



POLÍTICAS LABORALES SOSTENIBLES EN EL SECTOR ASEGURADOR DATOS 2022

unespa



ÍNDICE

Introducción: la esencia de la sostenibilidad social del seguro español	3
Promoviendo el empleo de calidad	5
Evolución del empleo en el sector	5
Empleo pyme en el sector asegurador	6
Empleo EPA.....	6
Estadísticas de afiliación	7
Relación laboral.....	8
El salario de los trabajadores del seguro.....	10
Otras características	12
Enfoque territorial.....	13
Dinámica de la plantilla de seguros en el año 2021	15
La jornada de los trabajadores del seguro.....	16
Teletrabajo en el sector asegurador	17
Reducción de jornada.....	17
Absentismo	19
Las vacaciones.....	20
Previsión social y beneficios sociales	20
Igualdad y diversidad de la plantilla aseguradora. La mujer en el seguro	23
La presencia de la mujer y de la mujer directiva en el seguro	23
La plantilla aseguradora en relación con el sexo	23
La presencia de la mujer en puestos de dirección	26
La mujer y el nuevo empleo	27
Promociones y planes de desarrollo de carrera	27
Diversidad de la plantilla aseguradora	28
La discapacidad y el empleo en las aseguradoras	30
Políticas de igualdad y beneficios sociales en el sector asegurador.....	31
Políticas de igualdad y sostenibilidad en el empleo	31
Promoviendo la formación y la gestión del talento.....	31
La formación en el sector asegurador	31
Planes de desarrollo de carrera, promociones y prácticas	34



Introducción: la esencia de la sostenibilidad social del seguro español

El octavo objetivo de la agenda 2030 reza literalmente: *Trabajo decente y crecimiento económico*. Dentro del mismo se puede encontrar la meta *Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro*, que está entre los que más presentes están en la política de sostenibilidad de las entidades aseguradoras españolas, según los datos disponibles¹.

Éste es sólo el ejemplo más visible de un concepto más general: el compromiso del sector asegurador con la sostenibilidad a través de la creación de un mercado laboral de la máxima calidad, seguro, igualitario, diverso, inclusivo y que garantice el correcto desarrollo y formación de los trabajadores.

En este sentido, UNESPA comparte los objetivos recogidos en la [Joint declaration of the European Insurance Social Partners on Diversity, Inclusion, and non-Discrimination in the sector](#), suscrita en marzo de 2022 por Insurance Europe y otros agentes sociales del sector de seguros en la Unión Europea.

Este informe debe contemplarse en coordinación con el informe *Indicadores de sostenibilidad del sector asegurador*. De las tres dimensiones de la sostenibilidad ASG: Ambiental, Social y de Gobernanza, *Indicadores* se ocupa de las dos primeras, más la cuestión transversal de la inversión en activos sostenibles; mientras que este informe se ocupa de la parte fundamental del perfil social sostenible del seguro, como es su política laboral.

La importancia de este perfil, además del importante cúmulo de datos que existe sobre el mismo, aconseja tratar esta realidad de una forma separada, si bien siempre coordinada con el resto de los elementos sostenibles.

La sostenibilidad social-laboral del seguro español se compone de un intrincado conjunto de políticas, acciones, iniciativas y ratios, que se analizan en estas notas. No obstante, en esta introducción se facilita una tabla que resume los principales de todos ellos.

Tabla/Gráfico 1: Resumen de la sostenibilidad social-laboral del seguro español.

PROMOVIENDO EL EMPLEO DE CALIDAD		
Seguridad en el empleo	% de contratos fijos	97,78%
Salario	Puesto que ocupamos en la economía según nuestro nivel salarial	7
Condiciones de trabajo	Empresas con horario flexible	84%
	Empresas con teletrabajo	75%
	Días de vacaciones al año	26,12
	Extensión de la previsión complementaria	100%
Beneficios sociales	Seguros de Vida	100%
	Seguro de asistencia sanitaria	83%
	Descuento en el seguro de automóvil	47%
	Descuento en el seguro de hogar	43%
	Descuento en otros seguros	57%
	Ayudas a estudios	58%

¹ Véanse, a este respecto, los *Indicadores de Sostenibilidad del Sector Asegurador* de ICEA.



	Subvención de actividades culturales o deportivas	62%
	Préstamos por encima del convenio	47%
PROMOVIENDO EL PAPEL DE LA MUJER, LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD EN EL SECTOR ASEGURADOR		
La mujer en el empleo asegurador	% de mujeres en plantilla	53,93%
	Departamentos con mayor presencia de la mujer, y de la mujer directiva	Atención al Cliente, Jurídico y RRHH
	Departamentos con mayor presencia de la mujer directiva	Compliance, RRHH y Comunicación
	Presencia de la mujer en consejos de administración	21,27%
	Presencia de la mujer en consejos de dirección	29,90%
	Incorporaciones de mujeres a consejos de administración	44,44%
	Incorporaciones de mujeres a consejos de dirección	53,13%
	% de mujeres entre los trabajadores no miembros del Comité de Dirección que reportan al CEO	46,81%
	Presencia total de la mujer directiva en el seguro	31%
	% de mujeres en las altas de plantilla	55%
Diversidad	% de trabajadores con menos de 30 años	5,57%
	% de empleados de nacionalidad no española	3,87%
Igualdad	% de empresas que emplean a personas con discapacidad	82%
	% de empresas con Plan de Igualdad	83%
PROMOVIENDO LA FORMACIÓN Y LA GESTIÓN DEL TALENTO		
Formación en el sector asegurador	% de empleados que han recibido formación	98,44%
	Cursos impartidos por entidad	334
	Cursos impartidos por entidad a mediadores	321
Apostamos por nuestros trabajadores	% de empresas con planes de desarrollo de carrera	44,44%

Fuente: Elaboración propia.

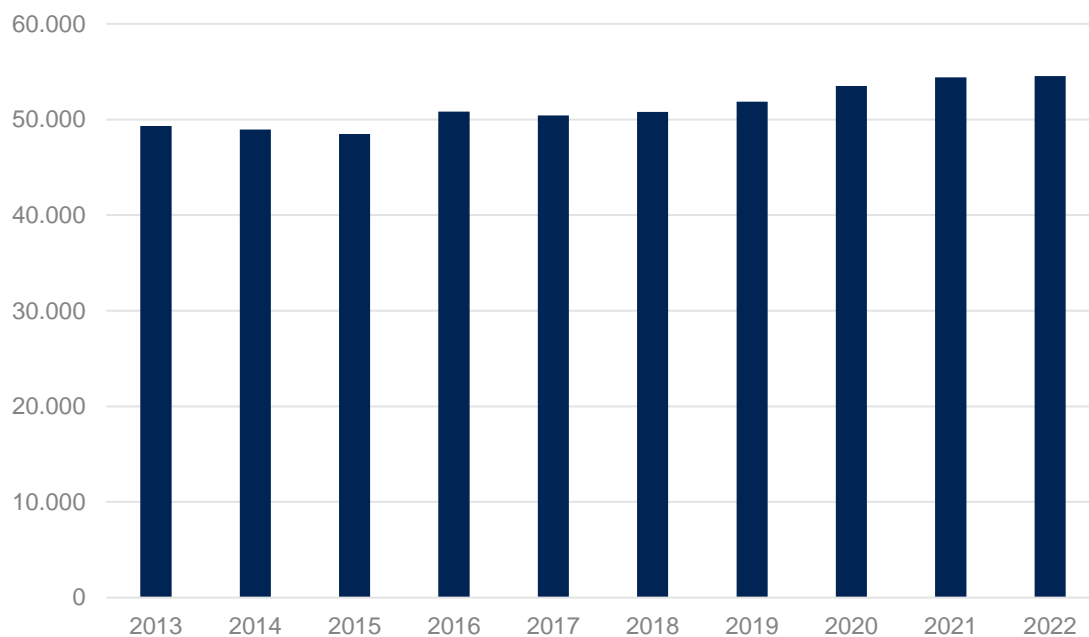


Promoviendo el empleo de calidad

Evolución del empleo en el sector

En el momento de escribir estas notas, ICEA, en su publicación *Índices de Personal*, estima para la plantilla de seguros en el año 2022 un ligero incremento del 0,23%. Esto dejaría situada la plantilla teórica del seguro en dicho año en el entorno de las 54.500 personas.

