

Las tablas actuariales de supervivencia y la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Luis María Sáez de Jáuregui Sanz

Actuario y Abogado. Secretario general del Instituto de Actuarios Españoles

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, siendo un principio fundamental en la Unión Europea. En nuestra Constitución se proclamó también el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

A sí las cosas, vio la luz el 23 de marzo la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante la Ley. Sin embargo, la Ley, al igual que las directivas comunitarias que transpone, sí ha querido soslayar el problema que, en relación a la igualdad de sexos, pudiera existir de la aplicación de tablas actuariales que diferenciara la supervivencia en función del sexo. En este sentido, y en lo que a factores actuariales se refiere, el art. 71 de la Ley, aunque genéricamente prohíbe la celebración de seguros en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo, se generen diferencias en primas y prestaciones, la propia Ley establece que, reglamentariamente, se podrán fijar supuestos en los que se admita determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, si el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables (cuestión ésta que no es complicada de demostrar). En estos momentos, el legislador está preparando las habilitaciones reglamentarias necesarias para permitir el uso de tablas actuariales que diferencien por sexo.

Pero no se trata de un soslayo exclusivo del legislador español, sino que se trata de un soslayo generalizado a nivel de la Unión Europea, en donde la directivas en materia de igualdad de trato, la 2004/113/CE, establece exactamente lo que después ha transcrito nuestra Ley Orgánica.

El problema de la discriminación de género por razón de la mayor expectativa de vida que tienen las mujeres, paradójica situación, no siempre se soluciona obligando (o recomendando) por el legislador a utilizar tablas actuariales unisexo.

En el ámbito de los seguros, utilizar imperativamente una tabla unisexo sí soluciona la discriminación de género, pero tiene sus inconvenientes, como es la subida de precios generalizada (suponiendo que el asegurador es agente económico racional) para paliar la merma de solvencia que se genera, a la vez que sólo los consumidores de seguros financian esa loable política social. En consecuencia, no es toda la sociedad

(aplicando criterios de equidad y justicia redistributiva) la que soporta el coste de la política de igualdad de género, sino sólo los consumidores del producto. Se puede decir que, quizás, el carácter difuso de este coste no genere demasiado rechazo, pero, en todo caso, existe y, por lo tanto, debe ser puesto de manifiesto.

Así, su imposición legal provoca un trastorno en la tarificación en las empresas aseguradoras, puesto que ésta tendrá una nueva variable aleatoria a la que hacer frente (la que corresponde a inferir la proporción a cada edad de asegurados de sexo masculino y femenino, y su tendencia en el futuro). Por tanto, marcando los parámetros necesarios de nivel de significación que se exige a una aseguradora (SOLVENCIA II), existiría una pérdida de eficiencia en la construcción de la prima y, por consiguiente, un aumento de los costes de capital de cara a mantener la solvencia de la aseguradora en parámetros similares a los actuales, lo cual derivaría, en última instancia, en un aumento ineficiente de la prima y, en consecuencia, en un traslado de este mayor coste exclusivamente al consumidor final. En definitiva, el hecho de tarificar usando distinción por sexos tiene un único objetivo: mejorar la solvencia de la aseguradora. Un estudio pionero en España sobre esta cuestión fue el realizado por la actuario D^a. María Elena SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, en el que se evaluó la merma de solvencia de una aseguradora en caso de utilizar una tabla unisexo¹.

Pero es que en el ámbito de los planes de pensiones de prestación definida (que son los únicos en los que se usan tablas actuariales), utilizar una tabla unisexo no soluciona la discriminación de género. En este caso la conclusión es radicalmente opuesta a la idea que tiene el legislador comunitario y, por transposición, a la idea que tiene el legislador español. Es

¹ SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, M^a Elena (2004): "La estrategia de discriminación de precios entre sexos en el sector asegurador: una cuestión de solvencia". TESIS. Madrid. ICEA.

necesario habilitar otras medidas para paliar la discriminación, sobre todo en estos productos que entran dentro del ámbito laboral y cuyas aportaciones por parte de los empresarios (contribuciones) son salario. Se trata, en este caso, no de una discriminación por uso de servicios financieros, sino una discriminación salarial, cuestión, si cabe, todavía más grave.

En la modalidad de planes de pensiones hay que diferenciar entre los que son de aportación definida y los de prestación definida.

En el supuesto de que la aportación esté definida, no se produce discriminación porque el partícipe (en los planes individuales) o el empresario (en los de empleo) aporta la misma cantidad con independencia del sexo. Lo que ocurre es que, dado que las mujeres son más longevas que los hombres, la misma aportación genera para ellas una menor prestación, por lo que surge una “aparente discriminación” que sería consecuencia, no de un trato diferente, puesto que se aporta lo mismo, sino de un comportamiento biométrico distinto. El resultado de este hecho es que la mujer resulta menos protegida que el hombre. No obstante, si el Estado desea otorgar la misma tutela a ambos sexos, debería pagar lo que fuera necesario para que cada mujer individualmente pudiera percibir la misma prestación que los hombres. Por tanto, se trataría de una compensación², una vez que se verificase en cada una de ellas su mayor longevidad (no de una compensación en el origen por su mayor longevidad probabilística como colectivo).

