

LA REVOLUCIÓN DE LOS CUIDADOS: LA GRAN OPORTUNIDAD DEL SIGLO XXI

CARMEN GRAU PINEDA

NET21 NÚMERO 31, MARZO 2026

Año 2026. Nos encontramos en una de esas encrucijadas históricas de las que, en función del camino escogido, se derivan grandes oportunidades. La de ahora es, sin ningún atisbo de duda, una oportunidad histórica para afirmar rotundamente que sin derechos en los cuidados no hay justicia social.

Si hoy desaparecieran los cuidados, nuestro sistema económico colapsaría en cuestión de días. No funcionarían las empresas, no se sostendría la producción, no habría fuerza de trabajo disponible. Y, sin embargo, los cuidados, históricamente invisibilizados y precarizados, siguen tratándose como un asunto privado, femenino y secundario.

Hablar de cuidados no es hablar de algo accesorio. Es hablar de empleo, de derechos laborales, de pensiones futuras, de igualdad real y de modelo productivo. Y, como muchas de las batallas que se vienen jugando desde hace décadas, nos encontramos ante la oportunidad de convertir lo que siempre fue invisible en un eje central de la agenda social y laboral.

Históricamente, la división tradicional de roles en las sociedades patriarcales y, con ella, la división sexual del trabajo, ha asignado -sigue haciéndolo- a las mujeres la responsabilidad principal de los cuidados, de tal forma que, ni antes ni ahora, se han distribuido de manera neutral. A nivel global, las responsabilidades de cuidado son la principal razón por la que millones de mujeres no participan en el mercado laboral. Y se insiste en que esta invisibilidad no significa que el trabajo no exista, sino que ni se valora ni se mide adecuadamente. El resultado es conocido: mayor dedicación al trabajo no remunerado, más jornadas parciales involuntarias, más interrupciones de carrera, menor acumulación de cotizaciones, pensiones más bajas.

Pero es que, en términos económicos, se estima que, solo en España, el reconocimiento del trabajo de cuidadoras no profesionales se sitúa entre el 3 % y el 4 % del PIB -solo contabiliza los bienes y servicios que se intercambian en el mercado-. Resulta paradójico que, si una persona cuida a su padre/madre dependiente en casa, ese trabajo no cuenta, pero si esa misma tarea la realiza una empresa y se paga por ella, entonces sí se incorpora a las estadísticas. De tal forma que, actividades esenciales para el bienestar y la reproducción social quedan fuera de los indicadores económicos.

Reputadas sociólogas como María Ángeles Durán han subrayado que el cuidado constituye una fuente de riqueza social imprescindible que sostiene tanto el mercado laboral como el Estado del bienestar. Sin embargo, quienes lo realizan —de forma remunerada o no— no reciben un reconocimiento equivalente. También las economistas, desde la construcción de la teoría económica del “diamante del cuidado”, entre cuyas referentes se encuentra Shahra Razavi, han contribuido al debate analizando cómo se reparten estas responsabilidades entre cuatro grandes actores: la familia, el Estado, el mercado y la comunidad. De tal forma que, cuando el Estado reduce servicios públicos o no desarrolla sistemas suficientes de atención a la dependencia, el peso vuelve a los hogares. Y dentro de ellos, sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. Por eso, las políticas de conciliación, corresponsabilidad o servicios públicos de atención no son solo políticas sociales, sino que son también políticas de igualdad a largo plazo.

A mayor abundamiento, en sociedades envejecidas como la española, caracterizadas por un régimen de cuidados de tipo mediterráneo que concibe el cuidado fundamentalmente como una cuestión privada e íntima y hace recaer la mayor parte de esta responsabilidad sobre las familias, surgen importantes tensiones cuando uno de estos pilares —la familia— se ve sobrecargado mientras los demás actores institucionales no proporcionan un apoyo suficiente. Frente a otros sistemas de cuidado, como el liberal o el socialdemócrata, en los que los cuidados se encuentran en mayor medida externalizados y reciben una atención pública y privada que trasciende el ámbito familiar, resulta evidente que el cuidado no puede entenderse como un asunto estrictamente privado. Por el contrario, constituye un pilar estructural del modelo económico y social, cuya insuficiente institucionalización sigue situándose en la base de persistentes desigualdades.