Tabla/Gráfico 2: Evolución del empleo asegurador en los últimos años.

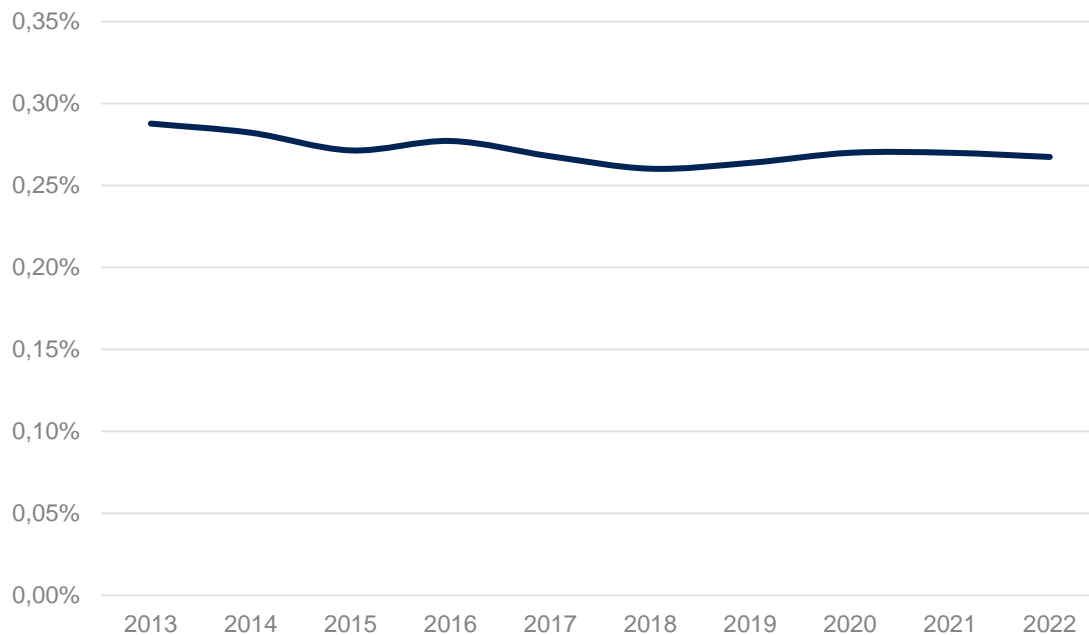


Fuente: ICEA, DGSFP y elaboración propia.

Dado que la cifra media de ocupados de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el año 2022 fue de 20.390.600, esto supone que el peso del empleo directo asegurador respecto del total de ocupados en España es de aproximadamente el 0,27% y resulta bastante estable.



Tabla/Gráfico 3: Peso del empleo asegurador directo dentro de la ocupación total.



Fuente: Elaboración propia 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 7% del empleo de las aseguradoras se produce en empresas pequeñas o medianas.

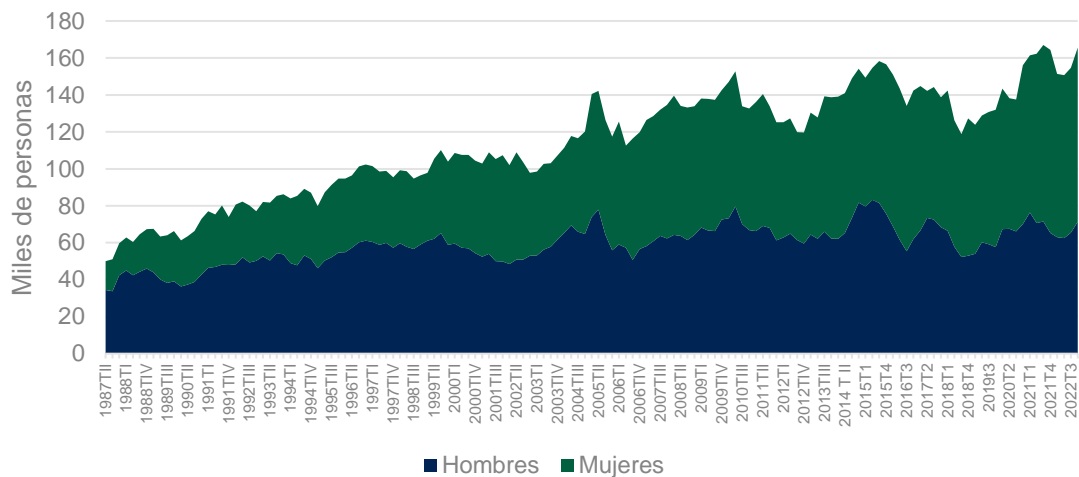
Esto permite estimar en 3.850, aproximadamente, los empleados en pymes aseguradoras.

Empleo EPA

La medición que realiza la EPA del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el empleo del sector asegurador es distinta, puesto que el INE se refiere a trabajadores que considera adscritos al correspondiente código CNAE (65: Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria) y no estrictamente a los empleados de las entidades aseguradoras, como se hace mayoritariamente en este informe. Así estimado el empleo de seguros, éste se concreta en una valoración, en el último trimestre de 2022, de unas 165.600 personas. De estas, el 57% son mujeres.



Tabla/Gráfico 4: Evolución del empleo asegurador medido por la Encuesta de Población Activa.

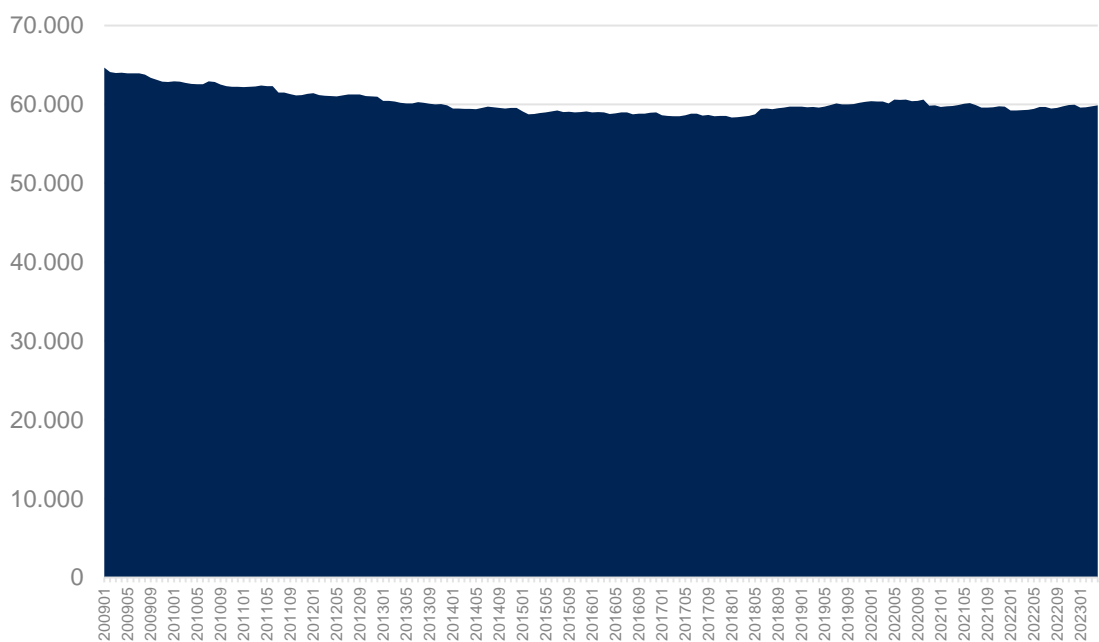


Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Estadísticas de afiliación

Otra fuente interesante para medir la actividad en el sector CNAE 65 es la estadística de afiliación a la Seguridad Social. Esta estadística apunta a que el año 2022 terminó con unos 60.000 afiliados totales afiliados a la Seguridad Social. Los datos apuntan a que esta cifra ha permanecido muy estable en el tiempo, si bien todavía no ha recuperado los niveles observados al principio de la serie histórica, en 2009. A pesar de esto, se observa una tendencia a la recuperación de la afiliación desde 2018.

Tabla/Gráfico 5: Evolución de la afiliación en el sector CNAE 65.

