

# EL SEGURO Y SUS TRABAJADORES. DATOS 2019

Un informe de

*estamos  
seguros*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. El seguro como sector para trabajar.....	3
Evolución del empleo en el sector.....	3
Empleo pyme en el sector asegurador .....	4
Empleo EPA .....	4
La plantilla aseguradora .....	5
En relación con el sexo .....	5
Relación laboral.....	11
El salario de los trabajadores del seguro .....	14
Una comparativa europea .....	16
Otras características.....	17
Enfoque territorial .....	20
La discapacidad y el empleo en las aseguradoras .....	21
El teletrabajo en el seguro.....	23
Dinámica de la plantilla de seguros en el año 2019.....	23
Expedientes de regulación de empleo en el sector .....	25
La jornada de los trabajadores del seguro .....	25
Reducción de jornada .....	26
Absentismo.....	27
Las vacaciones.....	29
2. Políticas de igualdad y beneficios sociales en el sector asegurador .....	30
Políticas de igualdad y sostenibilidad en el empleo.....	30
Beneficios sociales.....	31

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla/Gráfico 1: Evolución del empleo asegurador en los últimos años. ....	3
Tabla/Gráfico 2: Peso del empleo asegurador directo dentro de la ocupación total. ....	4
Tabla/Gráfico 3: Evolución del empleo asegurador medido por la Encuesta de Población Activa. ....	5
Tabla/Gráfico 4: Evolución reciente de la plantilla aseguradora, por sexos. ....	6
Tabla/Gráfico 5: Evolución del empleo femenino y masculino en seguros según la EPA. 1987=100. ....	7
Tabla/Gráfico 6: Evolución relativa del empleo femenino asegurador y de la economía en general. 1987=100. ....	8
Tabla/Gráfico 7: Evolución histórica de la tasa de empleo femenino según la EPA. ....	8
Tabla/Gráfico 8: Presencia de la mujer en la plantilla aseguradora, por departamentos. ....	9
Tabla/Gráfico 9: Presencia de la mujer en el grupo de directivos del sector asegurador. ....	10
Tabla/Gráfico 10: Distribución del empleo asegurador por grupos profesionales y sexos. ....	10
Tabla/Gráfico 11. Puestos finalmente cubiertos, por sexos.....	11
Tabla/Gráfico 12: Ratios de candidato por puesto ofertado, por departamentos. ....	11
Tabla/Gráfico 13: Evolución de la plantilla aseguradora, según el tipo de contrato. ....	12
Tabla/Gráfico 14: Temporalidad en el sector asegurador y otros sectores económicos. ....	12
Tabla/Gráfico 15: Diferenciales de seguridad en el empleo frente al sector asegurador. ....	13
Tabla/Gráfico 16: Porcentaje de empleados a tiempo parcial en el sector asegurador. ....	13
Tabla/Gráfico 17: Las divisiones CNAE, con mayor salario por trabajador. ....	15
Tabla/Gráfico 18: Salario medio en el sector asegurador, por países.....	16
Tabla/Gráfico 19: Evolución de la edad media de los trabajadores del seguro, por sexos. ....	17

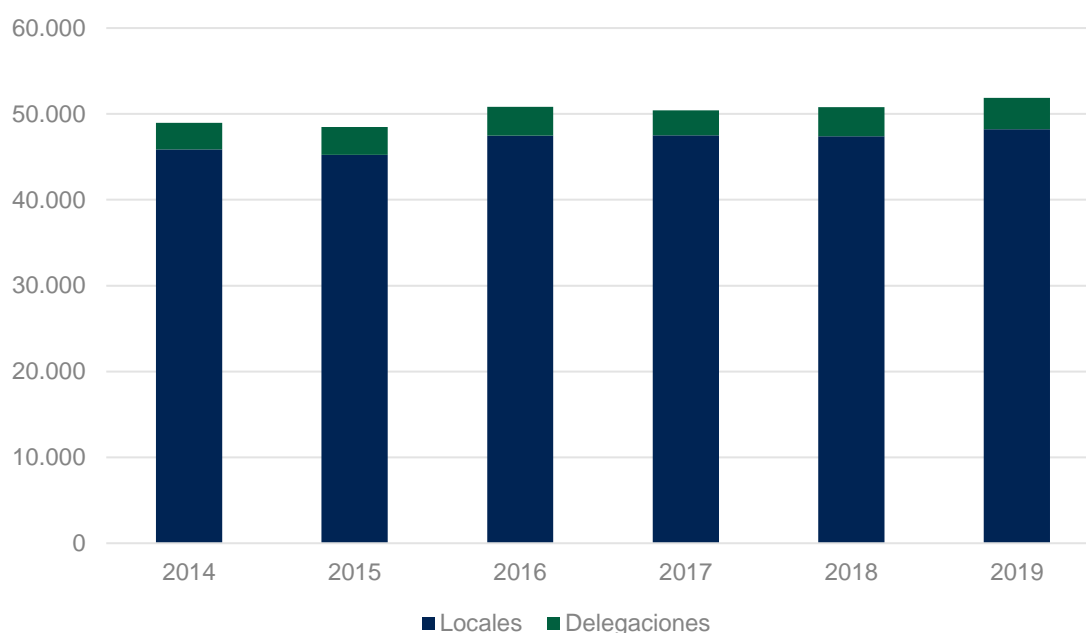
Tabla/Gráfico 20: Edad media de los ocupados y de los trabajadores de seguros.....	18
Tabla/Gráfico 21: Presencia de menores de 30 años en las diferentes escalas del empleo asegurador. ....	18
Tabla/Gráfico 22: Evolución de la antigüedad media de los trabajadores del seguro. ....	19
Tabla/Gráfico 23: Antigüedad media, en meses, en el puesto de trabajo, por sectores. ....	19
Tabla/Gráfico 24: Distribución estimada de la plantilla aseguradora por provincias, y su penetración sobre el total de ocupación. ....	20
Tabla/Gráfico 25: Cumplimiento de la LGD en el sector asegurador. ....	22
Tabla/Gráfico 26: Evolución del cumplimiento de la legislación en materia de empleo discapacitado.....	23
Tabla/Gráfico 27: Evolución reciente del índice de altas, bajas y promociones del sector asegurador. ....	24
Tabla/Gráfico 28: Bajas en el sector asegurador, por motivos. ....	25
Tabla/Gráfico 31: Principales datos relativos a la jornada en el sector asegurador. ....	25
Tabla/Gráfico 32: Porcentaje de empleados con reducción de jornada. ....	26
Tabla/Gráfico 33: Estimación de trabajadores con reducción de jornada, por sexos y motivo. .	27
Tabla/Gráfico 34: Permisos de paternidad, maternidad y lactancia en el sector asegurador. ...	27
Tabla/Gráfico 35: Evolución del absentismo de la economía española y el sector asegurador. ....	28
Tabla/Gráfico 36: Absentismo en el sector asegurador, según su motivo. ....	28
Tabla/Gráfico 37: Situación de algunas políticas de sostenibilidad social en el sector asegurador. ....	31
Tabla/Gráfico 38: Beneficios sociales en el seguro. ....	31
Tabla/Gráfico 39: Ventajas sociales a los trabajadores citadas por las entidades aseguradoras.....	32

## EL SEGURO COMO SECTOR PARA TRABAJAR

### EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR

Los datos resultantes de la base de datos de balances anuales publicadas por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) indican que en el año 2019 las aseguradoras presentes en España habrían registrado un nivel de empleo de 48.233 personas. A esta cifra hay que añadir 3.633 trabajadores que operan en entidades extranjeras no supervisadas por dicho departamento, dando un total de 51.866 personas trabajadoras.

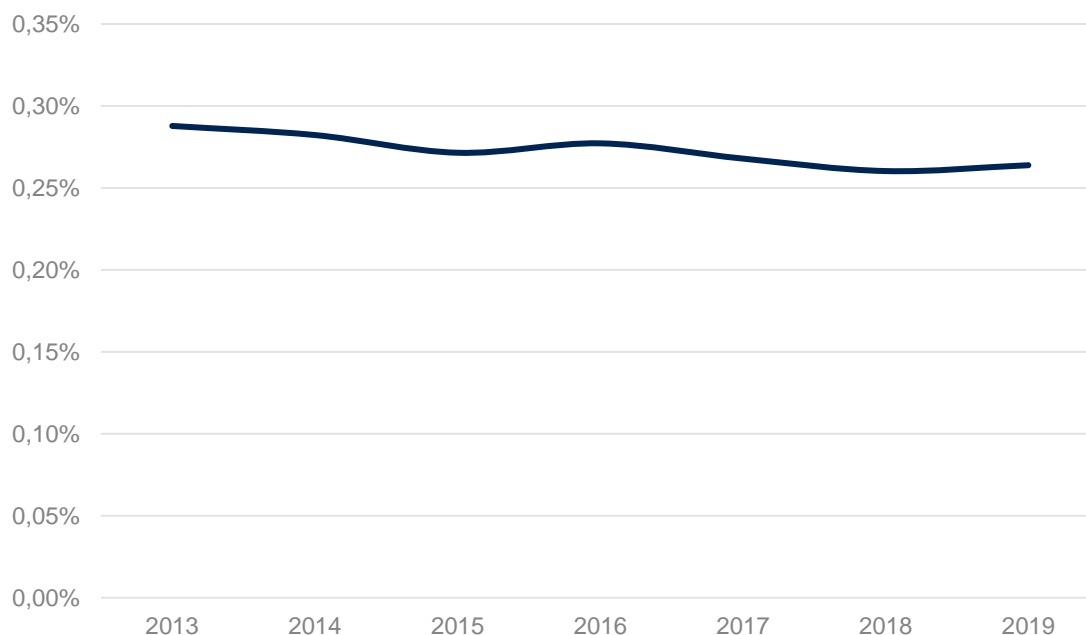
Tabla/Gráfico 1: Evolución del empleo asegurador en los últimos años.



Fuente: DGSFP y elaboración de Estamos Seguros.

La tasa de penetración del empleo directo asegurador respecto del total de ocupados es de aproximadamente el 0,25% y resulta bastante estable; si bien en los años de la crisis de 2008, puesto que el empleo en el seguro se mantuvo, ha estado ligeramente por encima.

Tabla/Gráfico 2: Peso del empleo asegurador directo dentro de la ocupación total.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la EPA.

