sencillamente, la garantía de digitalización de la información sobre cada persona en manos de la Seguridad Social.

Extensión parcial del complemento al sistema de clases pasivas

- Si bien desde CCOO planteamos la extensión de la cobertura de esta figura al sistema de clases pasivas en los mismos términos en los que opera en el sistema de Seguridad Social, la concreción jurídica que ha tenido finalmente en el RD-Ley no supone una equiparación plena.

En concreto, respecto del sistema de clases pasivas se prevé la plena equiparación de la cobertura y alcance del complemento en todos sus aspectos a excepción de las jubilaciones anticipadas. De modo que el nuevo complemento se reconocerá en el caso de pensiones de viudedad, incapacidad permanente y jubilación forzosa.

Se trata así de una equiparación sólo parcial que, a nuestro juicio, carece de justificación y que debe corregirse para garantizar la igualdad de trato a todas las trabajadoras con independencia de su régimen de encuadramiento.

Dinámica del complemento

- Cada hijo dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento de pensión, si bien hemos defendido la opción de que haya dos complementos en los casos en que existan dos madres

- No se reconocerá el derecho al complemento de pensión al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.
- Tampoco se reconocerá el derecho al complemento de pensión al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre.
- El complemento de pensión será satisfecho en 14 pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.

Evaluación y seguimiento

- Se prevé la realización de evaluaciones periódicas del impacto de la medida en la reducción de la brecha de género, con el objeto de abordar su perfeccionamiento y modificación para adecuar esta regulación al fin establecido de reducir la brecha de género.
- A estos efectos, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres
- El complemento para la reducción de la brecha de género se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación causadas en el año anterior sea superior al 5 por ciento.

Financiación

- La financiación del complemento se realizará mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.

Mantenimiento transitorio del antiguo complemento por maternidad

- Los complementos ya reconocidos con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva regulación se mantendrán hasta su extinción con el mismo régimen jurídico con el que fueron reconocidos, salvo cuando el nuevo complemento es más beneficioso.
- La percepción del antiguo complemento será incompatible con el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión, pudiendo los interesados optar entre uno u otra.

4. Efectos del nuevo complemento de maternidad

Atendiendo al efecto comparado de la protección que ofrece nueva regulación respecto de la que garantizaba la antigua regulación, cabría destacar los siguientes elementos.

Un 22% más de mujeres con complemento y extensión de la cobertura hasta el 78% de las nuevas altas de pensión.

Entre todos los efectos reseñables destaca el incremento del número de mujeres que ahora sí podrán acceder al complemento al incorporar a la totalidad de mujeres con 1 hijo/hija y a quienes acceden a la modalidad de jubilación anticipada voluntaria con hijos.

Para cuantificar el efecto de este incremento de cobertura con una referencia lo más próxima posible, se ha partido de una evaluación a partir de las nuevas altas de pensión reconocidas en 2020. De haberseles aplicado a estas pensiones el nuevo complemento de 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.

Crecimiento de la cobertura que desplegaría el Nuevo Complemento Brecha género en 2020

Clase de pensión	Total altas de pensiones causadas por mujeres en 2020*	Número pensiones con el ANTERIOR complemento reconocido	Número de nuevas pensiones que GANARÍAN el acceso al NUEVO complemento	Porcentaje de INCREMENTO del número de pensiones que tendrían derecho al NUEVO complemento	Porcentaje del TOTAL de pensiones de mujeres que tendrían derecho al NUEVO complemento
Jubilación **	100.358	61.332	12.138	19,79%	73,21%
Jubil Anticip. Voluntaria	13.736	0	10.056	100%	73,21%
Incapacidad permanente	30.150	15.125	3.621	23,94%	62,18%
Viudedad	124.882	93.484	13.875	14,84%	85,97%
Total	269.125	178.336	39.690	22,26%	77,89%

*El total de pensiones se ha inferido a partir del dato acumulado a noviembre de 2020. **En el concepto "jubilación" se incluyen las modalidades ordinaria y anticipada involuntaria.