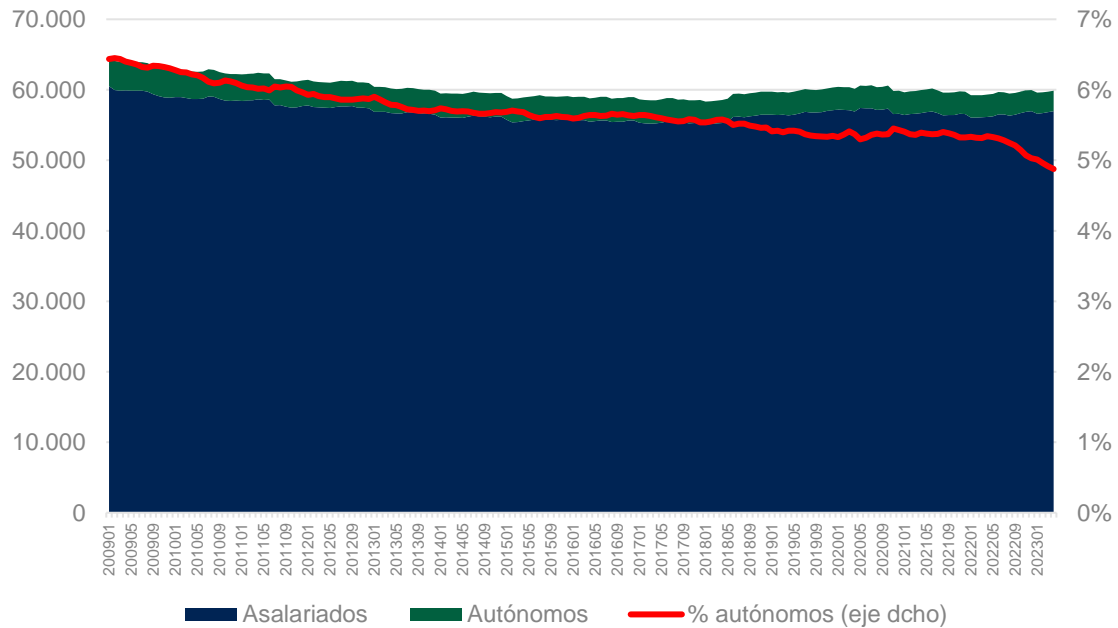


Fuente: Seguridad Social.



Si se observan los datos distribuidos por regímenes, se observa una progresiva pérdida de peso de los autónomos dentro de la afiliación aseguradora, hasta situarse actualmente ligeramente por debajo del 5%.

Tabla/Gráfico 6: Afiliados a la Seguridad Social en seguros, por regímenes.



Fuente: Seguridad Social.

Relación laboral

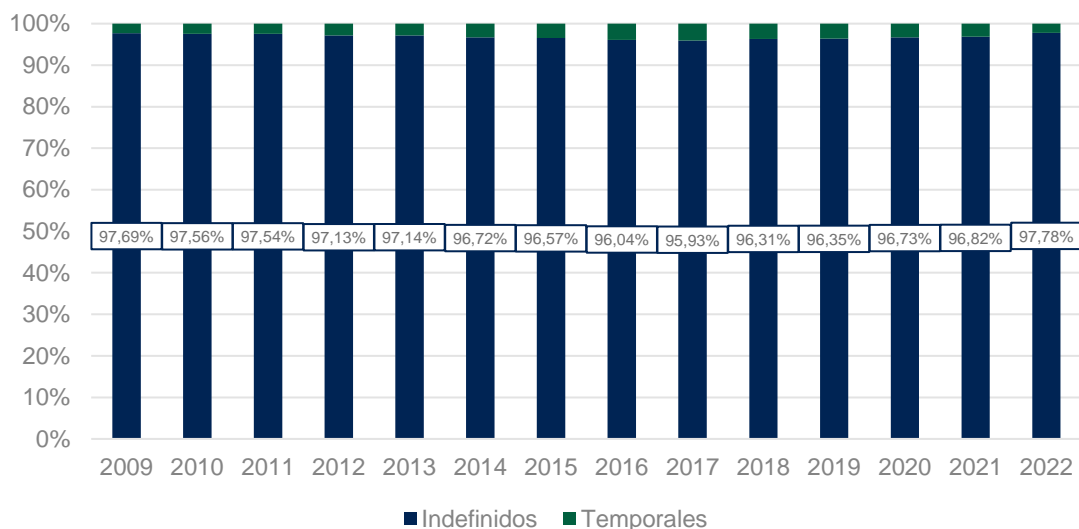
El seguro destaca por generar empleo estable y de calidad. Es una industria que apuesta abrumadoramente por la contratación indefinida. Para ser exactos, 53.323 trabajadores del seguro, el 97,78% del total, tenían contratos indefinidos en 2022. Otra característica propia del sector asegurador es que el peso de los trabajadores fijos discontinuos es prácticamente inexistente. Concretamente, según *Índices de Personal 2022*, los trabajadores fijos discontinuos del sector asegurador vendrían a ser el 0,1% del total; un 70% de los mismos mujeres y el otro 30%, hombres.

El 61,82% de entidades utilizaron contrataciones a través de empresas de trabajo temporal (ETT) y, aquellas que recurrieron a esta vía, lo hicieron para cubrir el equivalente al 4% de su plantilla.

La tasa de empleo temporal apenas varía en el seguro a lo largo del tiempo.



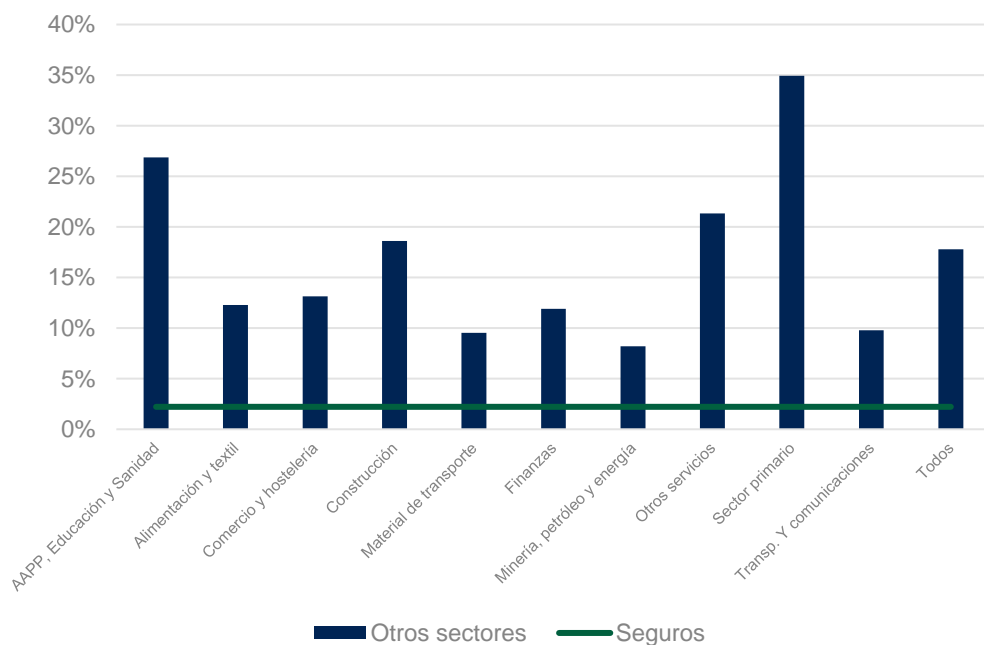
Tabla/Gráfico 7: Evolución de la plantilla aseguradora, según el tipo de contrato.



Fuente: ICEA.

La bajísima tasa de temporalidad observada en el sector asegurador carece de parangón en cualquier otro sector de la economía nacional. En general, la temporalidad de la economía española es del 18%, lo cual supone, ya de por sí, que el empleo en el sector asegurador, en general, es ocho veces más seguro que en el conjunto de la economía. El seguro se compara ventajosamente con cualquier sector de actividad del país.

Tabla/Gráfico 8: Temporalidad en el sector asegurador y otros sectores económicos.



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



Tabla/Gráfico 9: Diferenciales de seguridad en el empleo frente al sector asegurador.