## EMPLEO PYME EN EL SECTOR ASEGURADOR

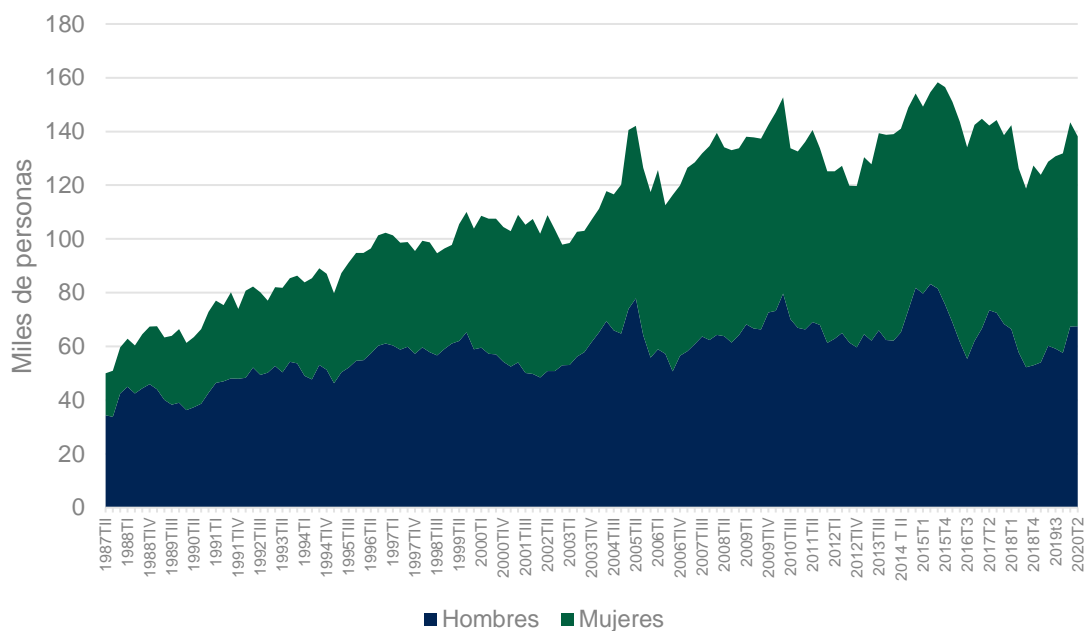
Tomando como referencia la definición de pequeña y mediana empresa (hasta 250 trabajadores y, en lo tocante al negocio, o una facturación inferior a los 50 millones de euros o un balance inferior a los 43 millones), los datos disponibles permiten estimar que el 12% del empleo de las empresas aseguradoras se produce en empresas pequeñas o medianas.

Esto permite estimar en 6.000, aproximadamente, los empleados en pymes aseguradoras.

## EMPLEO EPA

La medición que realiza la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el empleo del sector asegurador es distinta; el colectivo agrupado en la EPA en la división CNAE 65 (seguros y fondos de pensiones, salvo seguridad social obligatoria) incluye más profesionales que los que componen la fuerza laboral de las aseguradoras. Concretamente, a mediados de 2020, se estimaban en la citada división unas 140.000 personas.

Tabla/Gráfico 3: Evolución del empleo asegurador medido por la Encuesta de Población Activa.



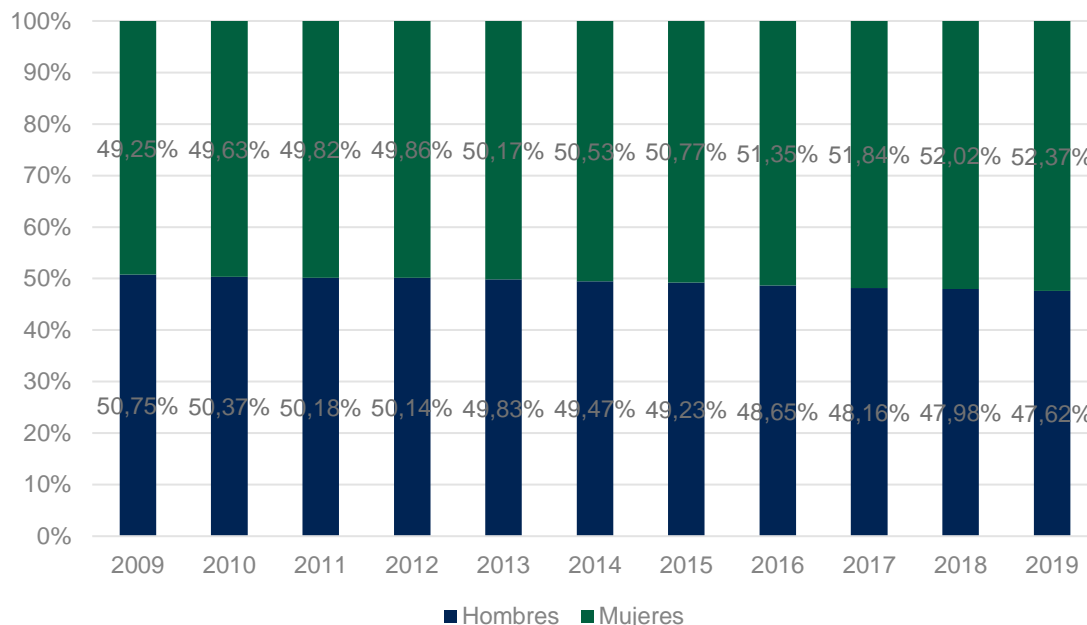
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

## LA PLANTILLA ASEGURADORA EN RELACIÓN CON EL SEXO

Los datos publicados por ICEA, aplicados sobre la estimación de plantilla aseguradora total, permiten calcular que en 2019 trabajaban en aseguradoras 24.698 hombres y 27.168 mujeres. Ellas, por lo tanto, representarían el 52,4% de la plantilla total.

La existencia de una mayoría de trabajadoras en el seguro es relativamente reciente. En concreto, 2013 fue el año en el que las mujeres pasaron a ser la mayoría de los trabajadores del seguro. Esta situación se ha consolidado y profundizado en los ejercicios posteriores.

Tabla/Gráfico 4: Evolución reciente de la plantilla aseguradora, por sexos.

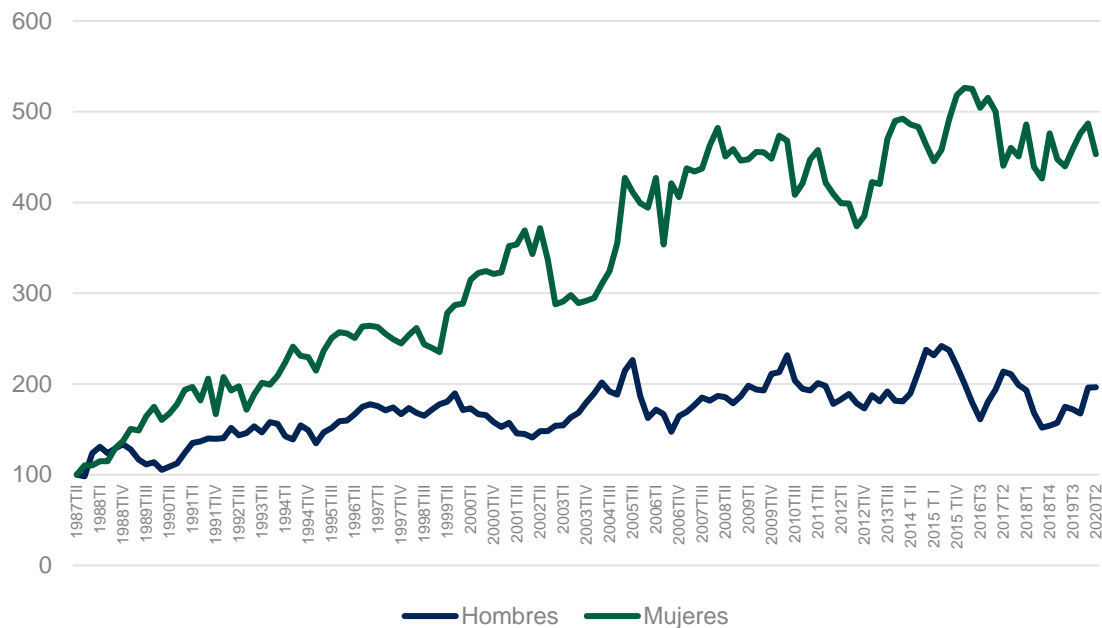


Fuente: ICEA.

Si bien en 2019 las mujeres constituían el 52,4% de las personas trabajadoras de las aseguradoras, su peso dentro de las altas de la plantilla era mayor. En concreto, del 57,2%. Esta magnitud confirma la tendencia histórica que tiene la plantilla aseguradora a incrementar el número de mujeres en su seno. Como se verá más adelante, este dato se confirma cuando lo que se estudia son las vacantes cubiertas por el sector.

Acudiendo a la Encuesta de Población Activa como fuente complementaria – y que tiene la ventaja de ofrecer un muy amplio entorno temporal para el análisis–, se observa con claridad las diferentes evoluciones que han tenido el empleo masculino y femenino en el seguro. Esta serie histórica muestra que la senda del empleo femenino ha sido mucho más pronunciada. En realidad, su tasa de crecimiento lleva superando a la masculina desde hace 30 años.

Tabla/Gráfico 5: Evolución del empleo femenino y masculino en seguros según la EPA. 1987=100.



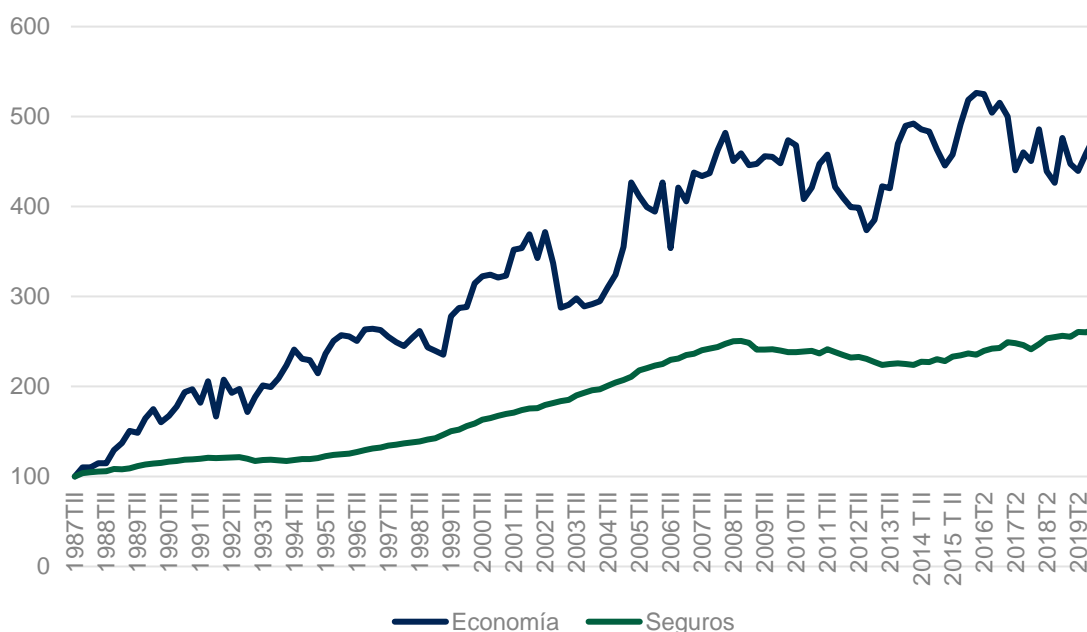
Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos del Instituto Nacional de Estadística.

