

HENRY KARSTEN

La discriminación sexual y el actuario: habla el Tribunal Europeo

EL 22 de diciembre de 1993, el Tribunal Europeo de Justicia emitió su juicio sobre el «caso Neath contra Hugh Steeper Ltd.». El Tribunal falló que se puede admitir que las contribuciones del empresario a un plan de previsión social sean diferentes para hombres y mujeres, siempre que la causa de esta diferencia sea el uso de factores actuariales que dependan del sexo.

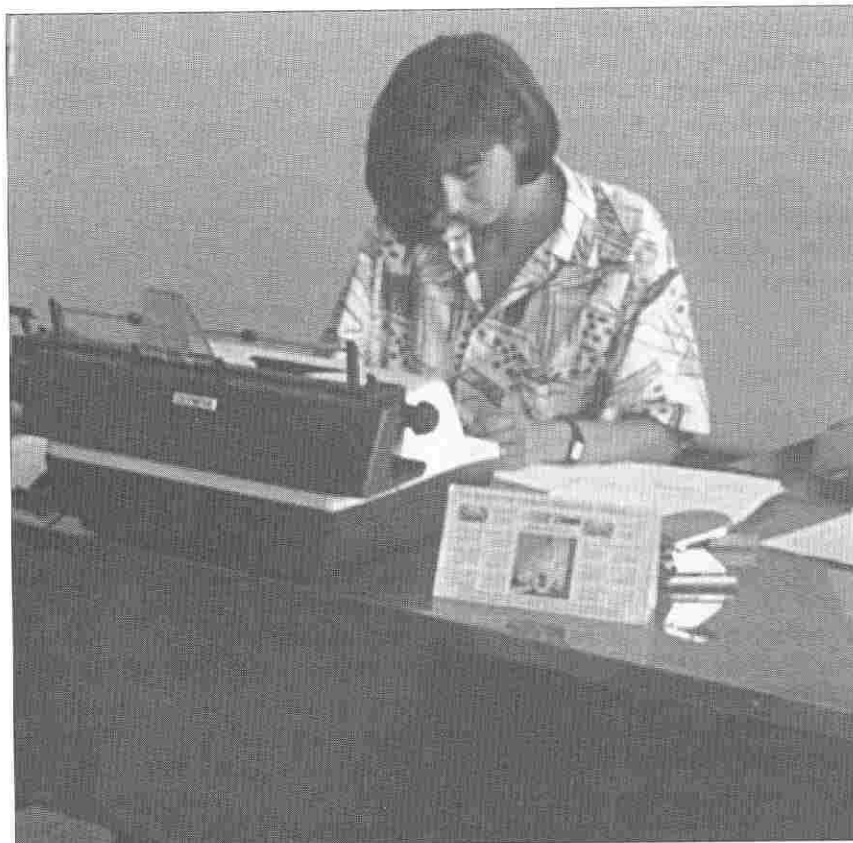
La aplicación práctica del «caso Neath» conlleva, en muchos casos, a que el «derecho consolidado» de un empleado varón pueda ser inferior al de su compañera mujer.

El «caso Neath» sienta una doctrina que va en contra de la opinión del abogado general de la Unión Europea y de algunos autores que habían insinuado que sería necesario ir a planteamientos «unisexo» en todo lo referente a los planes de pensiones del sistema empleo.

Los hechos sometidos al Tribunal

El señor Neath trabajó desde 1973 hasta 1990 para Hugh Steeper. De acuerdo con el reglamento de su plan de pensiones, tenía derecho a una pensión de jubilación anticipada. En el cálculo de su pensión detectó elementos de discriminación en su contra por razón de su sexo por lo siguiente:

1. La edad de jubilación normal era



«Sería necesario ir a planteamientos «unisexo» en todo lo referente a los planes de pensiones del sistema empleo»

60 años para mujeres, 65 años para hombres, con lo cual la penalización aplicada por la antelación de la jubilación era mayor en los hombres.

2. El uso de tablas de mortalidad en función de sexo tuvo el efecto de reducir su prestación.

Respecto al punto 1, el Tribunal falló, según se preveía, que los planes deben establecer la misma edad de jubilación normal para los dos sexos, pero que las reclamaciones se limitan al servicio posterior al 17 de mayo de 1990 (fecha del «juicio Barber»).

El punto 2 reviste importancia, dado que se presentaba, de forma nítida, la necesidad de trazar una línea divisoria entre prácticas discriminatorias admisibles e inadmisibles.

Análisis jurídico actuarial

El plan de Hugh Steeper era un plan de prestación definida, en donde los empleados realizaban una aportación uniforme, independientemente del sexo del partícipe.

La contribución de la empresa al plan de Hugh Steeper se calculaba en

virtud de una valoración actuarial teniendo en cuenta a todo el colectivo. De acuerdo con las tablas actuariales utilizadas para dicha valoración actuarial, el coste para la empresa era más alto para los empleados femeninos.

En caso de baja en la empresa, las pensiones diferidas se convierten en capitales (que son análogos a los derechos consolidados españoles) o en pensiones vitalicias (de jubilación anticipada) utilizando las citadas tablas actuariales, con lo cual el empleado varón recibe menos que una empleada femenina.

La Comisión Europea sostuvo ante el Tribunal que era perverso que el uso de tablas actuariales condujera a discriminación sexual, y argumentó que la prestación por baja o por jubilación anticipada es retribución por trabajo prestado, es decir, que debe ser igual para los dos sexos.

En contra de los argumentos de la Comisión Europea, el Tribunal consideró que el compromiso de la empresa consiste en pagos por jubilación normal, fallecimiento e invalidez, y que los requisitos del Tratado de

Roma, en el sentido de igual compensación por el mismo trabajo, se limitan a estas tres facetas de los planes de pensiones. El Tribunal falló que el sistema de financiación que se emplee para conseguir los fines de los planes es ajeno a los requisitos del Tratado de Roma y que, como consecuencia, dicho Tratado de Roma no es de aplicación a las prestaciones por baja o a las conversiones de pensiones diferidas en pensiones de jubilación anticipada, las cuales se determinan en función del método de financiación del plan.

El actuario ante la ley

Por primera vez desde la adhesión a la Comunidad Europea en 1986, el actuario podrá basarse en planteamientos sólidos en relación con la utilización de tablas por sexo. En virtud del «caso Neath» será posible resolver las cuestiones de repartos de fondos y cálculos de derechos por servicios pasados, sobre la base de las tablas estadísticas que más se ajusten a la experiencia nacional y de la empresa. ■