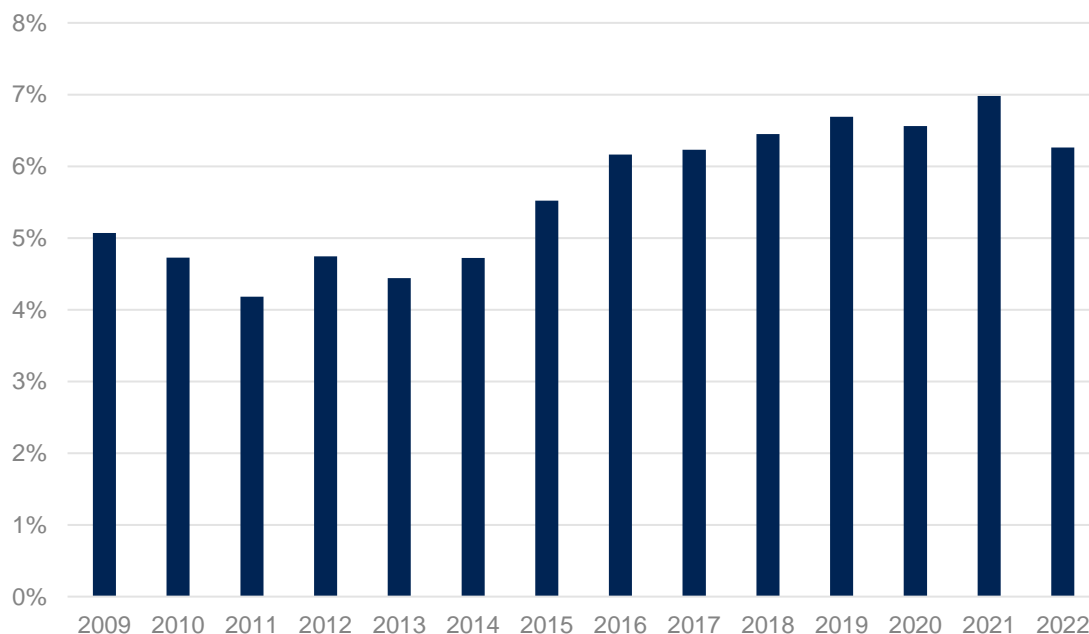
	HOMBRES	MUJERES
Administración Pública, educación y sanidad	20,36%	26,79%
Alimentación y textil	8,48%	12,64%
Comercio y hostelería	9,45%	12,08%
Construcción	17,71%	7,74%
Construcción de maquinaria y material de transporte	6,26%	11,72%
Finanzas	9,39%	9,86%
Minería, petróleo, energía y manufacturas	6,17%	6,10%
Otros servicios	20,99%	18,18%
Sector primario	31,51%	37,91%
Transporte y comunicaciones	7,39%	8,53%

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

Del total de la plantilla aseguradora, algo más de 3.400 trabajadores trabaja a tiempo parcial (2.400 mujeres y 1.000 hombres).

La contratación a tiempo parcial, en todo caso, parece haber mostrado en 2022 una tendencia a la moderación respecto a su compartamiento en los últimos años.

Tabla/Gráfico 10: 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 11: Las divisiones CNAE con mayor salario mensual por trabajador.

SECTOR	COSTE SALARIAL TOTAL	COSTE SALARIAL ORDINARIO	OTROS COSTES	COSTE POR PERCEPCIONES NO SALARIALES	COSTE POR COTIZACIONES OBLIGATORIAS	SUBVENCIONES Y BONIFICACIONES DE LA S.SOCIAL
19 Coquerías y refino de petróleo	5.829 €	4.176 €	1.884 €	589 €	1.318 €	22 €
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	5.065 €	3.860 €	1.332 €	166 €	1.176 €	10 €
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	4.664 €	3.804 €	1.365 €	208 €	1.180 €	22 €
51 Transporte aéreo	3.527 €	3.100 €	1.211 €	229 €	986 €	4 €
12 Industria del tabaco	5.445 €	3.057 €	1.304 €	291 €	1.037 €	24 €
61 Telecomunicaciones	3.523 €	2.994 €	1.121 €	142 €	994 €	14 €
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	3.493 €	2.984 €	1.236 €	227 €	1.035 €	27 €
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	3.883 €	2.967 €	1.070 €	67 €	1.020 €	16 €
30 Fabricación de otro material de transporte	3.666 €	2.862 €	1.154 €	101 €	1.074 €	21 €
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	3.398 €	2.821 €	926 €	65 €	910 €	48 €

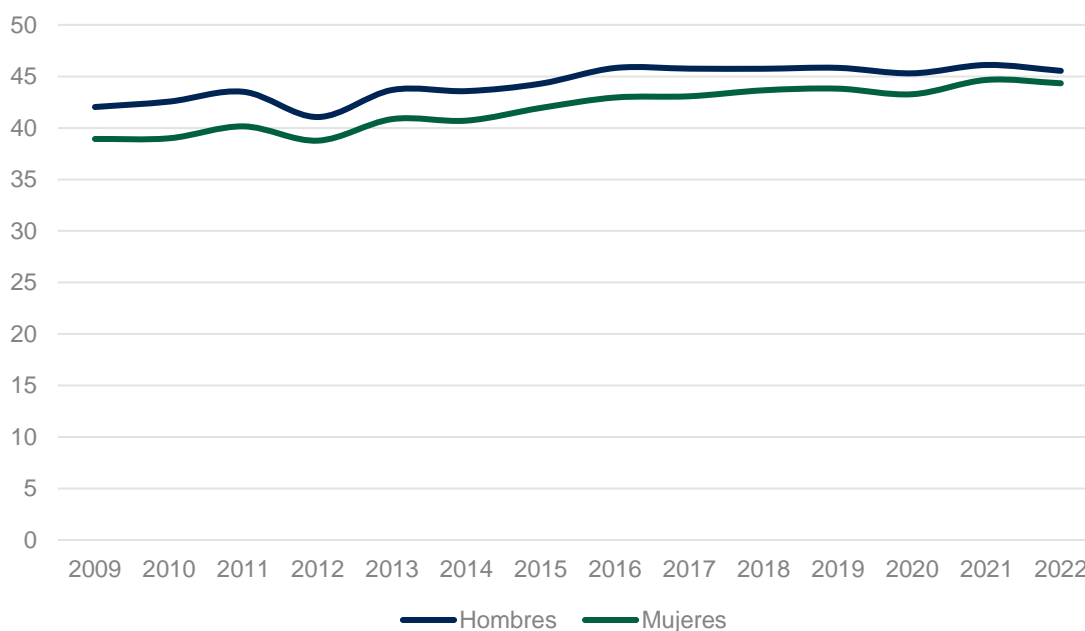
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Trimestral de Coste Salarial. Cuarto trimestre del 2022.



Otras características

El trabajador medio de seguros tiene una edad de 45 años y una antigüedad en su empresa de 13 años.

Ilustración 1: 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 otros sectores económicos.

Tabla/Gráfico 12: Edad media de los ocupados y de los trabajadores de seguros.