No sólo el crecimiento del empleo femenino EPA en seguros es muy superior al masculino, sino que también lo es respecto del propio crecimiento del empleo femenino en el conjunto de la economía. En un periodo largo de tiempo como el considerado (algo más de 30 años), el empleo femenino en seguros se ha multiplicado por 4,4, mientras que en el conjunto de la economía lo ha hecho por 2,5. La representación gráfica de las diferencias, además, deja bien claro que la crisis de 2008 supuso un freno para el crecimiento del empleo femenino general, freno que no se produjo en el caso del sector asegurador, que mantuvo su tendencia general de crecimiento.



# EL SEGURO Y SUS TRABAJADORES. DATOS 2019

Tabla/Gráfico 6: Evolución relativa del empleo femenino asegurador y de la economía en general. 1987=100.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como consecuencia de todo lo descrito, la tasa de empleo femenino sobre el total, que la EPA calcula en el 51% para el sector asegurador, está todavía unos 10 puntos porcentuales por encima de la misma tasa calculada para todo el conjunto de la economía.

Tabla/Gráfico 7: Evolución histórica de la tasa de empleo femenino según la EPA.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos del Instituto Nacional de Estadística.

Regresando al análisis a través de los datos de ICEA, los departamentos que más empleados acumulan en las aseguradoras son Comercial, donde trabajan uno de cada cuatro empleados aseguradores; y los dedicados a Atención al cliente, donde trabaja una proporción muy parecida. La presencia de la mujer ha alcanzado ya un peso relevante en departamentos como Técnico, Jurídico y Auditoría, entre otros. El departamento donde la presencia de la mujer es significativamente menor es el dedicado a los sistemas informáticos, donde se estima que trabajan 1.032 mujeres por casi 2.800 hombres.

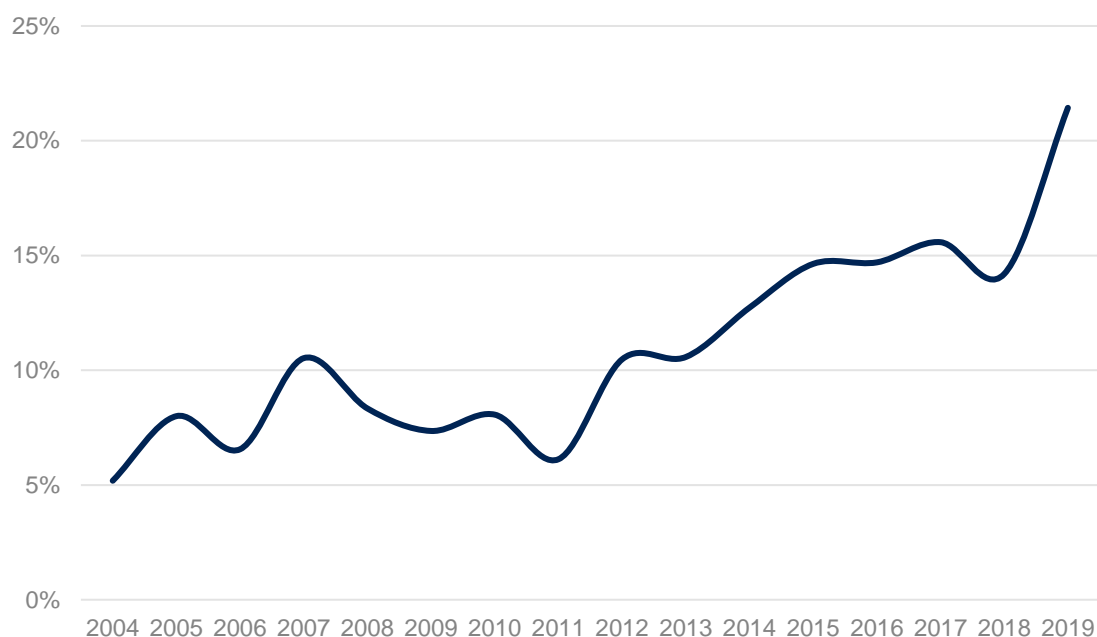
Tabla/Gráfico 8: Presencia de la mujer en la plantilla aseguradora, por departamentos.

DEPARTAMENTOS	HOMBRES	MUJERES	% DPTO. SOBRE EL EMPLEO TOTAL	% EMPLEO FEMENINO
Comercial	7.578	5.459	25,14%	41,88%
Atención/Serv. al asegurado	4.224	8.552	24,64%	66,93%
Técnico	4.558	5.693	19,77%	55,53%
Sistemas informáticos	2.861	1.062	7,57%	27,07%
Contable – Financiero – Control de gestión	1.432	1.599	5,85%	52,75%
Administrativo	1.051	1.676	5,26%	61,41%
RR.HH. y formación	399	667	2,06%	62,49%
Servicios generales	655	350	1,94%	34,70%
Jurídico – Verificación del cumplimiento	300	503	1,55%	62,53%
Organización y procedimientos	349	340	1,33%	49,33%
Dirección general	306	173	0,93%	35,84%
Auditoría interna	174	174	0,67%	49,85%
Otros	831	880	3,30%	51,38%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

La presencia de la mujer en el ámbito directivo, en todo caso, hay que ponerla en relación con el tiempo, ya que en los últimos años ha experimentado un impulso muy significativo. Desde 2004, dicha presencia se ha multiplicado por cinco y, de hecho, según las estimaciones, en el 2019 el peso de las mujeres en el estamento directivo habría superado el 20% por primera vez.

Tabla/Gráfico 9: Presencia de la mujer en el grupo de directivos del sector asegurador.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

A continuación, se expresa la división por sexos del personal según los diferentes grupos profesionales definidos en el convenio sectorial, con una breve descripción de dichos grupos.

Tabla/Gráfico 10: Distribución del empleo asegurador por grupos profesionales y sexos.

GRUPO	DESCRIPCIÓN	NIVELES	HOMBRES	MUJERES
	Directivos		78,57%	21,43%
0	Personal responsabilizado de la gestión		80,00%	20,00%
I	Personas con autonomía y responsabilidad sobre su área de trabajo	1	75,58%	24,42%
		2	65,38%	34,62%
		3	63,39%	36,61%
II	Cierta grado de autonomía para realizar el trabajo y resolver tareas	1	57,35%	42,65%
		2	44,79%	55,21%
		3	30,58%	69,42%
III	Tareas mecánicas y repetitivas, de orden complementario, bajo supervisión	1	35,02%	64,98%
		2	37,08%	62,92%
IV	Personas incorporadas sin experiencia		32,54%	67,46%

Fuente: ICEA.

De cara al futuro, un elemento importante es el papel de la mujer en la estructura de candidatos presentados a los puestos de trabajo ofertados por el sector. En su conjunto, con los datos actuales se estima que el sector hizo 6.344 ofertas en 2019 que llevaron a la contratación de 2.591 hombres y 2.768 mujeres. Por lo tanto, las mujeres contratadas fueron un 52% del total. Un porcentaje coherente con su peso en el empleo total en el seguro.

Tabla/Gráfico 11. Puestos finalmente cubiertos, por sexos.

SEXO	EXTERNO	INTERNO	TOTAL
Hombre	1.635	956	<b>2.591</b>
Mujer	2.087	681	<b>2.768</b>
Total	3.722	1.637	<b>5.359</b>

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

De los 6.344 puestos ofertados por el sector asegurador en 2019, fueron finalmente cubiertos 5.362, el 84,51%. La media de candidatos por puesto fue de 7,3. Esta ratio, sin embargo, es muy variable según el departamento de que se trate, resultando especialmente elevada en el caso de los empleos técnicos.

Tabla/Gráfico 12: Ratios de candidato por puesto ofertado, por departamentos.

CATEGORÍA	RATIO CANDIDATOS/PUESTO
Directivos	4,9
Comerciales	7,8
Tramitadores	8,0
Técnicos	9,3
Administrativos	5,9
Operarios de call center	2,6
Otros	3,2
Total	7,3

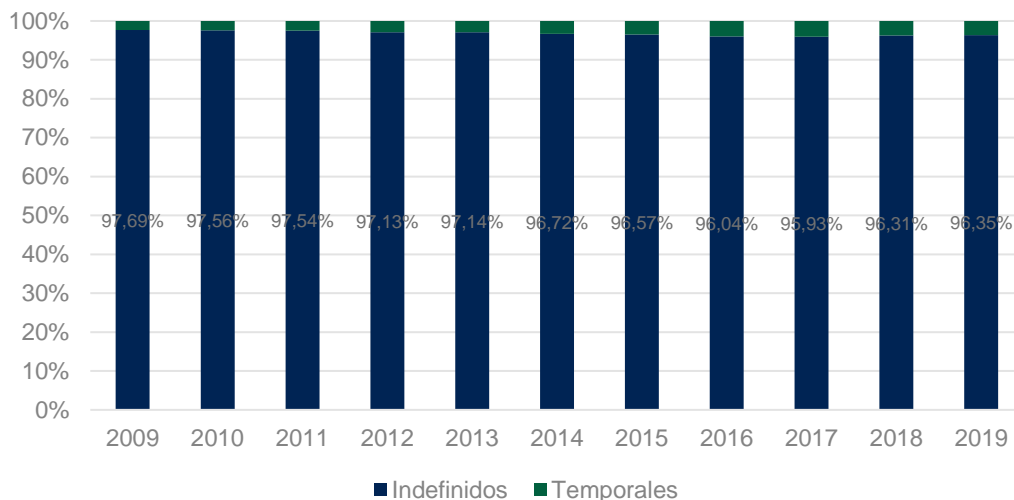
Fuente: Elaboración Estamos Seguros con datos de ICEA.

