

HENRY KARSTEN

# Unisex

## Introducción

**E**N Europa existen dos mecanismos de presión a favor de que los sistemas de previsión social en las empresas y las compañías de seguros apliquen tarifas «unisexo». Por un lado, tenemos el artículo 119 del Tratado de Roma, que prohíbe un trato discriminatorio entre hombres y mujeres en materia de retribución salarial y extrasalarial. Por otra parte, se somete periódicamente a debate público si es conveniente permitir a las compañías de seguros la aplicación de diferentes tarifas dependiendo del sexo, aunque dicha discriminación esté basada en datos estadísticos claros.

El caso que ha dado lugar a más comentarios es el de «Coloroll». A diferencia de los casos anteriores, «Coloroll» requiere que el Tribunal Europeo considere si es aceptable que un plan de pensiones para los empleados de una empresa utilice factores actuariales dependiendo del sexo.

En la argumentación ante el Tribunal, algunos han sostenido que las contribuciones y las prestaciones tendrían que ser iguales para ambos sexos. Llevado este argumento a su límite, sería necesario emplear factores «unisexo» para cualquier cálculo que afectara los derechos individuales de los empleados.

De este principio surgirían una serie de consecuencias indirectas, que se comentarán en este artículo, y que afectarían a casi todas las facetas del negocio de seguros de vida y pensiones.

## Diferencias entre hombres y mujeres

Tradicionalmente, los actuarios han distinguido entre hombres y mujeres porque, en grupos grandes, se observan diferencias estadísticas. Lo más notable es la diferencia en tasas de mortalidad: se observa que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres. El cuadro 1 contiene algunos ejemplos de estas diferencias.

Otras diferencias que se han observado en algunos países son las siguientes:

- Las mujeres suelen tener mayores tasas de invalidez.
- Los hombres suelen tener mayores tasas de siniestralidad en los seguros de automóviles.

## El «unisexo» aplicado a los planes de previsión de las empresas

En los planes de prestación definida, la empresa suele garantizar un nivel de sustitución de renta después de la jubilación, sin distinguir entre hombres y mujeres en el diseño formal del plan. Las situaciones donde tradicionalmente la prestación varía según el sexo son las siguientes:

- En caso de existir la opción de convertir, en la fecha de jubilación, la renta vitalicia en capital, el varón recibe menos capital.
- En caso de existir la opción de convertir una parte de la renta vitalicia en

reversión de viudedad, el cónyuge viudo varón recibe más pensión.

- Si las pensiones por jubilación anticipada o diferida se calculan sobre la base de neutralidad actuarial en relación con la pensión de jubilación normal, se emplean tablas de mortalidad que dependen del sexo, y surgen ligeras diferencias en la prestación.

- En caso de baja en la empresa, si se calcula una prestación en forma de capital o un derecho consolidado que se pueda llevar a otro plan, el beneficiario mujer recibe más prestación o derecho consolidado.

- El punto anterior también sería de aplicación si se aprobara una ley que obligara a las empresas a financiar sus compromisos por pensiones a través de pólizas de seguros o planes de pensiones acogidos a la Ley 8/87.

- En los seguros de vida imputables fiscalmente a los empleados, incluyendo el seguro colectivo de fallecimiento temporal renovable, se le imputa fiscalmente al hombre una prima mayor.

En los planes de aportación definida, la aportación que realiza la empresa se define independientemente del sexo del trabajador y el funcionamiento del plan suele ser unisexo siempre que la prestación se perciba en forma de capital. La discriminación se hace manifiesta al convertirse el capital en renta, ya que suele realizarse con la mediación de una compañía de seguros, con lo cual los beneficiarios mujeres reciben menos renta que los varones.

## Argumentos a favor de unisexo

En lo referente al mercado de trabajo, existe un consenso político de que no se debe permitir que una empresa ofrezca condiciones contractuales diferentes a hombres y mujeres que reúnan las mismas características profesionales y laborales. Partiendo de este principio, es evidente que las prestaciones sociales también son retribución diferida y que deberían estar sujetas a las mismas consideraciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres que el salario en metálico.

En lo referente a los seguros en general, muchos grupos han notado que la tarificación por sexo es una solución «fácil» a la que han llegado las compañías de seguros al disponer de datos fidedignos, un criterio de selección de

riesgo de fácil aplicación y que el sistema de tarificación por sexo se está manteniendo por la presencia de la economía de mercado y por presiones competitivas.