SECTOR	HOMBRES	MUJER	TOTAL
Sector primario	44,8	46,5	45,3
Administración Pública, educación y sanidad	45,3	44,7	44,9
Seguros	45,5	44,3	44,9
Construcción	44,3	42,7	44,2
Finanzas	43,5	43,6	43,6
Minería, petróleo, energía y manufacturas	43,5	41,8	43,1
Otros servicios	41,1	43,9	43,0
Alimentación y textil	42,7	42,9	42,8
Transporte y comunicaciones	43,0	42,1	42,8
Construcción de maquinaria y material de transporte	42,4	41,4	42,2
Comercio y hostelería	42,1	41,4	41,8

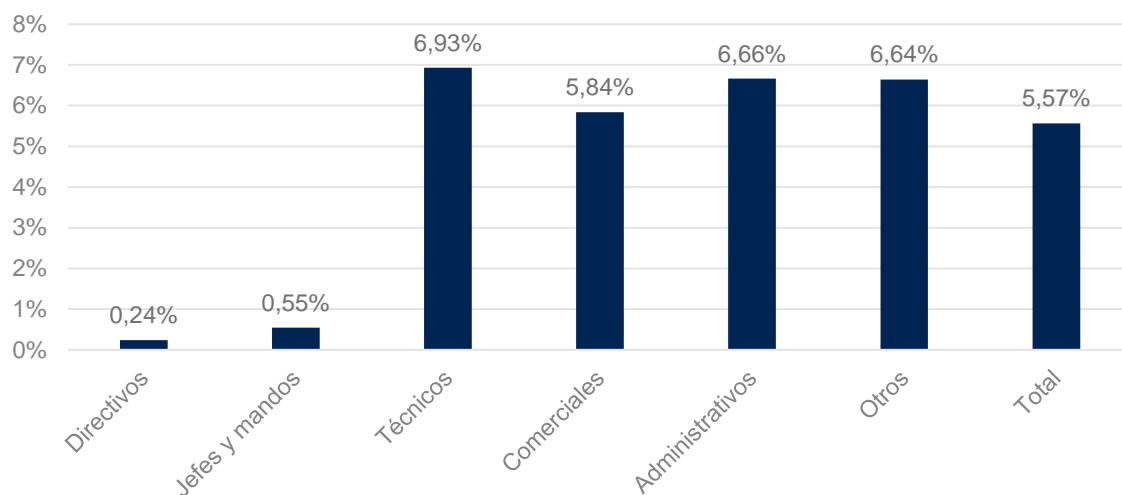
Fuente: Elaboración propia con datos de ICEA y de la Encuesta de Población Activa.

En todo caso, la plantilla aseguradora concita diversas generaciones en su seno. La industria del seguro muestra un especial interés en incorporar trabajadores jóvenes que puedan desarrollar una carrera profesional en el seno de la 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. A fin de cuentas, estos son puestos fuertemente ligados a la acumulación de una experiencia que, por definición, los trabajadores jóvenes aún no han acumulado.

Tabla/Gráfico 13: Presencia de menores de 30 años en las diferentes escalas del empleo asegurador.



Fuente: ICEA.

Enfoque territorial

Desde un punto de vista territorial, Madrid es la provincia donde más trabajadores tiene el sector asegurador. En concreto, algo más de 27.500 personas, según las estimaciones de estas notas. Le sigue Barcelona, donde trabajan otras 9.300. Sin embargo, cuando se tiene en cuenta el peso relativo del seguro respecto del total de la población ocupada, Ávila es el territorio donde dicha tasa es más elevada. En esta provincia, los 595 empleados totales suponen el 0,75% de la fuerza ocupada, un porcentaje que supera ligeramente el de Madrid. Siguen Barcelona, Vizcaya y Sevilla.

Tabla/Gráfico 14: Distribución estimada de la plantilla aseguradora por provincias y su peso relativo sobre el total de ocupación.

PROVINCIA	EMPLEADOS	% OCUPADOS
Ávila	595	0,75%
Madrid	27.662	0,68%
Barcelona	9.354	0,28%
Vizcaya	1.767	0,28%
Sevilla	2.645	0,27%
Valladolid	589	0,21%
Zaragoza	1.024	0,19%
Valencia	1.754	0,12%
Navarra	439	0,12%
La Coruña	578	0,10%



PROVINCIA	EMPLEADOS	% OCUPADOS
Asturias	495	0,10%
Málaga	810	0,09%
Las Palmas	571	0,09%
Alicante	739	0,08%
León	187	0,08%
Pontevedra	410	0,08%
Teruel	64	0,08%
Badajoz	261	0,08%
Cádiz	302	0,06%
Granada	265	0,06%
Córdoba	248	0,06%
Orense	83	0,06%
S. C. Tenerife	338	0,06%
Toledo	246	0,06%
Albacete	117	0,06%
La Rioja	102	0,06%
Tarragona	200	0,05%
Lérida	124	0,05%
Huelva	119	0,05%
Castellón	146	0,05%
Salamanca	93	0,05%
Segovia	42	0,05%
Soria	24	0,05%
Islas Baleares	373	0,05%
Ciudad Real	116	0,05%
Cáceres	101	0,05%
Cantabria	150	0,05%
Gerona	170	0,04%
Almería	156	0,04%
Jaén	124	0,04%
Guipúzcoa	171	0,04%
Burgos	89	0,04%
Palencia	29	0,04%
Lugo	74	0,04%
Murcia	351	0,04%
Álava	58	0,03%
Zamora	26	0,03%
Huesca	39	0,03%
Guadalajara	48	0,03%
Cuenca	37	0,03%

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



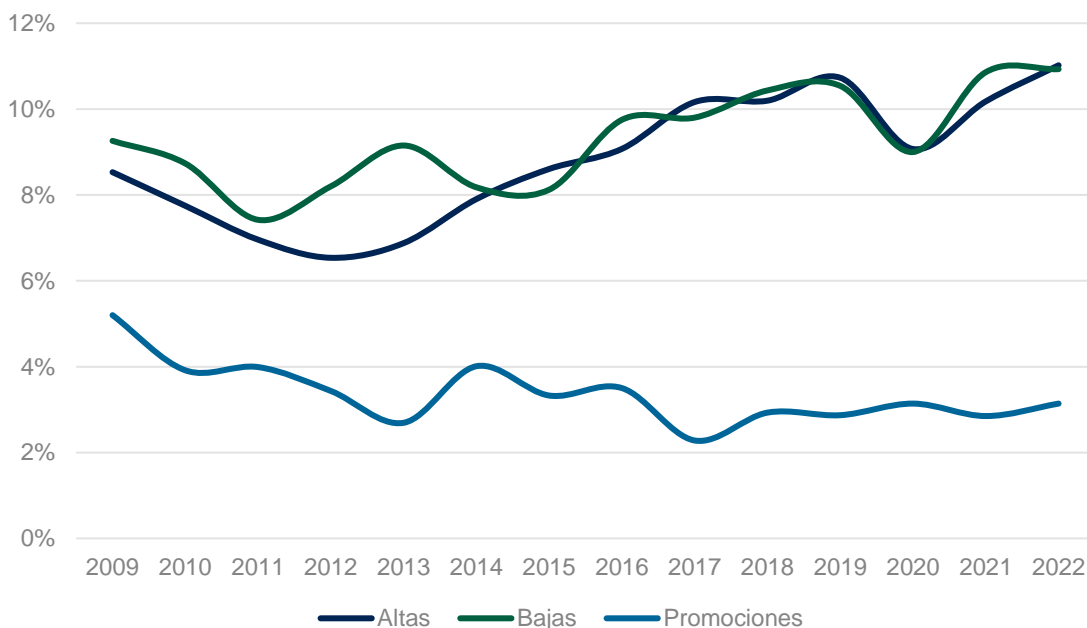
Dinámica de la plantilla de seguros en el año 2021

La dinámica de la plantilla aseguradora durante el año 2022 se resume en estas tres tendencias:

- Un 11.02% de la plantilla ha causado alta, esto es, ha sido contratada.
- Un 10,93% de la plantilla ha causado baja.
- Un 3,14% de la plantilla ha sido promocionado.

Los datos sugieren que en 2022 se ha recuperado básicamente la dinámica de plantilla que era habitual antes de la irrupción de la pandemia de COVID-19, en 2020.

Tabla/Gráfico 15: Evolución reciente del índice de altas, bajas y promociones del sector asegurador.



Fuente: ICEA.

El 55,3% de las altas producidas en el año 2022 correspondieron a mujeres.

En lo tocante a las bajas, el componente más elevado (un 29%) se debió a la dimisión o baja voluntaria, seguido de la terminación de contrato (18%). Los despidos fueron el 15,1% de todas las bajas, afectando a un 1,65% de la plantilla.



Tabla/Gráfico 16: Bajas en el sector asegurador, por motivos.

	PORCENTAJE	% PLANTILLA
Voluntarias	36,98%	4,03%
Dimisión / Baja voluntaria	28,79%	3,14%
Excedencia sin derecho a reserva de puesto	4,52%	0,49%
Excedencia con derecho a reserva de puesto	3,68%	0,40%
Involuntarias	63,02%	9,86%
Terminación contrato	17,79%	4,93%
Despido colectivo o disciplinario	15,12%	1,65%
Jubilación	6,30%	0,69%
Mutuo acuerdo	5,27%	0,57%
Muerte / Incapacidad	2,07%	0,22%
Fuerza mayor	0,17%	0,02%
Otras	16,29%	1,78%
Total bajas	100,00%	10,93%

Fuente: Elaboración propia con datos de ICEA.

La jornada de los trabajadores del seguro

Tres cuartas partes de las aseguradoras reducen la jornada de los trabajadores en verano, mientras que el cuarto restante la mantiene durante todo año. El 14% de los trabajadores en jornada de invierno trabaja en jornada continua, mientras que el resto lo hace en jornada partida.

Tabla/Gráfico 17: Principales datos relativos a la jornada en el sector asegurador.

CONCEPTO	DATO
Jornada anual regular (horas)	1.679
Porcentaje de empleados con jornada en verano	79,79%
Porcentaje de trabajadores que trabajan jornada continua en invierno	15,10%
Aseguradoras que tienen ayudas para la comida	87,27%
Importe medio de la ayuda para la comida por trabajador y día	11,27 €
Número de días laborales (trabajadores con la misma jornada todo el año)	235,25
Número de días laborales (con jornada de verano)	67,32
Número de días laborales (con jornada de invierno)	170,94
Horas semanales de trabajo (misma jornada todo el año)	38,66
Horas semanas de trabajo (jornada de verano)	35,20
Horas semanales de trabajo (jornada de invierno)	38,91
Horas extras, media por empleado	1,63

Fuente: ICEA.



Teletrabajo en el sector asegurador

El teletrabajo ha experimentado un importante desarrollo en el sector asegurador. En este sentido, el convenio colectivo regula aspectos como la dotación de medios y equipos o la compensación de gastos, los derechos de participación e información, la conciliación de la vida laboral y familiar y la seguridad y salud en el trabajo.

Según *Índices de Personal 2022*, el 75% de las entidades, con una afectación en plantilla del 85%, tiene establecida alguna forma del teletrabajo.

El 32% de las entidades cuenta con teletrabajo regulado en la *Ley de trabajo a distancia*, que cubre al 33,4% de la plantilla y abarcando, al menos, el 30% de su jornada laboral.

Tabla/Gráfico 18: Situación del teletrabajo en el sector asegurador en 2022.

EXISTENCIA DE TELETRABAJO ¹	% ENTIDADES QUE APLICAN CADA POLÍTICA	% PLANTILLA AFECTADA	HOMBRES	MUJERES
Sólo teletrabajo regular	32,0%	33,4%	42,1%	57,9%
Solo teletrabajo inferior al 30% de la jornada	18,0%	8,3%	46,8%	53,2%
Entidades con teletrabajo regular + Teletrabajo inferior al 30% de la jornada	28,0%	43,1%	45,6%	54,4%
Existencia de teletrabajo	74,5%	84,7%	44,3%	55,7%

Fuente: ICEA.

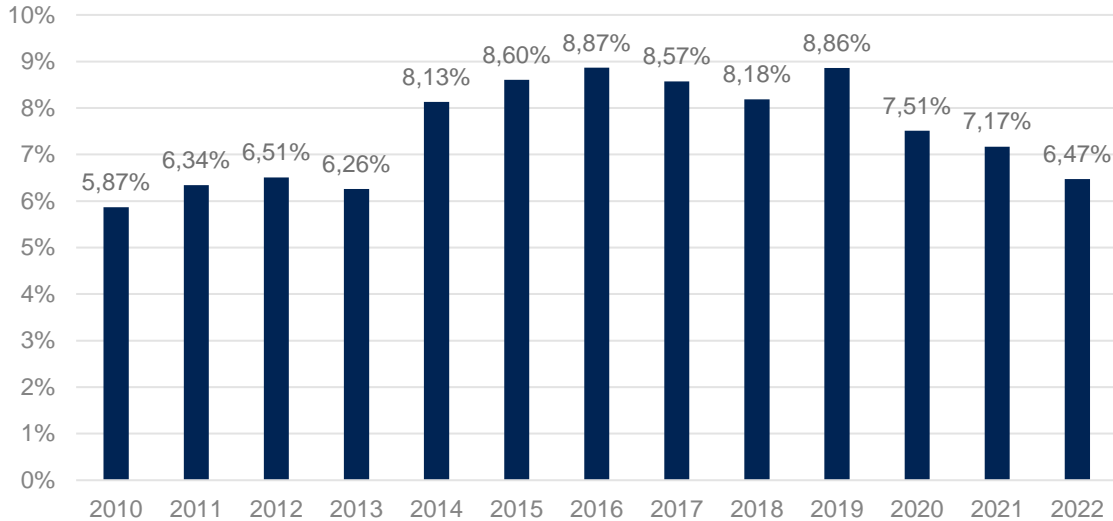
Reducción de jornada

El 6,47% del personal de las aseguradoras se ha acogido a medidas de reducción de jornada, lo cual supone algo más de 3.500 personas. El 91,5% de estos trabajadores son mujeres y el resto, hombres. Esto abre una gran diferencia por sexos. Las cifras permiten estimar que los hombres que hacen uso de la reducción de jornada son el 1,2% de la plantilla masculina. En cambio, las mujeres que se acogen a esta medida constituyen el 11% de las trabajadoras.

El porcentaje de empleados que se acogen a una reducción de jornada se ha incrementado en el sector con el paso del tiempo, aunque en los últimos años parece moderarse.



Tabla/Gráfico 19: Porcentaje de empleados con reducción de jornada.



Fuente: ICEA.

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

Tabla/Gráfico 20: Estimación de trabajadores con reducción de jornada, por sexos y motivo.

RAZÓN	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Cuidado de hijos	83,16%	47,12%	87,14%
Cuidado de familiares	3,80%	3,74%	3,80%
Cuidado de personas con discapacidad	1,31%	2,64%	1,17%
Otras razones	11,73%	46,50%	7,89%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de ICEA.

Otro elemento que refleja la importancia de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en el sector asegurador son los permisos de nacimiento de hijos y lactancia. Las cifras publicadas por ICEA permiten estimar que casi 4.000 personas de la plantilla disfrutaron de este tipo de permisos en el 2022. Los componentes más destacados fueron los hombres acogidos a permiso por nacimiento de hijo (1.060, según las estimaciones actuales); y las mujeres que se acogieron a permisos por la misma causa (898 trabajadoras, según los cálculos).

Estos datos, por lo tanto, vienen a demostrar que el personal del sector asegurador practica la paridad en el ejercicio de los derechos derivados de la circunstancia de la paternidad o maternidad. En una plantilla que se divide en partes muy parecidas entre hombres y mujeres, la cifra de los que se estima que hacen uso del permiso de nacimiento de hijo es, asimismo, muy cercana al volumen de trabajadoras que hacen uso del permiso.



Tabla/Gráfico 21: Permisos de nacimiento de hijos y lactancia en el sector asegurador.

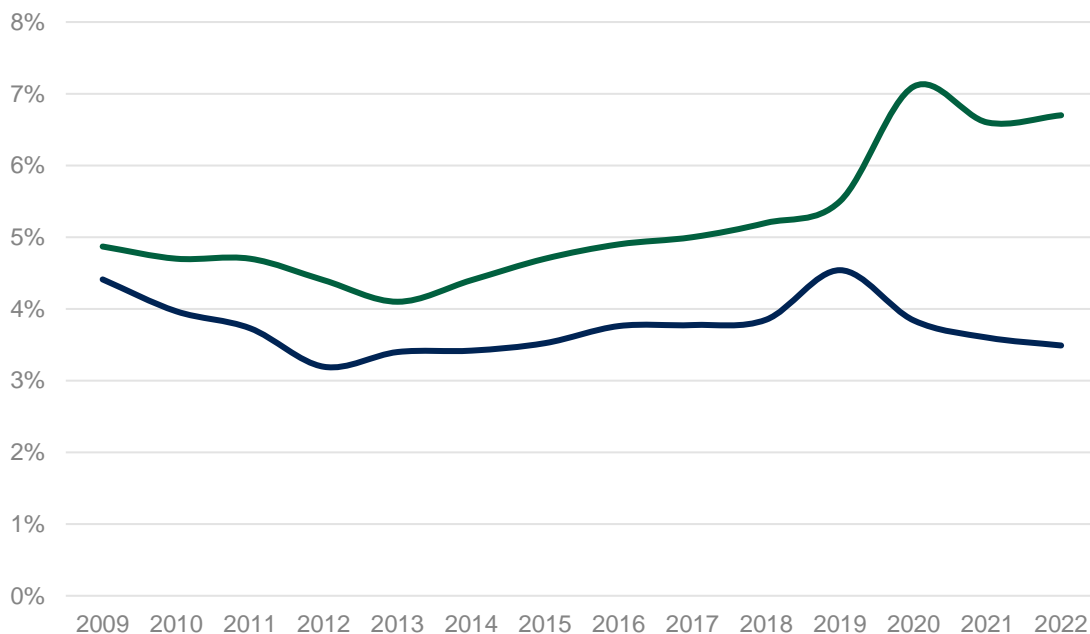
CATEGORÍA	PERMISO	TRABAJADORES
Nacimiento de hijo	Mujeres	898
	Hombres	1.060
Lactancia	Mujeres	837
	Hombres	884
Total		3.679

Fuente: Elaboración propia con datos de ICEA.