## RELACIÓN LABORAL

Por lo que se refiere a la relación laboral o tipo de contrato, un año más el seguro consolida la estabilidad del empleo que genera y su apuesta por la contratación indefinida. Para ser exactos, 49.972 trabajadores del seguro, el 96,3% del total, tenían contratos indefinidos. Esto quiere decir que la tasa de temporalidad, que afectó a 1.893 trabajadores, estuvo ligeramente por debajo del 4%. El seguro utilizó a empresas de trabajo temporal (ETT) para realizar contrataciones equivalentes al 6,63% de la plantilla.

La estabilidad del empleo en el seguro es muy sólida a lo largo del tiempo.

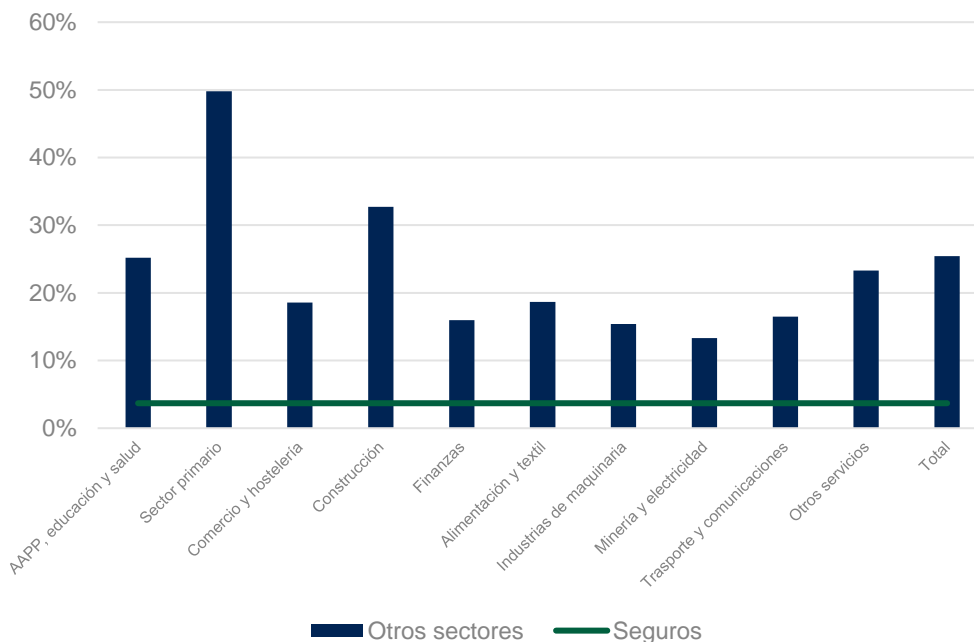
Tabla/Gráfico 13: Evolución de la plantilla aseguradora, según el tipo de contrato.



Fuente: ICEA.

La bajísima tasa de temporalidad observada en el sector asegurador tiene muy poco parangón en cualquier otro sector de la economía nacional. En general, la temporalidad de la economía española es del 21%, lo cual supone, ya de por sí, que el empleo en el sector asegurador, en general, es seis veces más seguro que en el conjunto de la economía. El seguro se compara ventajosamente con cualquier sector de actividad del país.

Tabla/Gráfico 14: Temporalidad en el sector asegurador y otros sectores económicos.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.

## EL SEGURO Y SUS TRABAJADORES. DATOS 2019

Tabla/Gráfico 15: Diferenciales de seguridad en el empleo frente al sector asegurador.

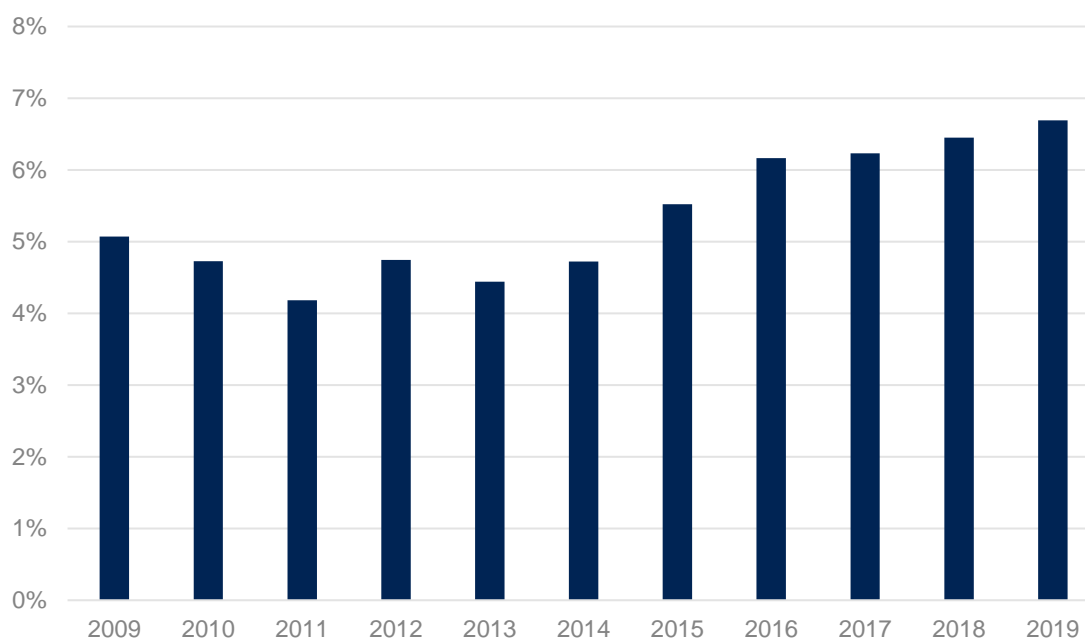
	HOMBRE	MUJER
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	19,40%	28,37%
Agricultura, ganadería y pesca	46,76%	60,47%
Comercio y hostelería	17,34%	19,63%
Construcción	34,94%	14,01%
Finanzas	15,46%	16,38%
<b>Del cual: seguros</b>	<b>3,09%</b>	<b>3,53%</b>
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	16,71%	21,77%
Industrias de maquinaria	14,59%	18,49%
Minería y electricidad	13,31%	13,43%
Trasporte y comunicaciones	15,97%	17,88%
Otros servicios	22,28%	23,67%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población activa.

Del total de la plantilla, algo menos de 3.200 trabajadores trabaja a tiempo parcial (2.344 mujeres y 928 hombres).

La contratación a tiempo parcial, que es una medida en ocasiones muy necesaria para conciliar la vida laboral y familiar, es una solución crecientemente adoptada en el sector asegurador, que ha elevado en casi dos puntos desde 2011 el porcentaje de plantilla que se acoge a esta medida.

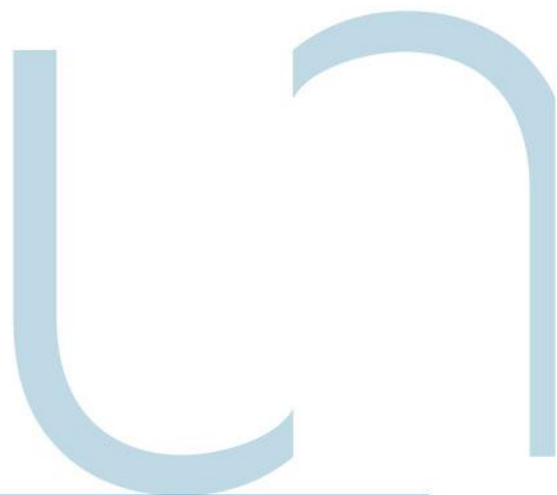
Tabla/Gráfico 16: Porcentaje de empleados a tiempo parcial en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

### EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO

El seguro se coloca entre los sectores con un coste salarial más elevado, evidenciando con ello que se trata de una de las actividades mejor pagadas de la economía española. Esta es una situación que se viene repitiendo desde hace muchos años.



Tabla/Gráfico 17: Las divisiones CNAE, con mayor salario por trabajador.

DIVISIÓN CNAE	COSTE LABORAL TOTAL	COSTE SALARIAL TOTAL	COSTE SALARIAL ORDINARIO	OTROS COSTES	COSTE POR PERCEPCIONES NO SALARIALES	COSTE POR COTIZACIONES OBLIGATORIAS	SUBVENCIONES Y BONIFICACIONES DE LA S.SOCIAL
Industria del tabaco	6.158,41	4.987,67	3.031,77	1.170,74	189,49	993,81	12,55
Coquerías y refino de petróleo	6.324,09	4.785,01	3.753,09	1.539,08	257,30	1.289,31	7,53
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	6.041,23	4.721,60	3.878,66	1.319,63	185,55	1.148,32	14,24
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	5.929,91	4.547,89	3.708,13	1.382,02	232,20	1.165,52	15,70
Fabricación de productos farmacéuticos	5.110,42	3.949,80	2.731,84	1.160,62	159,39	1.020,84	19,61
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	4.724,24	3.665,94	2.851,13	1.058,30	83,69	988,78	14,17
Telecomunicaciones	4.669,49	3.525,59	2.934,34	1.143,90	181,95	972,74	10,78
<b>Seguros</b>	<b>4.650,45</b>	<b>3.475,98</b>	<b>2.857,07</b>	<b>1.174,47</b>	<b>189,56</b>	<b>1.005,73</b>	<b>20,83</b>
Fabricación de otro material de transporte	4.632,97	3.446,12	2.665,26	1.186,85	172,36	1.034,05	19,55
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	4.132,43	3.224,69	2.595,20	907,74	87,04	869,07	48,37
Investigación y desarrollo	3.879,20	3.022,91	2.475,92	856,29	79,16	812,74	35,62
Industria química	3.982,02	2.946,12	2.334,97	1.035,90	158,05	891,53	13,69
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	3.682,99	2.918,29	2.373,82	764,70	97,59	693,31	26,20
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	3.800,31	2.916,17	2.267,03	884,14	99,67	811,84	27,38
Fabricación de bebidas	3.950,86	2.897,87	2.166,88	1.052,99	218,69	846,99	12,69

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Trimestral de Coste Salarial. Cuarto trimestre 2020.