En este contexto, los cuidados se configuran como un ámbito estratégico para avanzar simultáneamente en la generación de empleo digno, la promoción de la igualdad efectiva y el fortalecimiento del Estado del bienestar. El denominado “cuarto pilar” —junto a los tradicionales sistemas de sanidad, educación y pensiones— sitúa los cuidados en el centro de la arquitectura del bienestar, con el objetivo de garantizar el derecho universal de todas las personas a recibir atención cuando lo necesiten, a través de sistemas de servicios sociales robustos y de políticas públicas orientadas a la igualdad.

Interesa ahondar en lo que es CUIDAR en términos de oportunidad. Veámoslo.

1. Cuidar es dignificar el empleo doméstico y reconocer el cuidado intrafamiliar

Durante décadas, el trabajo de cuidados ha permanecido en gran medida invisibilizado desde el punto de vista económico y jurídico, pese a constituir una actividad socialmente imprescindible para la sostenibilidad de la vida y del propio sistema productivo. Tradicionalmente desarrollado en el ámbito doméstico y asumido mayoritariamente por mujeres, su escaso reconocimiento social y laboral ha contribuido a consolidar trayectorias profesionales más precarias, fragmentadas o interrumpidas. Esta realidad tiene una incidencia directa en el ámbito de la protección social, particularmente en un sistema como el español, de

carácter esencialmente contributivo, en el que la cuantía de las prestaciones depende estrechamente de la continuidad y densidad de las carreras de cotización.

En este contexto, la primera oportunidad se sitúa en la necesidad de repensar el lugar que el trabajo de doméstico (y de cuidados), casi exclusivamente femenino, ocupa en el mercado laboral y en el sistema de protección social, comenzando por su consideración como empleo digno y de calidad. Y es que cuando se habla de formalizar el trabajo doméstico, no se trata tanto de avanzar en regulación jurídica, como de reconocerle valor económico y social. Se trata de dignificarlo, de dotarlo de protección social, de prevenir riesgos laborales, de dotarlo de derecho a protección por desempleo y de hacer efectiva la representación colectiva. Pero, también, de combatir la economía sumergida, evitar que la fragmentación del sector impida la organización y garantizar salarios dignos y condiciones equiparables al resto del mercado laboral.

Primero, el Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39ª) procedieron a la actualización del marco jurídico que databa de la década de los años ochenta del siglo pasado y a su integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Después, el Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, mejoró sus condiciones laborales reconociendo el derecho a prestación por desempleo y reforzando la protección frente al despido. Y, más recientemente, El Real Decreto 893/2024, introduce por primera vez en España la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales en el hogar cuando se contrata a una empleada de hogar -siendo exigible las obligaciones de evaluación de riesgos y medidas preventivas desde el 14 de noviembre de 2025 y habiéndose facilitado una herramienta virtual para ello-.

Restan como desafíos pendientes los relativos a la formación específica y el reconocimiento/acreditación del desempeño, así como el de afrontar la negociación colectiva sectorial a falta de una patronal a la que dirigirse como se hace en otros países de nuestro entorno comparado. Por no decir del urgente abordaje del modelo de prestación de servicios de cuidados que se debate, en frágil equilibrio, entre la externalización precarizante y reproductora de desigualdades que ofrecen las crecientes plataformas digitales (más de una decena ya disponibles en la web) y el deficiente modelo dominante hasta el momento que se apoya en las familias como proveedoras directas/indirectas de los mismos.

Estos avances persiguen corregir una discriminación histórica que afecta en torno a 350.000 mujeres, muchas de ellas migrantes, que evidencia la normalización de la precariedad en uno de los sectores más necesarios para sostener la vida. Pero queda mucho por hacer, empezando por analizar los porqués de no haber conseguido cumplir con el objetivo de aflorar empleo sumergido, sino, incluso, apreciarse una cierta destrucción respecto del ya blanqueado ante las dificultades que la contratación encierra para muchas familias y que no pueden solventar por sí solas. Si como se ha reconocido recientemente por la Secretaría de Estado de

Derechos Sociales, en España “hay 1.644.073 personas con una situación de dependencia reconocida, esto quiere decir que hay, al menos, un número equivalente de familias que dedican gran parte de su tiempo a cuidar. Los datos nos dicen que quienes soportan desproporcionadamente el cuidado son mayoritariamente las mujeres, lo que se traduce en peor calidad de vida, en menos opciones laborales y peores pensiones”. Ninguna duda cabe ya respecto de la enorme oportunidad que supone la definitiva dignificación del trabajo doméstico como respuesta a tamaño reto.

2. Cuidar es creación de empleo de calidad, no precariedad laboral

La segunda de las oportunidades radica en la necesidad de invertir en cuidados, oportunidad que no solo responde a una necesidad social creciente de empleo doméstico, sino que también genera empleo extrafamiliar. Se trata, por tanto, de una inversión social en el marco de la cual la calidad del empleo debería ser inseparable de la calidad del cuidado. En un contexto marcado por el envejecimiento demográfico y el aumento de la esperanza de vida, el sector de los cuidados está llamado a convertirse en uno de los grandes yacimientos de empleo del presente y del futuro inmediato. La cuestión, sin embargo, no es solo cuántos empleos se crearán, sino qué tipo de empleo queremos: precariedad y externalización o profesionalización, formación y estabilidad.

Este debate se inserta, además, en el desarrollo del propio sistema público de atención a la dependencia. Han pasado ya casi veinte años desde la aprobación de la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Pese a los avances logrados, sería inexacto afirmar que se ha consolidado plenamente ese cuarto pilar del Estado de bienestar. Persisten problemas estructurales que ya señalaban los expertos desde su aprobación: desigualdades territoriales, financiación insuficiente o una excesiva burocracia en la valoración y asignación de prestaciones que genera listas de espera muy prolongadas, entre otros.

En los últimos años se han destinado más recursos al sistema y se han impulsado reformas relevantes: el Plan de Choque de 2021, el nuevo modelo de residencias aprobado en 2022 —con mayores ratios de personal, más formación y centros de tamaño más reducido y con un enfoque más hogareño—, la estrategia de desinstitucionalización de 2024, orientada a cuidados en el entorno comunitario y centrados en la persona, o la reforma de la propia Ley de Dependencia, actualmente en tramitación parlamentaria, que pretende flexibilizar el sistema, ampliar derechos e incorporar nuevas prestaciones y soluciones tecnológicas. Sin embargo, estos avances siguen siendo insuficientes. De hecho, el progresivo envejecimiento de la población obliga a pensar el sistema no solo en términos de cobertura, sino también de sostenibilidad futura. No se trata únicamente de corregir déficits acumulados, sino de prepararse para un escenario demográfico en el que el número de personas en situación de dependencia seguirá aumentando, como refleja el crecimiento constante de las solicitudes de atención.

En este contexto, resulta imprescindible prestar atención a las condiciones laborales de quienes sostienen materialmente el sistema de cuidados, tanto en el ámbito profesional como en el no profesional.

En el caso de los cuidados profesionales, el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, aprobado por Resolución de 30 de mayo de 2023, introdujo mejoras relevantes tras años de bloqueo en la negociación colectiva. Su objetivo principal fue recuperar poder adquisitivo y mejorar las condiciones laborales y de conciliación de un sector históricamente precarizado. Entre sus principales medidas destacan los incrementos salariales progresivos (4 % en 2023, 2,5 % en 2024 y 2,5 % en 2025); la reducción gradual de la jornada máxima anual —de 1.792 horas a 1.784 en 2024 y 1.772 en 2025— para favorecer el descanso de las plantillas; mejoras en permisos y conciliación, como la ampliación a cuatro días anuales de permisos sin necesidad de justificación considerados tiempo de trabajo efectivo; y una mayor cobertura económica durante las bajas médicas, con complementos que garantizan el 100 % de la base reguladora desde el primer día en casos de accidente laboral o enfermedad profesional, además de mejoras en las contingencias comunes. El convenio se encuentra actualmente en situación de ultraactividad desde el 31 de diciembre de 2025, mientras organizaciones sindicales y patronales negocian el IX Convenio Marco Estatal, en cuyo marco se discuten la actualización salarial y la consolidación de las mejoras alcanzadas. Este proceso negociador refleja, en buena medida, la creciente conciencia de que la calidad del sistema de cuidados depende también de la calidad del empleo que genera.

Junto al empleo profesionalizado, el sistema descansa también sobre el trabajo de cuidados realizado en el ámbito familiar. Por ello, las condiciones en que se reconoce y protege esta actividad tienen una relevancia evidente desde la perspectiva de la protección social y de la igualdad de género. Las personas que prestan cuidados no profesionales a beneficiarios de la Ley de Dependencia pueden suscribir, desde el 1 de abril de 2019, un convenio especial con la Seguridad Social sin asumir el coste de la cotización mínima (que es asumido por la AGE). Esta medida revierte el cambio introducido por el Real Decreto-ley 20/2012, que desde 2013 obligaba a los cuidadores a asumir íntegramente dichas cotizaciones si querían mantener su vinculación con el sistema. Actualmente, las cotizaciones de estos convenios —también de los ya existentes— corren a cargo de la Administración General del Estado, sin coste para la persona cuidadora. La principal ventaja es que los años dedicados al cuidado, desempeñado mayoritariamente por mujeres, se integran en la vida laboral y contribuyen a generar derechos a prestaciones como la jubilación o la incapacidad permanente. Con esta medida se da cumplimiento al Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que recupera el convenio especial previsto inicialmente en el Real Decreto 615/2007, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. La evolución de las cifras ilustra con claridad el impacto de estos cambios. De cerca de 180.000 cuidadores no profesionales con convenio especial en julio de 2012 se pasó a apenas 7.304 en marzo de 2019. En febrero de este año la cifra vuelve a situarse en torno a las 100.000 personas, una muestra del tiempo y del esfuerzo que requiere recuperar derechos perdidos.

En definitiva, si el objetivo es consolidar un verdadero sistema público de cuidados, no basta con ampliar prestaciones o mejorar la organización de los

servicios. Resulta imprescindible situar en el centro a quienes cuidan. La sostenibilidad del sistema depende, en última instancia, de que el trabajo de cuidados deje de ser invisible, infravalorado o precario y pase a reconocerse como lo que realmente es: una actividad socialmente esencial que debe generar empleo digno, estable y con derechos. Solo algún dato para la reflexión: Según estimaciones de Derechos Sociales, nuestro país necesitará incorporar a al menos 261.400 trabajadoras más dentro de cinco años, en 2030, para garantizar los cuidados de larga duración y mantener la cobertura actual del SAAD (un incremento del 53%). Y desde fuentes ministeriales se ha subrayado que, además de incorporar a más profesionales, se requiere mejorar las condiciones de las trabajadoras domésticas y una revalorización de los cuidados en la sociedad.