Absentismo

Según ICEA, en 2022 el absentismo en el sector asegurador fue del 3,49%, lo que marcó un nuevo descenso respecto del nivel en el año inmediatamente anterior. Esta tasa se compara con el 6,7 % para el conjunto de la economía calculado por Adecco, lo cual demuestra, un año más, que el seguro tiene un nivel de absentismo muy inferior al que se observa en el conjunto de las actividades.

Tabla/Gráfico 22: Evolución del absentismo laboral en el sector asegurador.

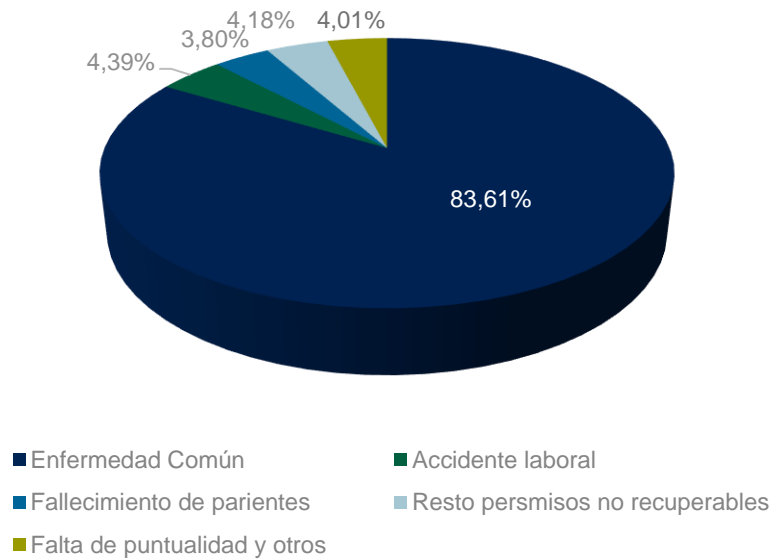


Fuente: ICEA.



La enfermedad común es el motivo más habitual de absentismo en el sector asegurador.

Tabla/Gráfico 23: Absentismo en el sector asegurador, según su motivo.



Fuente: ICEA.

Las vacaciones

En el sector asegurador se disfrutan, como media, 26,12 días laborables de vacaciones. Es decir, unas cinco semanas.

Previsión social y beneficios sociales

El convenio colectivo de seguros regula la previsión social para la jubilación, además del seguro de vida por fallecimiento. Por esta razón, la extensión de la previsión social complementaria para la jubilación en el seguro es del 100%. Dicho convenio establece como opción sectorial la instrumentación de seguros de aportación definida para la jubilación, sin perjuicio de los trabajadores que mantienen el incentivo económico por jubilación y de la existencia en las aseguradoras de planes de previsión de empleos u otros sistemas sustitutos o complementarios de los contemplados en el convenio

El seguro, pues, da una cobertura total de previsión a sus trabajadores que, de esta manera, construyen prestaciones complementarias a las del sistema público. La mayor frecuencia se da en favor de los planes de pensiones de empleo, sobre todo de aportación definida.



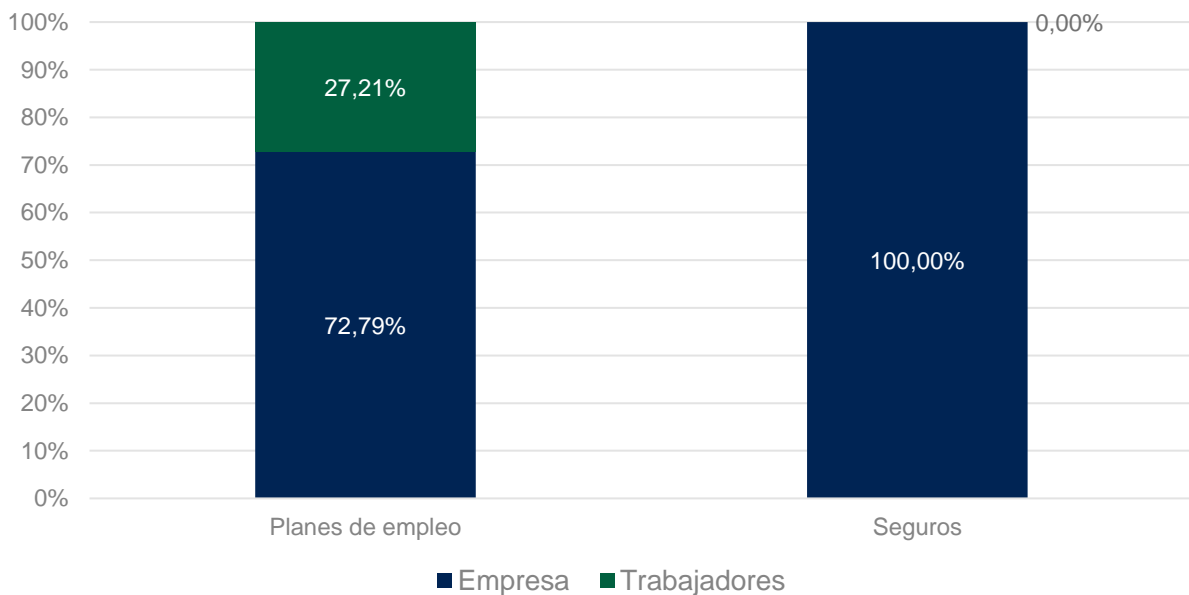
Tabla/Gráfico 24: Resumen de las condiciones de la previsión social en el seguro.

ESQUEMA DE PREVISIÓN SOCIAL	% ENTIDADES
Entidades con seguros de aportación definida	67,92%
Incentivo económico por jubilación	37,74%
Planes de pensiones de empleo	75,47%
Aportación definida	62,26%
Prestación definida	9,43%
Mixtos	3,77%

Fuente: ICEA.

Por lo que se refiere a las aportaciones, la empresa corre con el 100% de las mismas en los seguros, y con tres cuartas partes en los planes de empleo.

Tabla/Gráfico 25: Panorama de las aportaciones a previsión colectiva en el seguro.



Fuente: ICEA.

En el capítulo de beneficios sociales, los más extendidos son las ayudas para el pago de seguros. Muy particularmente los de vida, que las empresas otorgan de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo, y salud, presentes uno en la totalidad, y el otro en casi una de cada cuatro aseguradoras.



Tabla/Gráfico 26: Beneficios sociales en el sector asegurador.

BENEFICIO	% DE ENTIDADES
Seguros de vida	100,00%
Asistencia sanitaria	83,02%
Descuento en el seguro de automóvil	47,17%
Descuento en el seguro de hogar	43,40%
Descuento en otros seguros	56,60%
Ayudas a estudios	58,49%
Subv. de actividades culturales o deportivas	62,26%
Préstamos por encima del convenio	47,17%

Fuente: ICEA.

Otro elemento interesante que apunta a la importancia de la previsión social en el sector asegurador es la Encuesta Anual de Costes Salariales, una referencia pública que analiza los diferentes componentes salariales medios por sectores económicos. Cuando lo que se estudia es el componente “Cotizaciones voluntarias”, donde básicamente se recogen las aportaciones a sistemas complementarios de previsión, se observa que el seguro está entre los cinco sectores con una mayor aportación media por trabajador.