Estos mismos grupos observan que existen otros factores de riesgo, tan importantes como el sexo, que no se han tenido en cuenta en la tarificación habitual, debido a dificultades prácticas de control. Ejemplos incluyen el factor de riesgo fumador/no fumador en los seguros de vida, o el número de kilómetros en los seguros de los coches. Otros factores de riesgo, por ejemplo la clase social, no se están utilizando ya por motivos de política social.

## Experiencia en el mundo

En Estados Unidos, en un número significativo de estados, se requiere la utilización de factores «unisexo» para la determinación de prestaciones individuales en los planes de pensiones de las empresas.

## Problemas prácticos si se requiere el unisexo para todos los productos de seguros

Algunos países de la Comunidad Europea han analizado este supuesto.

En primer lugar sería necesario hacerlo simultáneamente en todos los países de la Comunidad, para evitar la distorsión implícita en los mercados nacionales de seguros.

Aun así, existen serias dudas sobre la posibilidad de que el mercado de seguros de la Comunidad Europea pueda aislarse del resto del mundo. En el Reino Unido, por ejemplo, no existe ningún control de cambios, y sería difícil impedir que un residente británico contratara un seguro de vida con una compañía de seguros de cualquier país fuera de la Comunidad Europea.

Una vez resuelto este punto, los análisis indican que el «unisexo» no representaría problemas significativos para la industria, si bien se introducirían dis-

torsiones de menor importancia en relación con campañas de marketing dirigidas principalmente al sexo menos costoso de asegurar.

Concretamente en Montana, la ley dispone que todos los productos de seguros deben ser unisexo. Este ejemplo no se considera significativo, porque los residentes de Montana pueden contratar sus seguros con las compañías de seguros de los demás estados.

## Problemas prácticos si se requiere el unisexo para los planes de previsión de las empresas y para los productos de seguros ofrecidos a las empresas y a los planes de previsión de las empresas.

En este caso, los problemas se limitan a fenómenos de antiselección. Por ejemplo, es posible que la opción «unisexo» de conversión de renta en capital se ejercite únicamente o mayoritariamente por las mujeres, ya que les resulta ventajosa, y que, como consecuencia, la tasa de conversión se determine sobre la base de que la opción sea para las mujeres. En este supuesto, los varones perderían la posibilidad de opción de capital, salvo a un tipo que les desfavoreciera.

También es posible que el administrador del plan, frente a una cobertura de fallecimiento, decida reasegurar únicamente a los varones dentro de su colectivo. Dado que las compañías de seguros estarían ofreciendo productos unisexo, esta estrategia beneficiaría al plan y distorsionaría el mercado. Llevado este ejemplo al límite, los planes autoasegurarían el riesgo de fallecimiento de sus miembros femeninos y asegurarían a sus miembros varones en el mercado «unisexo», en cuyo caso este mercado para fallecimiento se convertiría en un mercado para asegurados varones.

En un entorno «unisexo», para evitar problemas de equidad entre los sexos, es probable que se eliminen de los planes una serie de opciones. Por ejemplo, puede preverse que los planes definan sus prestaciones sin posibilidad de conversión de un tipo a otro. ■

CUADRO 1

### REINO UNIDO

| EDAD | A*      | B*      |
|------|---------|---------|
| 50   | 0,00460 | 0,00235 |
| 60   | 0,01613 | 0,00696 |
| 70   | 0,03861 | 0,02040 |
| 80   | 0,08957 | 0,05824 |
| 90   | 0,19422 | 0,15519 |

### ALEMANIA

| EDAD | A*     | B*     |
|------|--------|--------|
| 50   | 0,0052 | 0,0028 |
| 60   | 0,0129 | 0,0058 |
| 70   | 0,0350 | 0,0204 |
| 80   | 0,0848 | 0,0645 |
| 90   | 0,1856 | 0,1700 |

### ESPAÑA (PEM/F 80)

| EDAD | A*      | B*      |
|------|---------|---------|
| 50   | 0,00558 | 0,00247 |
| 60   | 0,01417 | 0,00661 |
| 70   | 0,03623 | 0,01999 |
| 80   | 0,08748 | 0,06057 |
| 90   | 0,19416 | 0,17283 |

A\*: Tasa de fallecimiento (varones)

B\*: Tasa de fallecimiento (mujeres)