3. Cuidar es corresponsabilidad, no ausencia

La tercera de las oportunidades es la relativa a la regulación del tiempo de trabajo: adaptaciones y reducciones de jornadas, los permisos y excedencias. Si el reconocimiento del cuidado como trabajo resulta esencial, no lo es menos la redistribución de las responsabilidades asociadas al mismo. La persistencia de una división sexual del trabajo profundamente arraigada ha hecho que las tareas de cuidado sigan recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres, con el consiguiente impacto en sus trayectorias laborales y en sus derechos de protección social. Esta desigual distribución del tiempo de cuidado constituye uno de los factores estructurales que explican la brecha de género en las pensiones, al provocar interrupciones de carrera, reducciones de jornada o salidas temporales del mercado de trabajo -regulación de las ausencias- que afectan principalmente a las mujeres. De ahí que las políticas públicas orientadas a promover la corresponsabilidad —mediante la implicación creciente de los hombres en el cuidado y el desarrollo de servicios públicos que apoyen estas tareas y el fomento de los derechos relacionados con la presencia— se hayan convertido en un elemento central de las estrategias contemporáneas de igualdad.

En el camino marcado por la imprescindible deconstrucción de la feminización de los cuidados que persigue la corresponsabilidad de los mismos, iniciado desde que casi a principios de este siglo, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres marcara la senda a seguir, se han sucedido grandes hitos que, bajo la bandera de la igualdad real, han tratado de remover los obstáculos que históricamente han condicionado la conciliación y, en particular, las trayectorias laborales de las mujeres.

Uno de los avances más significativos ha sido la equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor. Sin embargo, su verdadera eficacia no se ha alcanzado hasta que estos permisos han pasado a configurarse como individuales, intransferibles y adecuadamente remunerados, y a ser asumidos progresivamente por los hombres como parte de su responsabilidad en el cuidado. En esta línea, el artículo 48 TRET, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019 vino a consolidar dicha equiparación, avanzando en el logro de una corresponsabilidad efectiva. Más recientemente, el Real Decreto-ley 9/2025, vigente desde agosto, lo amplía a 19 semanas para cada progenitor, añadiendo 2 semanas extra de permiso para cuidados, disfrutables hasta que el menor cumpla 8 años (desde principios de este año). Los datos disponibles

reflejan con claridad el impacto de estas reformas. En 2025, la Seguridad Social tramitó más de medio millón de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, lo que supone un incremento del 11,1 % respecto al año anterior. Se observa, además, una elevada participación masculina, con un uso generalizado de las semanas equiparadas y promedios de disfrute muy similares entre ambos progenitores. Sin embargo, cuando se analizan otras medidas de conciliación, como las excedencias por cuidado de familiares, la brecha persiste: su utilización sigue siendo mayoritariamente femenina (de casi 55.000 excedencias por cuidado de familiar en 2025, apenas 9.000 fueron solicitadas por hombres).

A este marco se han sumado nuevas medidas orientadas a reforzar los derechos de conciliación. El Real Decreto-ley 5/2023 amplió el catálogo de permisos, incorporando nuevas figuras retribuidas y no retribuidas destinadas al cuidado de familiares y convivientes. Con esta reforma se transpuso la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores. La Directiva se inscribe en los principios de igualdad de género y equilibrio entre vida personal, familiar y profesional recogidos en los principios 2 y 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y refleja la evolución del enfoque europeo en esta materia: la conciliación deja de entenderse únicamente como un problema individual y pasa a concebirse como una cuestión estructural vinculada a la organización del trabajo y al reparto de responsabilidades de cuidado. En este sentido, la norma europea establece un nuevo marco que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores de edad y dependientes, teniendo como objetivo dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes. Y pretende dar respuesta adecuada a la situación de doble atención a las responsabilidades familiares y a las de trabajo en el marco y conforme a unas exigencias concretas como son relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo. Dispone que los puestos de trabajo deben adaptarse a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de dependientes y mayores, y establece unas condiciones efectivas para que haya un reparto real de tareas y un ejercicio corresponsable.

En aplicación de este marco, el RDL 5/2023 introduce, en primer lugar, una nueva letra b bis) en el artículo 37.3 TRET para separar del previsto en la letra b) – accidente o enfermedad grave, hospitalización, etc.- el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática; en segundo lugar, incorpora un nuevo apartado 9 al citado artículo 37, en el que se transpone el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, que da respuesta a aquellas situaciones, distintas de las de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas (fuerza mayor familiar); y, en tercer lugar, regula, a través de la introducción de un nuevo artículo 48 bis, un permiso parental específico que se

ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible.

Respecto de este último, su aplicación práctica no pocos problemas prácticos y suscitado importantes debates interpretativos, especialmente en relación con su carácter retribuido o no. Hasta finales de 2025, la posición mayoritaria de la patronal ha sido considerar que se trata de un permiso no retribuido, al entender que la legislación española no ha transpuesto de forma expresa la exigencia de remuneración prevista en la Directiva europea. Algunas resoluciones judiciales aisladas han reconocido el derecho al pago, pero la Audiencia Nacional, en sentencia de 30 de septiembre de 2025, ha señalado que el permiso parental no es retribuido por defecto. Esta situación ha generado cierta inseguridad jurídica en opinión de las organizaciones empresariales que se quejan de las dificultades organizativas derivadas de la flexibilidad del permiso, que puede disfrutarse a tiempo completo o parcial, por semanas completas y hasta que el menor cumpla ocho años, sin requerir autorización empresarial, sino únicamente comunicación previa y la complicación que de ello se deriva respecto de la planificación de turnos y sustituciones. Con todo, existe ya una aceptación generalizada de la doctrina jurisprudencial según la cual el disfrute del permiso parental no reduce el derecho a vacaciones anuales, al computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Más allá de las problemáticas suscitadas, lo cierto es que la ampliación de permisos, licencias y medidas de adaptación del tiempo de trabajo constituye una herramienta fundamental para redistribuir las responsabilidades familiares. En este ámbito, además, no solo existe margen para nuevas mejoras legales, sino también para su desarrollo a través de la negociación colectiva. La ley establece el suelo mínimo de derechos, pero corresponde en gran medida a los convenios colectivos ampliar, concretar y hacer efectivos estos instrumentos de conciliación. Solo así será posible avanzar hacia un modelo en el que el cuidado deje de recaer de forma desproporcionada sobre las mujeres y pase a asumirse como una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, familias, empresas y poderes públicos.

4. Cuidar es reconocimiento, no penalización

La cuarta de las oportunidades es la relativa a la necesidad de evitar que el ejercicio de tareas socialmente necesarias termine proyectándose como una penalización económica en la etapa de jubilación. Y ello porque, en un modelo contributivo como el español, donde el acceso y la cuantía de las pensiones dependen de las cotizaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral, las trayectorias marcadas por periodos de cuidado tienden a traducirse en pensiones más bajas. Esta circunstancia explica que el legislador haya ido incorporando progresivamente distintos mecanismos destinados a compensar, al menos parcialmente, los efectos que las responsabilidades de cuidado tienen sobre las carreras de cotización. Entre ellos destacan las ficciones de cotización vinculadas al cuidado de hijos o familiares, la integración de lagunas en las bases de cotización y, más recientemente, el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones. Su importancia se comprende mejor si se tiene en cuenta que las mujeres siguen siendo mayoría tanto entre las beneficiarias de

pensiones no contributivas como entre quienes perciben pensiones contributivas complementadas a mínimos, lo que evidencia las dificultades persistentes para cumplir los requisitos de cotización exigidos por el sistema.

Con este objetivo, el ordenamiento español ha ido incorporando diferentes medidas destinadas a mitigar la brecha de género en las pensiones que, en un proceso progresivo de ensayo y error, se ha desarrollado a lo largo de las últimas décadas. Las reformas más recientes —como la nueva configuración del complemento para la reducción de la brecha de género o la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor— reflejan ese intento de superar los límites detectados en las políticas anteriores y de avanzar hacia un modelo más eficaz en la reducción de las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral.

Uno de los instrumentos más característicos en esta materia son las denominadas ficciones de cotización -previstas en el Capítulo XV del Real Decreto Legislativo 8/2015 TRLGSS-, en el que bajo la rúbrica de “protección a la familia”, los artículos 235 a 237 incorporan distintos mecanismos destinados a reconocer como cotizados determinados periodos vinculados al cuidado de hijos o familiares. La lógica que inspira estas medidas es compensar las interrupciones de la actividad laboral derivadas del ejercicio de responsabilidades de cuidado, que dificultan la acreditación de carreras de cotización largas y continuadas. En conjunto, estas medidas pretenden evitar que el ejercicio de derechos de conciliación se traduzca automáticamente en una penalización futura en términos de protección social. A pesar de sus limitaciones, su función correctora no resulta desdeñable. Pero, más importante si cabe, es que no ha sufrido la censura del legislador comunitario y están consolidadas en nuestro sistema como mecanismos correctores de la desigualdad.

Otro de los instrumentos más relevantes en este ámbito es el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones, actualmente regulado en el artículo 60 TRLGSS. Su antecedente se remonta a la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, que introdujo el denominado complemento por maternidad en las pensiones contributivas con el objetivo declarado de compensar a las mujeres por su “aportación demográfica” a la Seguridad Social. Esta formulación inicial, centrada en la maternidad como contribución demográfica, fue objeto de críticas doctrinales y terminó siendo cuestionada desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea, lo que condujo finalmente a su revisión. Como consecuencia de ello, el Real Decreto-ley 3/2021 reformuló el complemento y lo orientó expresamente a la reducción de la brecha de género en las pensiones, abandonando la lógica demográfica que caracterizaba al modelo anterior. En su configuración actual, se trata de un complemento de naturaleza contributiva que se reconoce desde el primer hijo o hija y que puede ser percibido tanto por mujeres como por hombres cuando se acredite que la carrera de cotización se ha visto afectada por el nacimiento o adopción de hijos.

No obstante, la evolución de esta figura demuestra también las dificultades para diseñar medidas de acción positiva plenamente compatibles con el Derecho de la Unión Europea. Tras diversas resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea [sentencias de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18) y de **15 de mayo de 2025 (Asunto C-623/23)]**, el legislador español se enfrenta

nuevamente al reto de reformular el complemento con el fin de garantizar su adecuación al principio de igualdad y evitar nuevas condenas. Ello confirma que las políticas dirigidas a reducir la brecha de género en las pensiones constituyen un ámbito en permanente evolución.

En definitiva, tanto las ficciones de cotización como el complemento para la reducción de la brecha de género representan intentos del sistema de Seguridad Social de reconocer el impacto del trabajo de cuidados en las trayectorias laborales y en las pensiones futuras. Aunque su alcance sigue siendo limitado y su eficacia depende de múltiples factores, estas medidas reflejan una tendencia creciente a la de integrar progresivamente el cuidado —tradicionalmente invisibilizado— en el cálculo de los derechos de protección social.

Para ir concluyendo estas líneas, quiere insistirse en que existe un marco jurídico igualitario como pocos (igualdad formal), la cuestión basilar no es otra que su desarrollo real (igualdad material o real). Los cuidados ya no pueden tratarse como una cuestión privada, un asunto exclusivamente familiar, siendo como son una cuestión de derechos fundamentales, igualdad efectiva y justicia distributiva porque son una cuestión estructural del Estado del bienestar. Nos encontramos ante la oportunidad de construir un nuevo contrato social del cuidado, donde cuidar sea reconocido como trabajo, donde el empleo en el sector sea digno y donde el tiempo para cuidar esté garantizado como derecho. Tenemos la oportunidad de dignificar el empleo doméstico, reconocer los cuidados, crear empleo de calidad en este sector, ampliar permisos y consolidar la corresponsabilidad real. Porque cuidar es todo eso y más. Cuidar es igualdad.