Si se trata de planes de prestación definida (que sólo pueden ser planes de empleo), se pueden presentar dos situaciones:

- Que al plan se le permita usar tablas discriminando por sexos, en cuyo caso, dada la mayor longevidad de las mujeres, el empresario tenderá a evitar su contratación debido a su mayor coste, con lo que se generaría discriminación ya que a las mujeres les resultaría más difícil encontrar empleo.
- Que al plan no se le permita discriminar por sexos, es decir, que tenga que emplear una tabla unisexo. Entonces el empresario realizará la misma aportación para ambos sexos al presuponer idéntico comportamiento biométrico entre hombres y mujeres. A medida que vaya comprobando cómo los varones fallecen con mayor frecuencia que la que indican las tablas unisexo, se percatará de la posibilidad de obtener un beneficio actuarial, vía rescate de las aportaciones de los fallecidos, que servirá para financiar otras aportaciones futuras y que le llevará a reajustar la composición de su plantilla, contratando preferentemente hombres y, por lo tanto, discriminando también en este caso a las mujeres.

Por tanto, se produce de facto un mayor coste derivado de la no discriminación que tenderá a ser evitado por el empresario que verá que se ha cumplido el pronóstico de lo ya conocido,

es decir, que las mujeres viven más que los hombres, en cuyo caso aquél evitará contratar mujeres, con lo que discriminará seleccionando el sexo de su plantilla.

El ejemplo siguiente sirve para ilustrar esta afirmación:

Una empresa promueve un plan de pensiones de empleo para instrumentar el compromiso derivado de su convenio laboral que establece que el empresario pagará una renta vitalicia (pensión privada) a los trabajadores que cumplan 65 años. Además, la empresa tiene una política de prejubilaciones a partir de los 50 años manteniéndoles el derecho a percibir, tanto la pensión pública, como la renta vitalicia del plan de pensiones.

Biométricamente en España, según los cálculos que se han obtenido en la investigación de González Rabanal MC y Sáez de Jauregui LM³, la probabilidad (sin los recargos de seguridad que usan las aseguradoras y las gestoras de fondos de pensiones) de alcanzar con vida los 65 años, una vez cumplidos los 50 años, es prácticamente 2,5 veces superior en las mujeres que en los hombres. De cada 100 varones vivos con 50 años, se espera que 87 alcancen la edad de 65 años. De cada 100 mujeres vivas con 50 años, se espera que 95 alcancen la edad de 65 años.

Supongamos que una tabla unisexo (que no discrimina la mayor esperanza de vida de las mujeres) distribuye por igual a hombres y mujeres⁴; esa tabla dirá, partiendo de los datos anteriores, que de cada 100 personas vivas con 50 años, se espera que 91 alcancen la edad de 65 años.

Según estos últimos datos, a priori se le obligará al empresario a realizar una dotación al plan de pensiones como si hubiera que constituir 91 pensiones de cada 100 trabajadores con 50 años. El empresario sabe que, si hubiera contratado varones en vez de mujeres, el número de pensiones de las que se tiene que hacer cargo es de 87. Pero, le han obligado a cons-

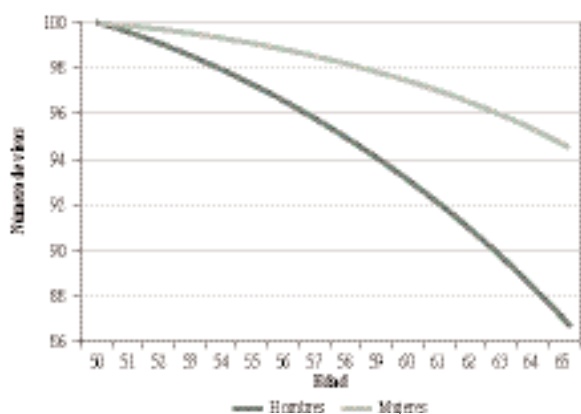
3 GONZÁLEZ RABANAL, M^a de la C. y SÁEZ DE JAUREGUI SANZ, L. M^a (2006): “La política comunitaria contra la discriminación de género: una propuesta de evaluación de su coste en los planes y fondos de pensiones de empleo. Su aplicación al caso español”, Colección: Estudios de Hacienda Pública. INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES.

4 Para ilustrar el ejemplo, se ha elegido una distribución igual entre hombres y mujeres. No obstante, el problema no se soluciona eligiendo una distribución que refleje mejor el peso que representan los hombres y las mujeres en la empresa; es decir, el problema sigue subsistiendo independientemente de la distribución elegida entre hombres y mujeres a la hora de construir la tabla de supervivencia. Si la proporción se toma de la propia población laboral en su conjunto, como el empresario es el encargado de financiar todas las aportaciones al plan, entonces, la primera dotación al plan habrá sido sobrevalorada si en su plantilla existe una mayor proporción de hombres de la que aparece en la población laboral en su conjunto, por lo que en años venideros se generará lo que ha venido en denominarse un “beneficio actuarial” del plan de pensiones, que servirá para financiar aportaciones futuras de futuros trabajadores. Si la proporción se toma de la propia empresa, en cuanto contrate a un varón, el empresario observará el beneficio actuarial inmediato que se produce, ante la corrección de la tabla unisexo, y se percatará que si tiende a contratar en un futuro inmediato a más hombres que mujeres, se producirá, de nuevo, el beneficio actuarial, porque inevitablemente, los hombres fallecerán antes que las mujeres.