## UNA COMPARATIVA EUROPEA

La homogeneidad de la Contabilidad Nacional en el ámbito europeo es una ventaja a la hora de aproximar las diferencias salariales entre las personas trabajadoras del sector asegurador en España y en otros países de la UE. La información de Eurostat relativa a las contabilidades nacionales por sectores permite obtener tanto el dato de las personas anotadas en cada caso como trabajadores del grupo CNAE 65, esto es los seguros y planes de pensiones con exclusión de la Seguridad Social obligatoria. Al tiempo, dicha contabilidad hace posible conocer el dato de los sueldos y salarios adscritos al sector. De esta forma, se puede derivar la cifra del sueldo/salario medio en el seguro en diferentes países e, incluso, su evolución el tiempo. La homogeneidad de la metodología utilizada es la que da unicidad al cálculo.

Este ejercicio sitúa la retribución por persona trabajadora en términos de Contabilidad Nacional, y en el caso de España, en la parte media de la clasificación europea; muy cerca, de hecho, de los valores que arroja la UE como tal.

*Tabla/Gráfico 18: Salario medio en el sector asegurador, por países.*

PAÍS/REGIÓN	SALARIO
Luxemburgo	85.605 €
Noruega	82.920 €
Dinamarca	78.785 €
Irlanda	78.383 €
R. Unido (2016)	67.699 €
Islandia	67.222 €
Austria	65.136 €
Alemania	62.829 €
P. Bajos	61.806 €
Bélgica	61.144 €
Italia	57.233 €
Suecia	56.243 €
Finlandia	55.769 €
UE-15	54.348 €
Área Euro	50.291 €
UE-28	45.784 €
UE-27	43.590 €
<b>España</b>	<b>38.606 €</b>
Portugal	37.967 €
Francia	35.453 €
Eslovenia	34.342 €
Grecia	33.297 €
Malta	32.247 €
Chipre	27.656 €
Hungría	22.761 €
R. Checa	22.663 €

PAÍS/REGIÓN	SALARIO
Letonia	22.105 €
Eslovaquia	19.765 €
Estonia	16.038 €
Lituania	16.026 €
Croacia	10.779 €
Bulgaria	7.406 €
Polonia	7.347 €
Rumania	7.102 €
Liechtenstein	ND
Suiza	ND

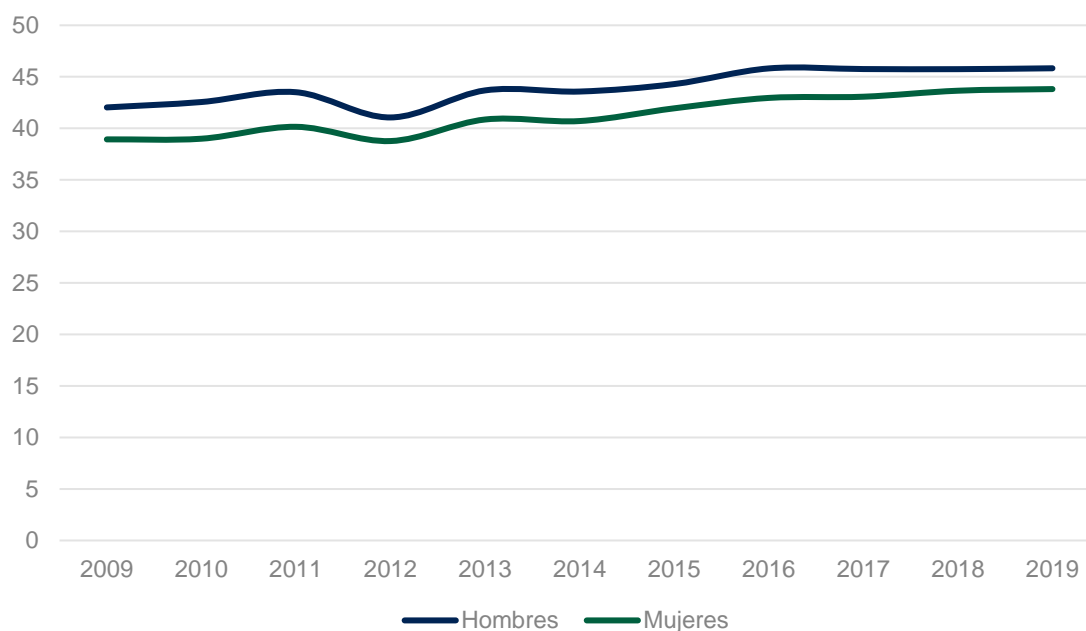
Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de Eurostat.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

La persona trabajadora media de seguros tiene una edad de 44,8 años, y una antigüedad media en su empresa de 13,36 años.

En el caso de la edad, la edad media de de las personas trabajadoras varía poco por sexos. En el caso de los hombres, es de 45,83, mientras que en el de las mujeres es de 43,81. En ambos casos, se observa una tendencia histórica creciente.

Tabla/Gráfico 19: Evolución de la edad media de los trabajadores del seguro, por sexos.



Fuente: ICEA.

El sector asegurador, de hecho, tiene una edad media más elevada que muchos de los demás sectores económicos.

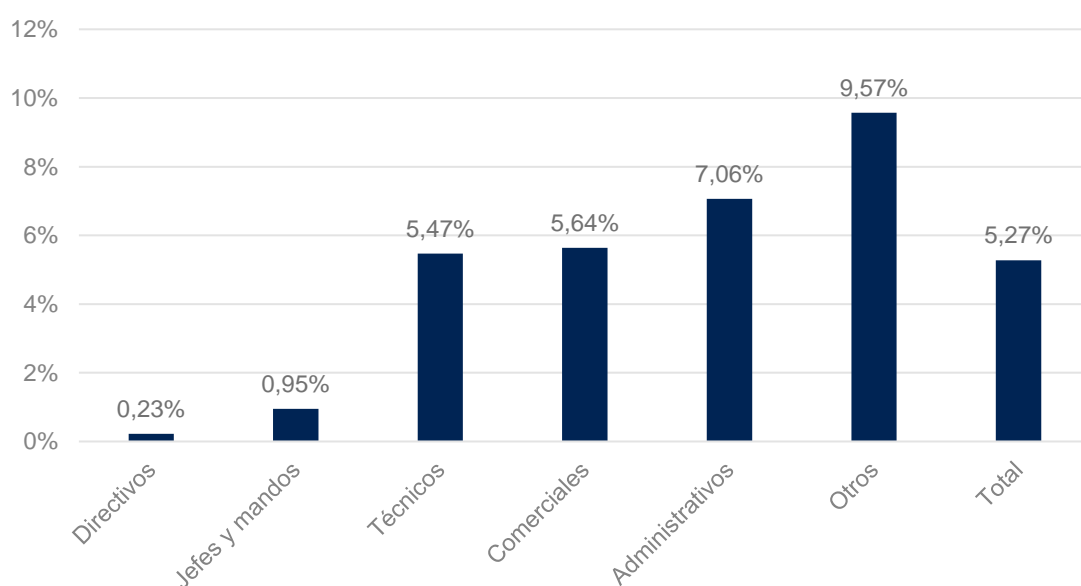
Tabla/Gráfico 20: Edad media de los ocupados y de los trabajadores de seguros.

	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	44,8	45,5	45,2
Agricultura, ganadería y pesca	45,9	44,1	45,0
<b>Seguros</b>	<b>43,8</b>	<b>45,7</b>	<b>44,7</b>
Construcción	42,8	44,1	43,4
Finanzas	43,3	43,5	43,4
Otros servicios	43,6	42,4	43,0
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	42,5	42,6	42,5
Minería y electricidad	41,1	42,9	42,0
Trasporte y comunicaciones	41,3	42,8	42,0
Comercio y hostelería	41,6	42,0	41,8
Industrias de maquinaria	41,0	41,6	41,3
Total general	42,8	43,2	43,0

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.

En todo caso, la plantilla aseguradora concita diversas generaciones en su seno. La industria del seguro muestra un especial interés en incorporar personas trabajadoras jóvenes que puedan desarrollar una carrera profesional completa en el seno de una entidad. Como resultado de esta política, uno de cada 20 trabajadores del sector asegurador es una persona que ronda los 30 años de edad. La presencia de este tipo de trabajadores es, lógicamente, más baja entre las escalas directivas y de mando dentro de las entidades, fuertemente ligadas a la acumulación de una experiencia que, por definición, la mayoría de estos trabajadores aún no ha alcanzado.

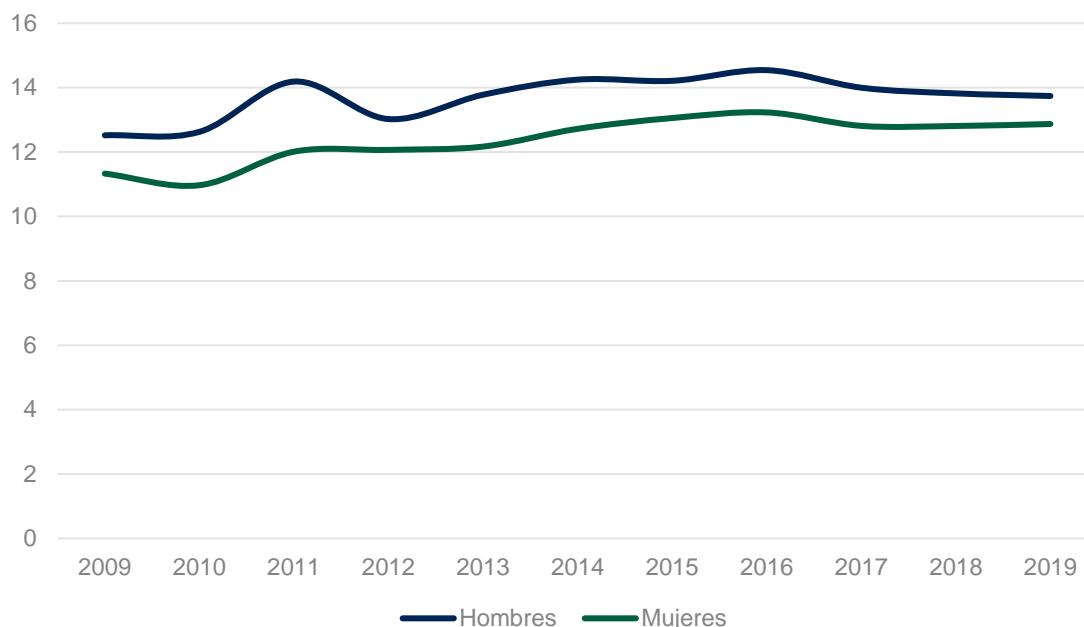
Tabla/Gráfico 21: Presencia de menores de 30 años en las diferentes escalas del empleo asegurador.



Fuente: ICEA.

Por lo que se refiere a la antigüedad en el puesto de trabajo, tampoco hay cambios importantes por sexos. Los trabajadores varones llevan en sus empresas, como media, 13,74 años; por 12,87 años de las mujeres. Las cifras en ambos casos presentan mucha estabilidad.

Tabla/Gráfico 22: Evolución de la antigüedad media de los trabajadores del seguro.



Fuente: ICEA.

La antigüedad media en el puesto de trabajo en el sector asegurador es un buen indicador de las consecuencias de un modelo laboral basado en la relación indefinida. Esto es, en los contratos fijos. Como es lógico en un caso así, los tiempos medios de antigüedad en el puesto de trabajo de las personas trabajadoras de seguro son muy elevados. De hecho, son los más elevados de la empresa privada española. En la economía nacional, solo la Administración Pública supera las tasas medias de antigüedad del sector asegurador.

Tabla/Gráfico 23: Antigüedad media, en meses, en el puesto de trabajo, por sectores.

SECTOR	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	180,9	214,5	192,9
<b>Seguros</b>	<b>154,4</b>	<b>164,9</b>	<b>160,3</b>
Agricultura, ganadería y pesca	135,2	165,8	158,1
Minería y electricidad	140,6	160,1	155,9
Industrias de maquinaria	140,1	152,8	150,2
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	135,4	157,5	149,1
Finanzas	136,1	155,3	145,1
Trasporte y comunicaciones	130,7	139,7	137,5
Comercio y hostelería	123,6	142,6	132,8

SECTOR	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Construcción	121,2	126,4	125,9
Otros servicios	108,9	136,3	117,2
Total general	146,5	158,9	153,1

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.

## ENFOQUE TERRITORIAL

Desde un punto de vista territorial, Madrid es la provincia donde más empleados tiene el sector asegurador. En concreto, algo más de 25.300 personas. Le sigue Barcelona, con otros 8.380. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta la presencia del empleo del seguro respecto del total de la población ocupada, Ávila es el territorio que presenta una ratio más elevada. En dicha provincia, los 565 empleados totales que se estiman suponen el 0,93% de la fuerza ocupada, porcentaje que sobrepasa el de Madrid en una décima. Asimismo, la penetración de la plantilla aseguradora sobre el total de ocupados es mayor en Vizcaya que en Barcelona, pese a que dicha plantilla es menor en volumen.

*Tabla/Gráfico 24: Distribución estimada de la plantilla aseguradora por provincias, y su penetración sobre el total de ocupación.*

PROVINCIA	EMPLEADOS	% OCUPADOS
Madrid	26.080	0,82%
Barcelona	8.622	0,33%
Sevilla	2.484	0,33%
Vizcaya	1.765	0,36%
Valencia	1.743	0,16%
Zaragoza	907	0,20%
Málaga	798	0,12%
Alicante	685	0,09%
Valladolid	610	0,26%
La Coruña	606	0,12%
Ávila	581	0,93%
Las Palmas	573	0,12%
Asturias	481	0,12%
Santa Cruz de Tenerife	455	0,10%
Pontevedra	404	0,11%
Navarra	381	0,13%
Murcia	324	0,05%
Cádiz	321	0,07%
Islas Baleares	319	0,05%
Badajoz	266	0,11%
Granada	264	0,08%
Toledo	232	0,08%
Córdoba	215	0,07%

PROVINCIA	EMPLEADOS	% OCUPADOS
Tarragona	198	0,06%
Guipúzcoa	194	0,06%
León	185	0,10%
Almería	162	0,06%
Gerona	151	0,04%
Jaén	151	0,07%
Castellón	145	0,06%
Cantabria	123	0,05%
Huelva	115	0,06%
Burgos	114	0,07%
Ciudad Real	109	0,06%
Lérida	107	0,05%
Albacete	103	0,07%
La Rioja	102	0,07%
Cáceres	99	0,07%
Orense	85	0,07%
Salamanca	81	0,06%
Lugo	79	0,06%
Teruel	71	0,12%
Álava	57	0,04%
Cuenca	55	0,07%
Huesca	49	0,05%
Segovia	46	0,06%
Guadalajara	46	0,04%
Zamora	38	0,06%
Palencia	35	0,05%
Soria	22	0,05%
Ceuta	2	0,01%
Melilla	0	0,00%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y del Instituto Nacional de Estadística.

## LA DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO EN LAS ASEGURADORAS

El 84,5% de las aseguradoras españolas que participaron en la publicación *Índices de personal* declaró que empleaba a personas con discapacidad. La información facilitada por estas entidades, muy representativas, extendida a todo el sector, llevaría a considerar que el empleo directo de personas con discapacidad podría estar en el entorno de las 620 personas en toda la industria. De estas, unas 600 serían personas con necesidades especiales de carácter físico y el resto (una veintena, aproximadamente) de carácter psíquico.

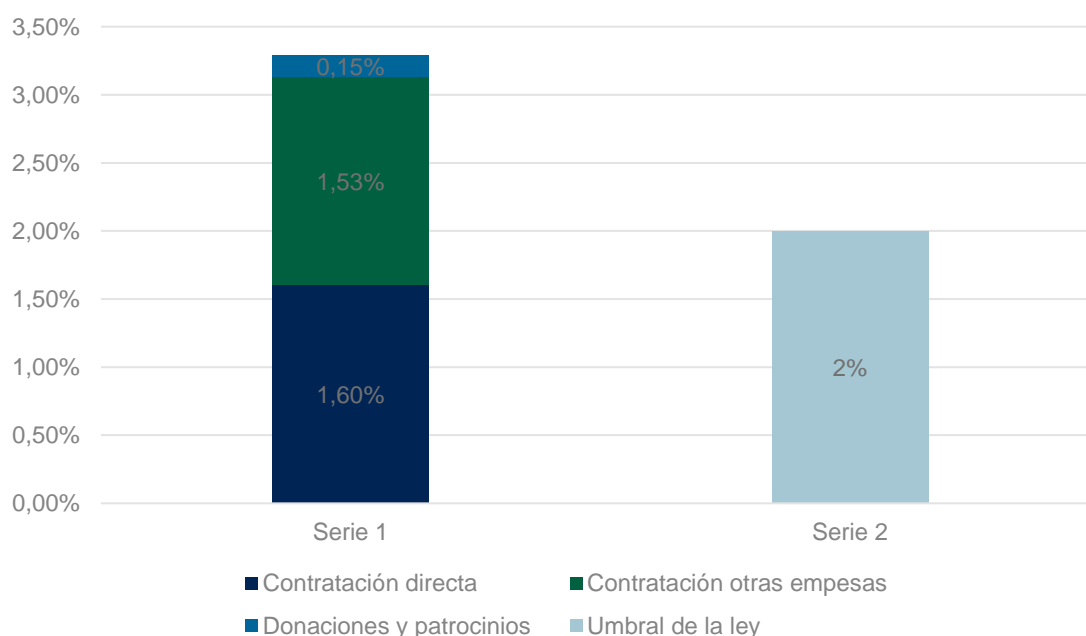
Más allá, sin embargo, se encuentra el nivel de cumplimiento de la *Ley General de Discapacidad* (LGD), que establece dos vías más para cumplir

con el umbral del 2% de la plantilla global. En concreto, la LGD establece tres mecanismos:

- La contratación directa.
- La contratación mercantil de empresas que asimismo emplean a discapacitados.
- Las donaciones y acciones de patrocinio.

Las empresas del sector asegurador español cumplen sobradamente la LGD, dado que el conjunto de medidas que toma el 83% de ellas que están obligadas cumplir con la misma está un 41% por encima del límite exigido.

Tabla/Gráfico 25: Cumplimiento de la LGD en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

El sector asegurador, en todo caso, acumula ya una larga tradición de cumplimiento sobrado de los límites del 2% de la plantilla.

Tabla/Gráfico 26: Evolución del cumplimiento de la legislación en materia de empleo discapacitado.



Fuente: ICEA.

## EL TELETRABAJO EN EL SEGURO

El confinamiento por la COVID-19 decretado el 14 de marzo de 2020 llevó al sector asegurador a optar por una estrategia de migración masiva al teletrabajo para, de esta manera, mantener su nivel de servicio y atención a sus clientes. Un porcentaje prácticamente total de las plantillas de seguros, por ello, migró al trabajo a distancia.

La aprobación del *Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, ha sido la respuesta del regulador a una situación en la que se hace evidente que el teletrabajo se consolida, cada vez más, como una alternativa estructural en las organizaciones. Por ello, el sector asegurador, consciente de la elevada probabilidad de que el porcentaje de teletrabajo sea creciente en el futuro cercano, se encuentra en estos momentos estudiando la mejor forma de, en el marco de la negociación colectiva, generar una regulación moderna y eficiente del trabajo a distancia en la empresa de seguros.

## DINÁMICA DE LA PLANTILLA DE SEGUROS EN EL AÑO 2019

La dinámica de la plantilla aseguradora durante el año 2019 se resume en estas tres tendencias:

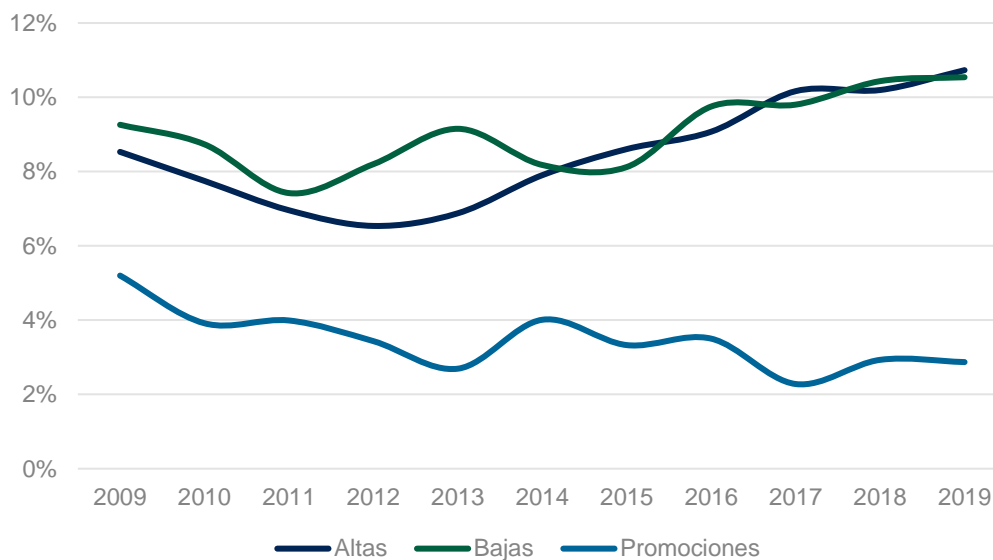
- Un 10,73% de la plantilla ha causado alta, esto es, ha sido contratada.
- Un 10,53% de la plantilla ha causado baja.



- Un 2,87% de la plantilla ha sido promocionado.

El porcentaje de altas, que es como se ha dicho del 10,73%, es el más alto de la serie histórica reciente. Lo mismo ocurre con las bajas.

*Tabla/Gráfico 27: Evolución reciente del índice de altas, bajas y promociones del sector asegurador.*



Fuente: ICEA.

En lo tocante a las bajas, el componente más elevado (prácticamente un 309%) se debió a la terminación de contrato, mientras que los despidos fueron el 19% de todas las bajas, afectando a un 2% de la plantilla.

Tabla/Gráfico 28: Bajas en el sector asegurador, por motivos.

MOTIVO DE LA BAJA	PORCENTAJE	% PLANTILLA
Voluntarias	29,73%	3,13%
Dimisión/Baja voluntaria	21,40%	2,25%
Excedencia sin derecho a reserva de puesto	2,03%	0,21%
Excedencia con derecho a reserva de puesto	6,30%	0,66%
Involuntarias	70,27%	7,40%
Terminación contrato	29,92%	3,15%
Despido colectivo o disciplinario	19,05%	2,00%
Jubilación	4,34%	0,45%
Mutuo acuerdo	3,24%	0,34%
Muerte / Incapacidad	3,24%	0,34%
Fuerza mayor	0,00%	0,00%
Otras	10,49%	1,10%
Total Bajas	100,00%	10,53%

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR

Según la Estadística de Regulación de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en 2019 prácticamente no existieron expedientes de regulación de empleo en el sector asegurador. Únicamente se anotan tres empresas (de las más de 200 que componen el sector) con 40 trabajadores afectados.

## LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO

Tres cuartas partes de las empresas aseguradoras reducen la jornada de los trabajadores en verano, mientras que el cuarto restante la mantiene durante todo año. El 12% de los trabajadores en jornada de invierno trabaja en horario continuo, mientras que el resto lo hace en jornada partida.

Tabla/Gráfico 29: Principales datos relativos a la jornada en el sector asegurador.

CONCEPTO	DATO
Jornada anual regular	1.680 horas
Porcentaje de empresas que reducen su jornada en verano	73%
Porcentaje de trabajadores que trabajan jornada continua en invierno	12%
Número de días laborales (trabajadores con la misma jornada todo el año)	230,99
Número de días laborales (con jornada de verano)	63,02
Número de días laborales (con jornada de invierno)	185,99
Horas semanales de trabajo (misma jornada todo el año)	38,92

CONCEPTO	DATO
Horas semanales de trabajo (jornada de verano)	33,96
Horas semanales de trabajo (jornada de invierno)	38,66
Horas extras, media por empleado	3,04

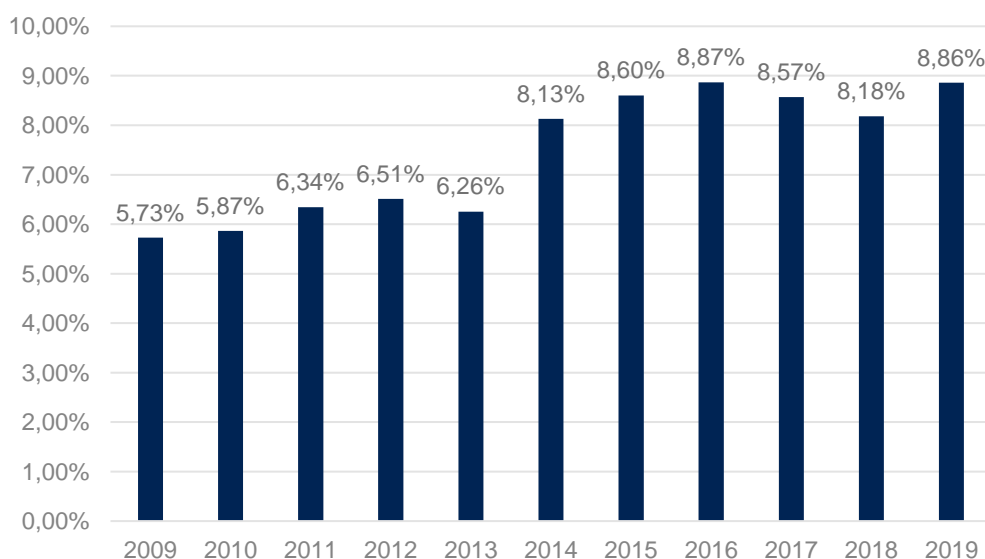
Fuente: ICEA.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

El 8,86% del personal de las aseguradoras se ha acogido a medidas de reducción de jornada, lo cual suponen 4.595 personas. El 92,6% de estos trabajadores son mujeres. Esto abre una gran diferencia de género, puesto que las cifras permiten estimar que mientras los hombres que hacen uso de la reducción de jornada son apenas 1,4% de la plantilla masculina, las mujeres que se acogen a esta medida constituyen el 15,6% de la femenina.

En todo caso, el porcentaje de empleados totales con reducción de jornada se ha incrementado de forma apreciable en el sector con el paso del tiempo.

Tabla/Gráfico 30: Porcentaje de empleados con reducción de jornada.



Fuente: ICEA.

El 87% de las mujeres que trabaja en el sector asegurador y solicita reducción de jornada lo hace para el cuidado de los hijos.

Tabla/Gráfico 31: Estimación de trabajadores con reducción de jornada, por sexos y motivo.

MOTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Cuidado de hijos	3.794	208	4.002
Cuidado de familiares	128	14	142
Cuidado de discapacitados	24	2	26
Otras razones	308	112	420
<b>Total</b>	<b>4.254</b>	<b>336</b>	<b>4.590</b>

Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

Muy ligado al tema de la reducción de jornada, por su importancia para la conciliación de la vida laboral y familiar, son los permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Las cifras publicadas por ICEA permiten estimar que unas 2.969 personas de la plantilla aseguradora disfrutaron de este tipo de permisos en 2019. El mayor componente se dio entre las mujeres que disfrutaron de permiso de maternidad (917, según los cálculos); así como las que disfrutaron períodos de lactancia (830). Entre los hombres, el caso más habitual es el de los permisos de paternidad (731).

Tabla/Gráfico 32: Permisos de paternidad, maternidad y lactancia en el sector asegurador.

CATEGORÍA	PERMISO	TRABAJADORES
Maternidad / Paternidad	Maternidad mujeres	917
	Maternidad hombres	20
	Paternidad hombres	731
Lactancia	Lactancia mujeres	830
	Lactancia hombres	471
<b>Total</b>		<b>2.969</b>

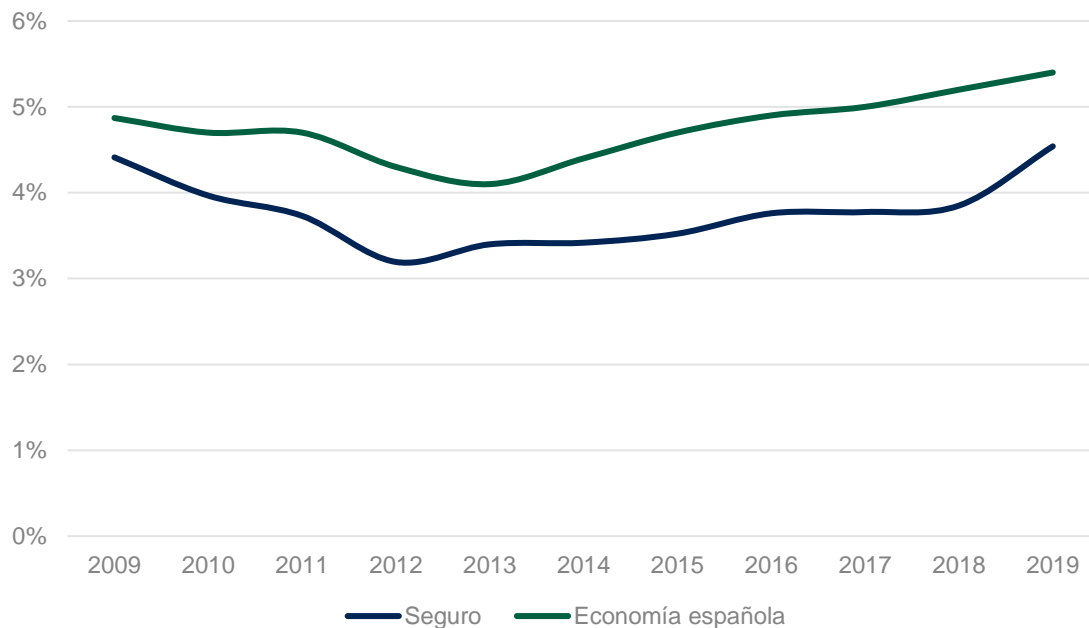
Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA.

## ABSENTISMO

Según Adecco<sup>1</sup>, el absentismo laboral en la primera mitad del año 2019 en la economía española fue del 5,4%. Estos datos contrastan con los calculados para el sector asegurador, que están muy por debajo. El índice de absentismo en el sector asegurador en 2019 fue del 4,54%, lo cual viene a sugerir que absentismo laboral en la industria del seguro está un 16% por debajo del conjunto de la economía nacional.

<sup>1</sup> IX Informe Adecco sobre absentismo (segundo trimestre de 2019).

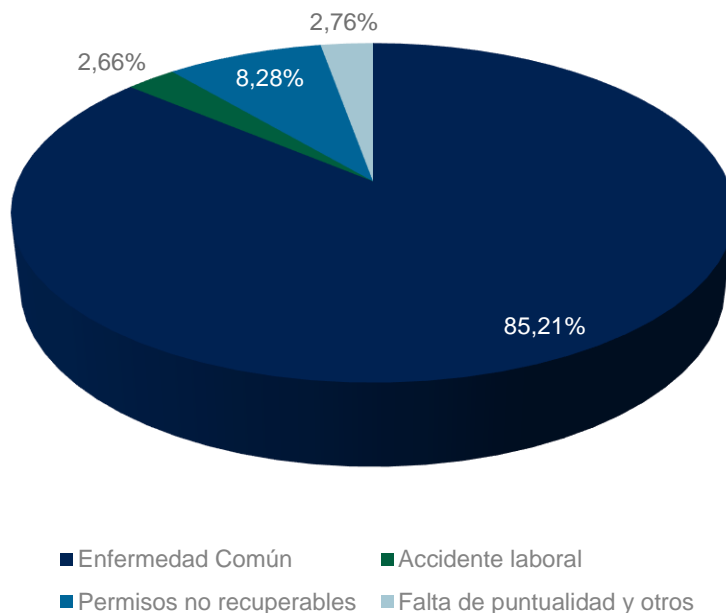
Tabla/Gráfico 33: Evolución del absentismo de la economía española y el sector asegurador.



