

INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha de diferentes actuaciones en el seno de la Unión Europea en favor de la no discriminación entre sexos ha servido de justificación teórica para que el presente estudio se haya planteado si el objetivo propuesto por la normativa comunitaria (una ya consagrada en Directiva¹ y la otra aún pendiente de hacerlo² aunque con claras señales de que finalmente cristalizará en una norma vinculante³) se consigue o si, por el contrario, su aplicación puede comportar la aparición de discriminación, es decir, justo lo que se pretende evitar.

Con el fin de llevar a cabo dicho análisis se ha estudiado, no sólo la mencionada normativa comunitaria, sino también otros textos que han sido presentados por colectivos directamente afectados e implicados en la aplicación de la misma como es el caso del CEA (Comité Europeo de Seguros) o el Acuerdo político de 4 de octubre de 2004 del Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la Unión Europea.

La Directiva del Parlamento y del Consejo sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro se aplica directamente al campo del aseguramiento privado ya que en su texto (art. 5.3) se propone, entre otras cosas, que no se atribuyan a uno sólo de los sexos los costes económicos asociados a los riesgos del embarazo y de la maternidad, de modo que dichos costes no den lugar a diferencias en las primas y

¹ Directiva del Parlamento y del Consejo de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro, que afecta al campo asegurador.

² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que afectará a los planes y fondos de pensión de empleo, es decir, a lo que la doctrina iuslaboralista de nuestro país ha venido en denominar segundo y tercer pilar de la Seguridad Social.

³ Ya que con motivo de la presidencia del Reino Unido y pese a que se han eliminado numerosas propuestas de Directiva con el fin de agilizar la tramitación de los innumerables asuntos pendientes, ésta permanece como prioridad en la agenda comunitaria.

prestaciones de las personas consideradas individualmente. Sin embargo, el establecimiento de un período transitorio largo para su aplicación por parte de los diferentes Estados miembros (hasta el 21 de diciembre de 2007) puede provocar distorsiones en el ámbito comunitario similares a las que se han denunciado en el caso de la fiscalidad de sociedades y que, en terminología comunitaria, se ha denominado “competencia fiscal perniciosa”. Lo que se propone en relación a esta normativa, cuyo análisis excede, no obstante, el ámbito de estudio de la presente investigación porque, al estar dirigida a las aseguradoras afecta sólo a los Planes de pensión asegurados, es que si bien es necesaria una regulación que coordine esta materia en el ámbito comunitario, su aplicación debe ser lo más inmediata posible para evitar comportamientos que eludan los efectos de la misma.

En el campo de los planes de pensiones sí tendrá un importante efecto la aprobación de la Propuesta de Directiva de 21 de abril de 2004 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Dicha normativa, incide en el campo de los regímenes profesionales de Seguridad Social pero, en lo que se refiere al objeto de análisis del presente estudio, afecta especialmente a la articulación de los planes y fondos de pensiones que dan contenido al segundo y tercer pilar del aseguramiento social en nuestro país. Más concretamente, el estudio se centra en averiguar las consecuencias que se derivarían de su aplicación en el supuesto de los planes de pensión de **prestación definida no totalmente asegurados**, es decir, aquéllos que otorgan a su beneficiario una prestación determinada *a priori* que puede consistir en una renta vitalicia cuya cuantía puede ser un porcentaje del salario que percibía el trabajador cuando estaba en activo.

En estos sistemas puede ocurrir que se apliquen las tablas de supervivencia diferentes para cada sexo, teniendo en cuenta el diferente comportamiento biométrico de hombres y mujeres, pero puede suceder, y esta es la orientación de la normativa comunitaria, que se obligue a la utilización de tablas unisexo, soslayando el hecho de que, independientemente del grado de desarrollo de los países y de la raza de las personas, las mujeres son más longevas que los hombres. De este modo, si el empresario realiza aportaciones de la misma cuantía, tanto si el trabajador es hombre, como si es mujer, al ser él (el empresario) quien soporta el riesgo biométrico derivado de sus diferentes esperanzas de vida, como los hombres fallecen antes que las mujeres, en el caso de que contrate trabajadores del sexo masculino, se dará cuenta de que obtiene una ganancia actuarial inesperada (pero intuitiva) derivada de su más temprano fallecimiento, que se traduce en un menor número de pensiones, resultándole más rentable contratarles a ellos en lugar de a las mujeres lo cual le incitará a discriminar en contra de éstas. Resulta, pues, que si no se aplica ningún criterio corrector, el empresario preferirá, *caeteris paribus*, a los hombres frente a las mujeres ya que la mayor longevidad de éstas le genera más costes (ha de hacer

frente al pago de más pensiones). Se comprueba así que la aplicación de las tablas unisexo tal y como propone la normativa comunitaria no es un instrumento adecuado para combatir la discriminación, sino que invita al empresario a practicarla.

Llegados a este extremo, el paso siguiente es determinar el método que evite eficientemente la discriminación. Ese método es el pago de una subvención al empresario que mitigue el mayor esfuerzo que debe hacer éste al contratar una mujer y tener que realizar una mayor aportación que en el caso de los varones para sufragar la misma pensión privada. Además, se tendrá que determinar la cuantía de la subvención. Su cálculo nos enfrenta a una nueva dificultad que es establecer cuáles deben ser las tablas de supervivencia más adecuadas para cuantificar la subvención. Se han analizado las tablas al uso en el sector asegurador, constatándose que no son las más idóneas para su empleo en el ámbito laboral objeto del presente estudio. Las razones son dos: porque las tablas que utilizan las aseguradoras incorporan un plus, es decir, están incrementadas con un coeficiente de solvencia financiera y, en segundo lugar, porque se trata de tablas que se construyen a partir de la observación de los asegurados o, lo que es lo mismo, emplean una distribución de población sesgada, puesto que queda en manos de las propias compañías aseguradoras asegurar o no a las personas en función de sus circunstancias personales con relevancia para el campo asegurador.

Por ello, se ha procedido a la elaboración de unas tablas de mortalidad *ad hoc*, tanto para el colectivo masculino, como femenino, a las que se han denominado, respectivamente, PEM 2005 y PEF 2005. Dichas tablas reflejan, a partir del modelo de Makeham, la supervivencia de cada colectivo sin recargos de seguridad y suponiendo un reparto de población por sexos tal y como se da en la realidad a partir de los datos facilitados por el INE, sin selección alguna por parte del asegurador. El empleo de estas tablas pone de manifiesto, frente a las utilizadas por las aseguradoras (PERMF2000, GRMF95 y GRMF80), que existe discriminación siempre y que ésta aumenta con la edad, a diferencia de lo que ocurre en el caso de las tablas de las aseguradoras, según las cuales el coste de la discriminación decrece cuando la mujer tiene edades comprendidas entre 20 y 36 años.

Si esto es así, y las autoridades comunitarias desean, no obstante, aplicar una única tabla para ambos sexos, dado que por sí mismo sería un método erróneo si no se acompaña con otra medida tal como la subvención, se ha calculado también cuál debe ser la compensación que se debe dar al empresario para que, aplicando las tablas unisexo, no discrimine en contra de las mujeres a la hora de contratar a los trabajadores de su plantilla. Es lo que se ha denominado cálculo de la cuantía de la subvención anual por cada cien unidades monetarias de capital y cuyo montante se ha calculado en el presente trabajo, una vez eliminado el efecto del tipo de interés, es decir, que dicho cálculo puede aplicarse a cualquier fondo de pensiones, con independencia de cuál sea su rédito de

capitalización, que dependerá de la pericia con que se gestionen los recursos del mismo.

La propuesta de acudir al expediente de la subvención para evitar este sesgo en contra de la contratación de las mujeres se fundamenta en el hecho de que el empresario no tiene por qué soportar el coste derivado del empleo de las tablas unisexo tal y como propone la normativa comunitaria, pero sí que es deseable que las mujeres no resulten perjudicadas laboralmente como consecuencia de su mayor expectativa de vida. Los mecanismos a los que se podría recurrir para financiar la cuantía de la mencionada compensación pueden ser diversos, desde el recurso a un gravamen (cotización) que se aplique sobre el trabajo (de esta manera, un coste derivado de la contratación de la mano de obra repercute sobre la misma), hasta financiarla mediante los ingresos obtenidos del sistema impositivo en su conjunto.

La determinación de este factor (dy) permite calcular el montante exacto de la ayuda compensatoria para lo cual bastaría con aplicar dicho porcentaje a la cuantía del saldo que cada trabajador tenga a principio de cada año en su fondo de pensiones.

Así, por ejemplo, se determina que para una mujer de 55 años, por cada cien unidades monetarias de saldo en su fondo de pensión, el empresario deberá recibir 0,4601, mientras que con las tablas que actualmente emplean las aseguradoras dicho importe se cifra en 0,3965, según la GRMF 95 y 0,4724, según la GRMF 80.

El modelo propuesto permite obtener, en función de la composición de la plantilla (edad y sexo), la cuantía de la mencionada compensación, es decir, cuál es el coste que deberían asumir los gobiernos de los diferentes Estados comunitarios si desean poner en práctica la política de lucha contra la discriminación de género que ha servido de base para la presente investigación. Un cálculo que puede estimarse para cada año fiscal si bien, teniendo en cuenta que los cambios biométricos no suelen manifestarse antes del transcurso de un quinquenio (o incluso más), podría mantener su vigencia durante al menos dicho período.

La potencialidad y utilidad del modelo propuesto no termina aquí puesto que bastaría conocer la composición real de la plantilla de una empresa, grupo o sector, para concretar el montante de la mencionada ayuda compensatoria a ese empresario. Se ha hecho un ensayo sobre cuánto es, en términos de PIB, el coste para el Estado Español de la citada subvención, a la vez que se ha hecho una proyección del mismo para los ejercicios 2005 – 2015. Se piensa, además, que, con independencia de la disponibilidad de los gobiernos a tener en cuenta las conclusiones derivadas del presente estudio, la comunidad científica debe poner de manifiesto, en este caso con datos que avalen las afirmaciones que se sostienen, el coste agregado en Europa de llevar a la práctica medidas de lucha contra la discriminación cuya oportunidad seguramente nadie cuestiona.