2 Ya que se trata de un plan de pensiones y sus prestaciones tributan como rendimientos del trabajo en el IRPF, la compensación se podría articular como una deducción anual en la cuota del IRPF a partir de la mujer se jubilara.

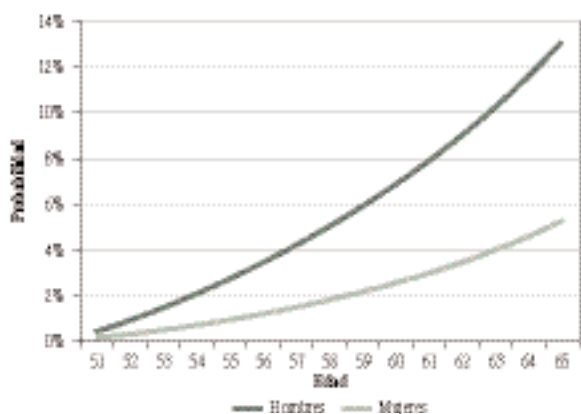


GRÁFICO 1. VALOR PROBABLE DEL N° DE PERSONAS VIVAS A CADA EDAD



Fuente: Elaboración propia, a partir de la tabla de supervivencia PERMF2001-2005, también de elaboración propia, construida con datos de fallecidos y vivos del INE 1998-2001.

GRÁFICO 2. PARA PERSONAS CON 50 AÑOS, PROBABILIDAD DE NO ALCANZAR CON VIDA AÑOS VENIDEROS



Fuente: Elaboración propia, a partir de la tabla de supervivencia PERMF2001-2005, también de elaboración propia, construida con datos de fallecidos y vivos del INE 1998-2001.

tuir 91. ¿Qué pasa con el exceso de 4 pensiones constituidas que no las va a cobrar nadie? Que se trata de un “beneficio actuarial”, que podrá ser utilizado para financiar generaciones de trabajadores venideras, existiendo entonces una menor necesidad de aportación del empresario al plan de pensiones en favor de los trabajadores.

Cosa distinta es que, atendiendo al principio de empresa en funcionamiento, el empresario no desee que su plantilla fallezca pronto por la pérdida de capital humano que ello comporta y, ante el hecho biométrico de que el sexo masculino tiene menor esperanza de vida que el femenino, prefiera seguir disponiendo de hombres cualificados y realizar el ajuste de otro modo: pagando menor salario a las mujeres con idéntica cualificación, con el fin de compensar costes.

Si se desea que las mujeres no resulten perjudicadas como consecuencia de su mayor expectativa de vida, el coste de no discriminar lo debería asumir el Estado y compensar al empresario que asume el coste de algún modo. Una manera es concederle una deducción en el impuesto de sociedades⁵, por la cuantía del mayor coste que tienen que soportar el empresario por la mayor longevidad de las mujeres. Las vías para financiarlo pueden ser diversas: mediante un gravamen (cotización) que se aplique sobre el trabajo, entendiendo que es un coste que se deriva de la contratación de mano de obra se repercute sobre su utilización, o recurriendo a los ingresos del sistema impositivo en su conjunto.

Ya en 2006, el que suscribe publicó, en colaboración con González Rabanal MC, un libro⁶ cuyo objeto fue analizar si el uso de una tabla actuarial unisexo logra evitar la discriminación entre sexos, concluyendo que con respecto a los seguros sí se logra evitar (aunque genera los problemas citados), pero que con respecto a los planes de pensiones no. Se analizaron alternativas para cumplir el propósito de no discriminación, viendo cuál sería el coste económico y cómo puede ser evaluado, demostrando que una solución es otorgar al empresario una subvención (que como aquí se apunta se puede instrumentar como una deducción en su cuota del Impuesto de Sociedades) por el importe necesario para evitar la discriminación y que éste se calcule, para cada ejercicio fiscal, como la diferencia de capitalización actuarial que se da entre hombres y mujeres, neta del tipo de interés técnico o rédito de capitalización.

5 Antes de la reforma del Impuesto de Sociedades (IS) tras la publicación de la Ley 35/2006, del IRPF, se permitía la deducción en la cuota del IS del 10% de las aportaciones a planes de empleo, pero para todas las aportaciones, tanto las de varones como las de mujeres. Se acaba de suprimir tal deducción. Igual sería bueno habilitarla de nuevo, pero sólo para aportaciones a favor de mujeres.

6 GONZÁLEZ RABANAL, M^a de la C. y SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, L. M^a (2006): “La política comunitaria contra la discriminación de género: una propuesta de evaluación de su coste en los planes y fondos de pensiones de empleo. Su aplicación al caso español”, Colección: Estudios de Hacienda Pública. INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES.