



# **El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social**

por Nancy Sirvent Hernández

El pasado 1 de enero entró en vigor en España un nuevo complemento económico por maternidad aplicable a las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social. Esta medida forma parte, junto a otras muchas, del Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF) aprobado por Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015, como respuesta, en gran parte, a las recomendaciones de algunos organismos internacionales (Naciones Unidas, Unión Europea y Consejo de Europa, principalmente –según este último la brecha de género en las pensiones se sitúa en torno al 38’5 % de media en los Estados miembros-). En dicho Plan se incluyen medidas de muy diversa índole (económicas y sociales, principalmente), y de carácter transversal, pero todas ellas dirigidas al común objetivo de apoyar a la familia en atención al papel trascendental que ésta juega en el plano social, económico e incluso político.

Dentro de las medidas de apoyo a la maternidad previstas en el PIAF se contempla la de incrementar la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación, incapacidad permanente y viudedad de las madres que hayan tenido dos o más hijos. No se trata tanto de influir sobre la decisión de tener o no hijos, sino de reconocer a las madres trabajadoras su dedicación a la familia, pues es un hecho cierto que son las mujeres las que mayoritariamente se ausentan (de forma temporal), o reducen su jornada laboral para atender a los hijos, con la repercusión que ello tiene en sus ingresos, en sus carreras de cotización a la Seguridad Social, y muchas veces incluso en su carrera profesional. Ello explica que el derecho a este nuevo complemento económico se prevea exclusivamente en relación con las pensiones contributivas.

Sirvan estas líneas para hacer un breve comentario –razones de espacio así lo exigen- al régimen jurídico previsto en relación con esta nueva figura, el cual ha quedado recogido en el artículo 60 del nuevo Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). El complemento resulta aplicable a las pensiones contributivas de jubilación, incapacidad permanente (de cualquier grado, hay que entender, pues la norma no distingue) y viudedad causadas en cualquier Régimen del Sistema de Seguridad Social, pudiendo ser beneficiarias, por consiguiente, tanto trabajadoras por cuenta ajena, como trabajadoras por cuenta propia, y funcionarias públicas.

El derecho al complemento nace a partir del segundo hijo (uno sólo no da derecho), y tanto si los hijos son biológicos como si lo son por adopción, pudiendo tratarse de hijos de un mismo matrimonio, de varios, o de hijos extramatrimoniales. El requisito es que sean nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente. En el caso de que se haya causado el derecho a pensión, y al consiguiente complemento, y con posterioridad a ello se tengan nuevos hijos, estos últimos únicamente podrán tenerse en cuenta a efectos de futuras pensiones (piénsese, por ejemplo, en el caso de la causación de una pensión de viudedad con derecho al complemento por maternidad con arreglo a los dos hijos tenidos con anterioridad al hecho causante

de la misma; si con posterioridad se tuviera un nuevo hijo y se accediera a una pensión de jubilación, el complemento económico aplicable a esta última se calcularía en función de los tres hijos).

El importe del complemento se calcula aplicando un porcentaje a la cuantía inicial de la pensión de que se trate, concretamente, el 5%, el 10%, o el 15% en función de los hijos que se tengan: 2, 3, o 4 o más, respectivamente. No obstante, se prevén reglas especiales que pueden modular la cuantía del complemento en los casos en que la pensión inicial o complementada exceda del tope máximo de pensiones permitido. Cuando la pensión causada no alcance la cuantía mínima de pensiones establecida anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se reconocerá el complemento a mínimos, y a dicho importe se aplicará el complemento por maternidad.

Por lo que atañe a la pensión de jubilación, la nueva regulación matiza que el derecho al complemento no nace en los casos de jubilación anticipada por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial a los que se refieren, respectivamente, los artículos 208 y 215 LGSS. Así pues, no se tiene derecho al complemento si se accede a la jubilación anticipada por voluntad de la beneficiaria por cumplir los requisitos de edad y de cotización previstos en el artículo 208 LGSS; pero sí, en cambio, tratándose del resto de supuestos de jubilación anticipada voluntaria que permite la Ley, ya sea en atención a la naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre de la actividad desarrollada, o por discapacidad (de entre un 45% y un 65%, según las circunstancias) de la trabajadora. También se tiene derecho al complemento cuando la jubilación anticipada tiene lugar por causas no imputables a la trabajadora de entre alguna de las previstas en el artículo 207 LGSS (por ejemplo, cuando el cese en el trabajo se haya producido por razones de fuerza mayor, o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; pero no si la causa de la extinción obedece a un despido disciplinario, aun cuando éste haya sido declarado improcedente). Tampoco se tiene derecho en el supuesto de jubilación parcial, sin perjuicio, en este caso, de la asignación del complemento que proceda cuando se acceda a la jubilación plena. Habida cuenta que el artículo 60 LGSS se remite a los supuestos de jubilación parcial previstos en el artículo 215 de dicha norma, donde se contemplan tanto la jubilación parcial anticipada (a una edad inferior a la ordinaria) como la postergada (una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación), cabe entender que la exclusión del derecho al complemento se produce en sendos supuestos. En el caso de jubilación postergada dicho complemento habrá de aplicarse a la pensión de jubilación ya calculada con arreglo a los incrementos que hayan podido tener lugar por aplicación del porcentaje que corresponda en función de los años trabajados desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y la del hecho causante de la pensión (lógicamente, en estos casos también resultarán de aplicación las reglas previstas en cuanto a límites máximos permitidos).

Concerniente a la pensión de viudedad, y puesto que un mismo sujeto causante puede dar lugar al nacimiento de varias pensiones, el derecho al complemento económico por maternidad podrá nacer o no en cada caso en atención a las circunstancias concretas que concurran en cada beneficiaria con independencia de que se trate del mismo sujeto causante; y de generarse el derecho al complemento, éste puede resultar también de diversa cuantía en función de los hijos que tenga cada mujer beneficiaria de la pensión.

Se prevén también reglas de solución para el caso de concurrencia de pensiones, partiendo de la premisa de que, en tal circunstancia, el complemento por hijo únicamente se aplicará a una de las pensiones de la beneficiaria, estableciendo el siguiente orden de prelación: en primer término, el complemento se aplicará a aquella de las pensiones concurrentes que resulte más favorable, pero en el caso de concurrencia entre una pensión de jubilación y otra de viudedad, el complemento se aplicará siempre a la primera. No se distingue entre la posible concurrencia de pensiones causadas dentro del mismo Régimen de Seguridad Social (por ejemplo, entre una pensión de incapacidad permanente y otra de viudedad, ambas del Régimen General), o entre pensiones causadas en distintos Regímenes (por ejemplo, dos pensiones de jubilación generadas en distintos Regímenes por circunstancias de pluriactividad), por lo que dicho orden de preferencia debe considerarse aplicable en ambos casos.

Por lo demás, el régimen jurídico del derecho al complemento seguirá la misma suerte que el de la pensión a la que complementa en lo referente a su nacimiento, duración, suspensión, extinción, y actualización, en su caso.

Con la incorporación de esta medida, España se suma a otros países de nuestro entorno, como Francia o Alemania, que han adoptado instrumentos paliativos similares para afrontar la brecha de desigualdad que tiene lugar en el ámbito de las pensiones.

*Nancy Sirvent Hernández*

Catedrática EU Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Alicante