Fuente: Elaboración de Estamos Seguros con datos de ICEA y Adecco.

La enfermedad común, por otra parte, es el motivo mayoritario del absentismo en el sector asegurador.

Tabla/Gráfico 34: Absentismo en el sector asegurador, según su motivo.

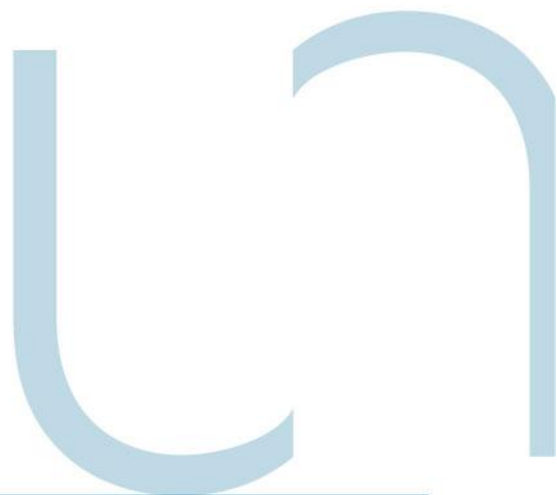


Fuente: ICEA.

### LAS VACACIONES

En el sector asegurador se disfrutan, como media, 25,96 días laborables de vacaciones, lo que son unas cinco semanas. Como media, los trabajadores fraccionan estas vacaciones en 4,44 partes.

El 71,93% de las entidades ofrece a sus trabajadores la posibilidad de guardar las vacaciones no disfrutadas para años posteriores.



### POLÍTICAS DE IGUALDAD Y BENEFICIOS SOCIALES EN EL SECTOR ASEGURADOR

Además de algunos datos que ya se han aportado en estas notas, relativos a la política laboral del sector asegurador en elementos como el empleo femenino y algunas figuras que existen en la legislación laboral que están construidas para favorecer la conciliación, existen, además, las políticas específicas de igualdad del sector.

#### POLÍTICAS DE IGUALDAD Y SOSTENIBILIDAD EN EL EMPLEO

Según ICEA, el 70,91% de las aseguradoras ha hecho una evaluación específica en materia de igualdad. Un 58,18% ha creado una Comisión de igualdad, y un 67,27% ha elaborado un Plan de igualdad.

Según se desprende de la *Encuesta sobre Políticas de Sostenibilidad en el Sector Asegurador 2019*, El empleo es uno de los terrenos en los que la operativa del seguro deja sentir con más fuerza su vocación sostenible. Las políticas de apoyo a los trabajadores son diversas y muestran unos índices muy importantes de implantación. De las respuestas a la encuesta cabe destacar algunas magnitudes:

- Seis de cada 10 aseguradoras tienen políticas de captación del talento activas y, por lo tanto, ofrecen oportunidades profesionales a estudiantes brillantes o con valor añadido que aportar.
- Ocho de cada 10 aseguradores previenen específicamente la discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza o religión.
- La práctica totalidad de los aseguradores impulsa acciones para mejorar la salud de sus trabajadores. Esto abarca también la organización de acciones sociales para los empleados y la implantación de herramientas que permitan evaluar el desempeño de los trabajadores.
- Seis de cada 10 aseguradores tienen políticas de movilidad interna que, en la mayor parte de los casos, consisten en la comunicación a los empleados de las oportunidades de trabajo existentes en otros emplazamientos, ofreciéndoseles optar a ellas si les interesa. Esta opción existe muy frecuentemente en los grupos multinacionales, por lo que los empleados pueden acceder a la oportunidad de trabajar fuera de España si así lo desean.
- Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son generalizadas entre las aseguradoras, como lo son los protocolos y procedimientos contra el acoso.
- Las entidades tienen también implantados mecanismos de comunicación interna que permiten la expresión de los empleados.

- Dos de cada tres aseguradoras otorgan ayudas para guardería, y siete de cada 10 otorgan ayudas para estudios.
- Tres de cada cuatro aseguradoras han implantado ya acciones y protocolos para garantizar la accesibilidad a sus instalaciones a personas con problemas de movilidad. La misma proporción tiene implantadas políticas antidiscriminación por razón de discapacidad.

Tabla/Gráfico 35: Situación de algunas políticas de sostenibilidad social en el sector asegurador.

Medida	Sí	No	NC
Captación del talento	56,70%	33,30%	10,00%
Plan de igualdad	73,30%	23,30%	3,30%
Salud de los empleados	96,70%	3,30%	0,00%
Acciones sociales para los empleados	90,00%	10,00%	0,00%
Herramienta para evaluación del desempeño	90,00%	10,00%	0,00%
Movilidad interna	60,00%	30,00%	10,00%
Conciliación	90,00%	6,70%	3,30%
Protocolos anti acoso ( <i>bullying</i> )	90,00%	10,00%	0,00%
Comunicación interna	96,70%	3,30%	0,00%
Ayudas para guarderías	63,30%	36,70%	0,00%
Ayudas para estudios	70,00%	23,30%	6,70%
Protocolos de accesibilidad	73,30%	20,00%	6,70%
Políticas antidiscriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza o religión	80,00%	20,00%	0,00%
Políticas antidiscriminación por razón de discapacidad	73,30%	20,00%	6,70%

Fuente: Encuesta de Estamos Seguros sobre sostenibilidad en el sector asegurador.

## BENEFICIOS SOCIALES

En el capítulo de beneficios sociales, los más extendidos son las ayudas para el pago de seguros, y muy particularmente el de salud, presente en casi siete de cada 10 aseguradoras. Los planes de pensiones de empleo están presentes en el 60% de las entidades, una extensión igual a la que tienen las ayudas a estudios y el apoyo a actividades culturales o deportivas.

Tabla/Gráfico 36: Beneficios sociales en el seguro.

BENEFICIOS SOCIALES	% ENTIDADES
Producto de previsión social complementaria	100,00%
Seguro de Vida	100,00%
Convenio Mejorado	56,36%
Convenio No Mejorado	43,64%
Asistencia Sanitaria	74,55%



BENEFICIOS SOCIALES	% ENTIDADES
A cargo de la empresa	32,73%
Subvencionado	41,82%
Autos	40,00%
A cargo de la empresa	1,82%
Subvencionado	38,18%
Hogar	41,82%
A cargo de la empresa	5,45%
Subvencionado	36,36%
Descuento en otros seguros	52,73%
Ayudas a estudios	58,18%
Subvención actividades culturales o deportivas	65,45%
Concesión de préstamos por encima de lo previsto en convenio	49,09%

Fuente: Encuesta de Estamos Seguros sobre sostenibilidad en el sector asegurador.

Por otra parte, el 93% de las entidades o grupos encuestados ha desarrollado mejoras sociales para sus trabajadores que van más allá de lo pactado en el convenio del sector. El abanico de políticas es muy amplio y abarca acciones muy diferentes:

Tabla/Gráfico 37: Ventajas sociales a los trabajadores citadas por las entidades aseguradoras.

Beneficio social implantado
Reconocimientos médicos ampliados
Campañas y cursos de prevención en la salud
Fisioterapia <i>in situ</i> o cercana al lugar de trabajo
Protocolos especiales de prevención para empleadas embarazadas
Ayudas para dejar de fumar
Servicio telefónico de asesoría social, psicológica, jurídica y para casos de acoso
Ampliación de los días de vacaciones convenio
Permiso retribuido desde una determinada semana de gestación hasta el parto
Abono del 100% de los beneficios sociales en caso de jornada reducida
Seguros de salud, vida, accidentes, hogar o decesos a precios especiales. Mantenimiento del seguro de salud a precio especial para jubilados y ex empleados
Plaza de aparcamiento
Parking para bicicletas y patinetes
Cesta de Navidad
Entradas para eventos culturales
Concursos entre empleados
Cobertura de gastos por fallecimiento del empleado
Sala de privacidad para diversos fines (como lactancia)
Clubs deportivos (running, pilates, etc.)
Gimnasio terapéutico
Sala de lectura
Tarjeta cheque transporte, abono transporte o similar

<b>Beneficio social implantado</b>
Flexibilidad en la entrada y salida del trabajo
Teletrabajo
Limitación del horario de finalización de reuniones
Reducción o limitación de los viajes (por ejemplo, potenciando la videoconferencia)
Formación en tiempo de trabajo para personas con cargas familiares
Facilidades para los cambios de turno
Acumulación del permiso de matrimonio y vacaciones. Tarjeta regalo por matrimonio.
Posibilidad de coger días libres sin sueldo
Libre distribución de los días de vacaciones
Permiso de cinco días laborales en los casos de adopción internacional
Horarios especiales para empleados con hijos discapacitados o ascendientes dependientes
Permisos por situaciones de morbilidad especiales (acompañamiento a médicos)
Permisos anuales por hijo para asistir a tutorías
Permisos ampliados por hospitalización del cónyuge
Tickets guardería
Tickets restaurante
Asesoría a los empleados en gestiones (como solicitud de ayudas)
Apertura de prácticas para hijos de empleados
Permisos para estudiar
Asesoramiento profesional ( <i>Coaching</i> )
Subvención de la matrícula en casos de formación reglada relacionada con el puesto de trabajo
Permisos por exámenes en formación reglada
Ampliación de vacaciones para la participación en proyectos solidarios
Posibilidad de presentar proyectos de sostenibilidad y solicitar una subvención de la empresa
Pautas para la desconexión digital y telefónica fuera del horario laboral
Códigos de conducta y asesores éticos.
Día de cumpleaños de vacaciones. Regalos a los hijos por su cumpleaños
Préstamos hipotecarios o para gastos extraordinarios
Premios de jubilación, mejorados sobre convenio
Bolsa de nacimiento y/o canastilla
Bancos de tiempo
Premios por permanencia en la empresa
Autobús de empresa para facilitar el enlace con intercambiadores, paradas, estaciones, etc.
Oferta de vehículos (coche de empresa, renting, etc.).
Facilidades para el apartamento vacacional. Renting para empleados

Fuente: Encuesta de Estamos Seguros sobre sostenibilidad en el sector asegurador.