Fuente: elaboración propia Secretaría políticas públicas y protección social de CCOO, a partir de datos Seguridad Social 2020.

La extensión de la cobertura a las mujeres con 1 hijo supone el elemento más relevante a la hora de explicar el crecimiento de la cobertura del nuevo complemento.

Además del lógico incremento de la cobertura reconocido en el caso de las jubilaciones anticipadas voluntarias, que crecen en el 100% de los casos, le sigue en intensidad las pensiones de incapacidad permanente que incrementan su cobertura en casi un 24%, las de jubilación que lo hacen en el entorno del 20% y las de viudedad que aumentan su cobertura en un 15%.

Con este reforzado nivel de cobertura 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.

La nueva cuantía del nuevo complemento se sitúa ligeramente por encima de la cuantía media del anterior.

Como ya se ha señalado en apartados anteriores, la cuantía media del complemento reconocido en 2020 a las cerca de 800.000 mujeres que lo disfrutaban se situó en 60,67 euros/mes, y la media de hijos que se acreditan para generar el complemento se situó en 2,6 hijos. De modo que el complemento medio percibido por cada hijo ascendió a 23 euros/mes.

La primera posición del Gobierno fue situar esta cuantía en 20 euros, lo que significaba reducir los fondos destinados actualmente al complemento de maternidad por aportación demográfica. CCOO ha defendido que esta cuantía debía situarse en cuantía no inferior a 30

euros. Finalmente, la cuantía del nuevo complemento por brecha de género ha sido fijada por el Gobierno para el año 2021 en 27 euros/mes por cada uno de los hijos/hijas que se acrediten en cada caso.

Esta cifra, que se revisará anualmente con el mismo porcentaje que las pensiones contributivas, supone, como se ha dicho, un incremento del 17,4% en la cuantía media de la prestación previa de maternidad por aportación demográfica.

El establecimiento de una cuantía lineal tiene un efecto redistributivo, especialmente intenso sobre las pensiones mínimas.

Dentro de las novedades incorporadas al nuevo complemento destaca la sustitución de la referencia a un porcentaje de la cuantía de la pensión por una cuantía fija a tanto alzado por cada hijo a la hora de determinar la cuantía del complemento.

Esta nueva definición del complemento si bien supone una menor relación de contributividad de la figura tiene como contraprestación un efecto fuertemente redistributivo del que se verán especialmente beneficiadas las pensiones de cuantía más baja, en detrimento de las más altas.

Así, en el caso de pensiones con complementos a mínimos la mejora de expectativa alcanza a la práctica totalidad de casos⁶.

Comparativa expectativa cuantía del Nuevo Complemento Brecha género VS antiguo complemento aportación demográfica

	Número pensiones MCVL que mejoran su expectativa de complemento	Número pensiones MCVL que reducen su expectativa de complemento	Total pensiones incluidas MCVL	Porcentaje de pensiones que MEJORAN su expectativa de complemento
Pensiones SIN complemento a mínimos	10.290	7.484	17.774	57,89%
Pensiones CON complemento a mínimos	9.051	3	9.054	99,97%
Total Pensiones MCVL	19.341	7.487	26.828	72,09%

*El estudio se realiza considerando las pensiones con complemento reconocido en base a la legislación previa a la reforma (mujeres con 2 o más hijos y excluyendo jubilación anticipada voluntaria)

Fuente: elaboración propia Secretaría políticas públicas y protección social de CCOO, a partir de microdatos MCVL 2019

En todo caso, hemos de destacar que incluso en el caso de pensiones sin complemento a mínimos el establecimiento de esta cuantía lineal también supone una mejor expectativa de complemento en casi el 60% de las pensiones. Ese porcentaje sería significativamente superior, de haberse situado la cifra del complemento entre 30-35 euros cómo habíamos propuesto.

⁶ Ante la ausencia de datos desagregados de Seguridad Social que permitan en este y en los sucesivos apartados de este informe una evaluación adecuada, se ha optado por la realización de una explotación propia de la Muestra Continua de Vida Laborales (MCVL) correspondiente al ejercicio 2019, por ser ésta el último disponible.

El nuevo complemento mejora la expectativa de cuantía que cabría esperar de la anterior regulación en el 72 % de las pensiones.

De haber aplicado la nueva regulación a las pensiones causadas en 2020 a las que se les ha reconocido el antiguo complemento por aportación demográfica, habrían visto mejorada su expectativa de cuantía en el 72% de los casos.

En el cuadro siguiente se presenta el efecto desagregado por cada una de las clases de pensión, entre las que destacan el efecto desplegado en el caso de las pensiones de incapacidad permanente.

Comparativa expectativa cuantía del Nuevo Complemento Brecha género VS antiguo complemento aportación demográfica

Clase Pensión	Número pensiones MCVL que mejoran su expectativa de complemento	Número pensiones MCVL que reducen su expectativa de complemento	Total pensiones incluidas MCVL	Porcentaje de pensiones que MEJORAN su expectativa de complemento
Incapacidad Permanente Total	387	298	685	56,50%
Incapacidad Permanente Absoluta	1.511	238	1.749	86,39%
Gran Invalidez	33	24	57	57,89%
Jubilación	7.658	3.050	10.708	71,52%
Viudedad	9.537	3.553	13.090	72,86%
Incapacidad Permanente Absoluta +65 años	41	19	60	68,33%
Incapacidad Permanente Total +65 años	164	29	193	84,97%
Gran Invalidez +65 años	5		5	100,00%
Total pensiones	19.341	7.487	26.828	72,09%

*El estudio se realiza considerando las pensiones con complemento reconocido en base a la legislación previa a la reforma (mujeres con 2 o más hijos y excluyendo jubilación anticipada voluntaria)

Fuente: elaboración propia Secretaría políticas públicas y protección social de CCOO, a partir de microdatos MCVL 2019

En el mismo sentido puede verse el efecto desplegado en relación al régimen de encuadramiento de las mujeres pensionistas que lo han sido en 2020, donde destaca el efecto singularmente alto en el caso de las prestaciones derivadas del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia.

Comparativa expectativa cuantía del Nuevo Complemento Brecha género VS antiguo complemento aportación demográfica

Régimen	Número pensiones MCVL que mejoran su expectativa de complemento	Número pensiones MCVL que reducen su expectativa de complemento	Total pensiones incluidas MCVL	Porcentaje de pensiones que MEJORAN su expectativa de complemento
Régimen General	14.120	6.781	20.901	67,56%
RETA	4.859	479	5.338	91,03%
RE Mar	181	64	245	73,88%
RE Minería carbón	40	100	140	28,57%
Otros	141	63	204	69,12%
Total pensiones MCVL	19.341	7.487	26.828	72,09%

*El estudio se realiza considerando las pensiones con complemento reconocido en base a la legislación previa a la reforma (mujeres con 2 o más hijos y excluyendo jubilación anticipada voluntaria)

Fuente: elaboración propia Secretaría políticas públicas y protección social de CCOO, a partir de microdatos MCVL 2019

Nadie que tenga reconocido el antiguo complemento lo verá reducido, y se podrá optar por el nuevo si es más beneficioso.

Por último, hemos de señalar que la nueva regulación ha incluido la garantía jurídica que permite que las cerca de 800.000 mujeres que actualmente tienen reconocido el antiguo complemento por maternidad, lo conserven en los mismos términos de cuantía y garantía de revalorización anual con el que fueron reconocidos. La propuesta inicialmente recibida preveía congelar estos complementos, lo que ha sido rechazado en la Mesa de Diálogo Social y finalmente corregido y se mantendrá también su carácter revalorizable originario.

Adicionalmente, la regulación del nuevo complemento contempla la posibilidad de que éstas personas puedan ejercer el derecho de opción entre el que venían disfrutando y el nuevo complemento de brecha de género cuando éste último les es más beneficioso que, como hemos visto, ocurre en una mayoría de casos.