Tabla/Gráfico 27: Los sectores con mayores aportaciones a cotizaciones voluntarias para los trabajadores.

SECTOR	COTIZACIONES VOLUNTARIAS
19 Coquerías y refino de petróleo	2.949 €
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2.924 €
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	2.109 €
61 Telecomunicaciones	1.897 €
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	1.685 €
12 Industria del tabaco	1.530 €
51 Transporte aéreo	891 €
21 Fabricación de productos farmacéuticos	606 €
20 Industria química	576 €
30 Fabricación de otro material de transporte	495 €

Fuente: Encuesta Anual de Costes Laborales, 2021.



Igualdad y diversidad de la plantilla aseguradora. La mujer en el seguro

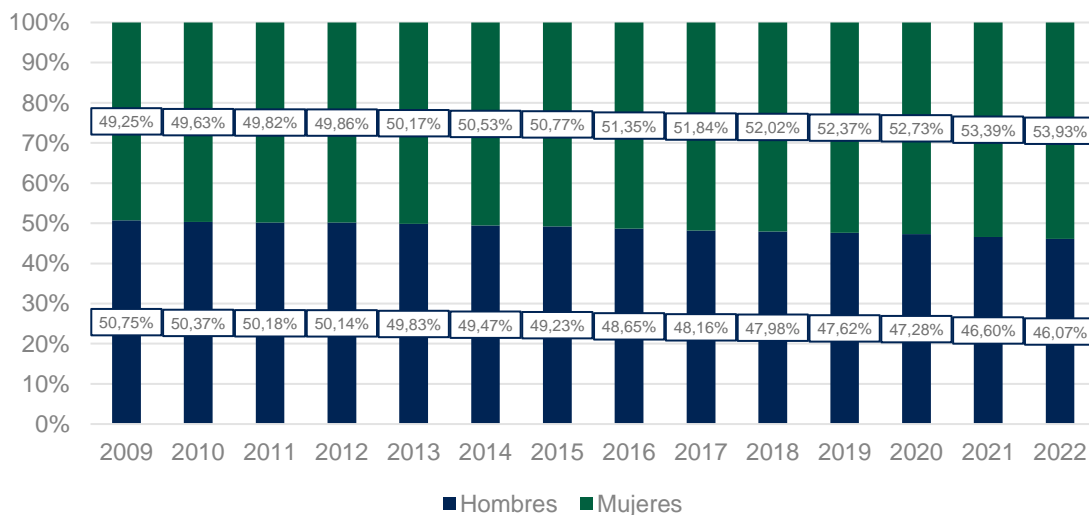
La presencia de la mujer y de la mujer directiva en el seguro

La plantilla aseguradora en relación con el sexo

Los datos publicados por ICEA permiten calcular que en 2022 la plantilla de las aseguradoras estaba compuesta por 25.123 hombres y 29.411 mujeres. Ellas, por lo tanto, representarían el 53,9% de los trabajadores de las entidades.

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

Tabla/Gráfico 28: Evolución reciente de la plantilla aseguradora, por sexos.



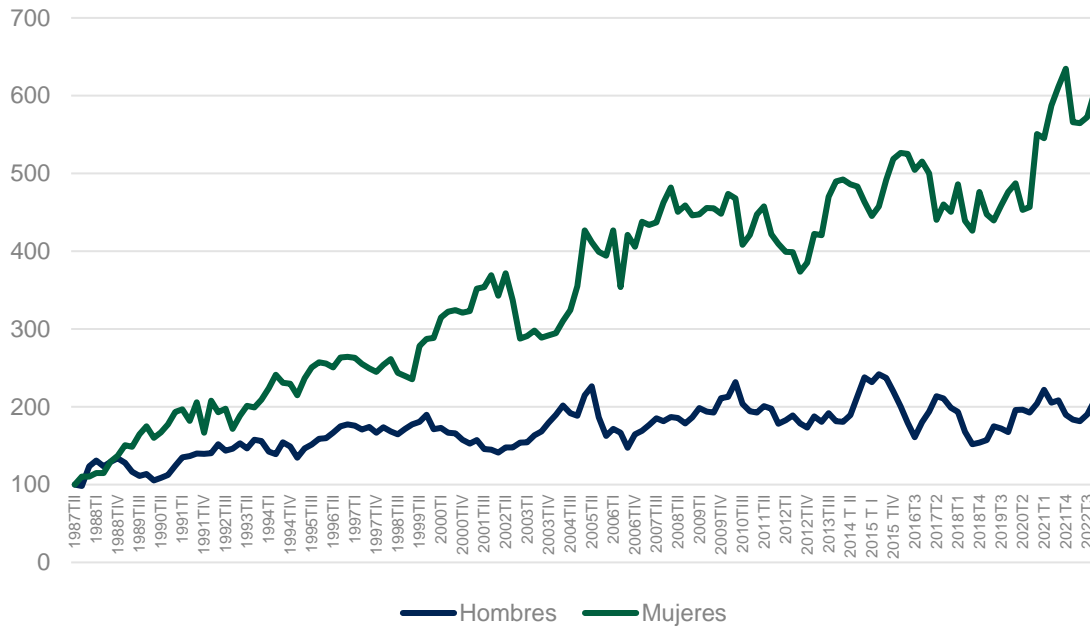
Fuente: ICEA.

Si bien en 2022 las mujeres constituían el 53,9% de los trabajadores totales de las aseguradoras, su peso en las altas era aún mayor. En concreto, ellas constituyeron el 55,54% de los fichajes. Esta magnitud confirma la tendencia histórica que tiene la plantilla aseguradora a incrementar el número de mujeres en su seno. Este dato se confirma cuando se estudia cómo se cubren las vacantes en el sector, como se verá luego.

Acudiendo a la EPA como fuente complementaria –una fuente que tiene la ventaja de ofrecer un entorno temporal muy amplio 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.



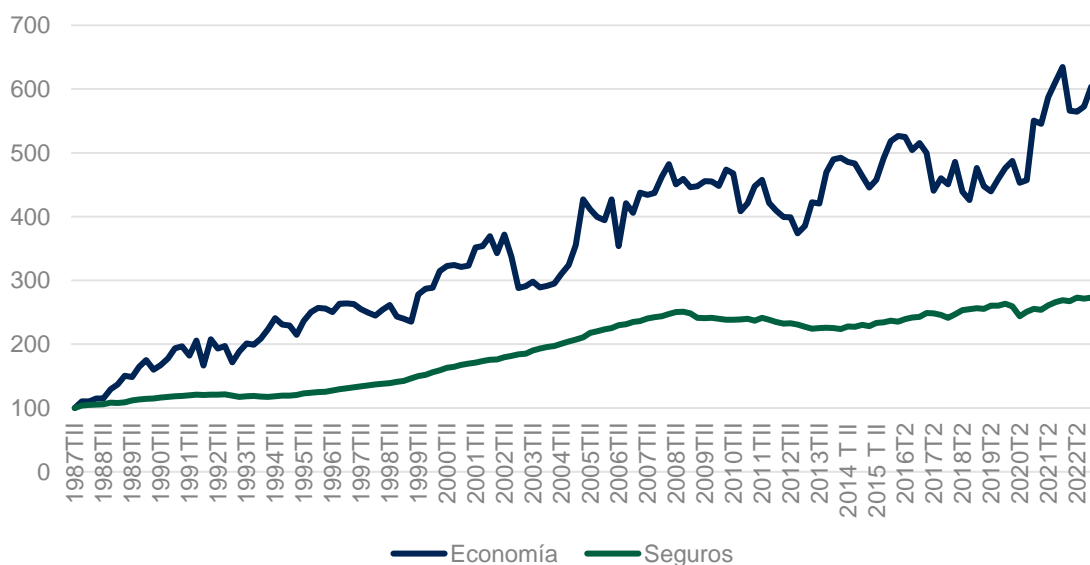
Tabla/Gráfico 29: Evolución del empleo femenino y masculino en seguros según la EPA. 1987=100.



Fuente: Elaboración propia 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 seis, mientras que en el conjunto de la economía lo ha hecho por algo menos de la mitad.

Tabla/Gráfico 30: Evolución relativa del empleo femenino asegurador y de la economía en general. 1987=100.

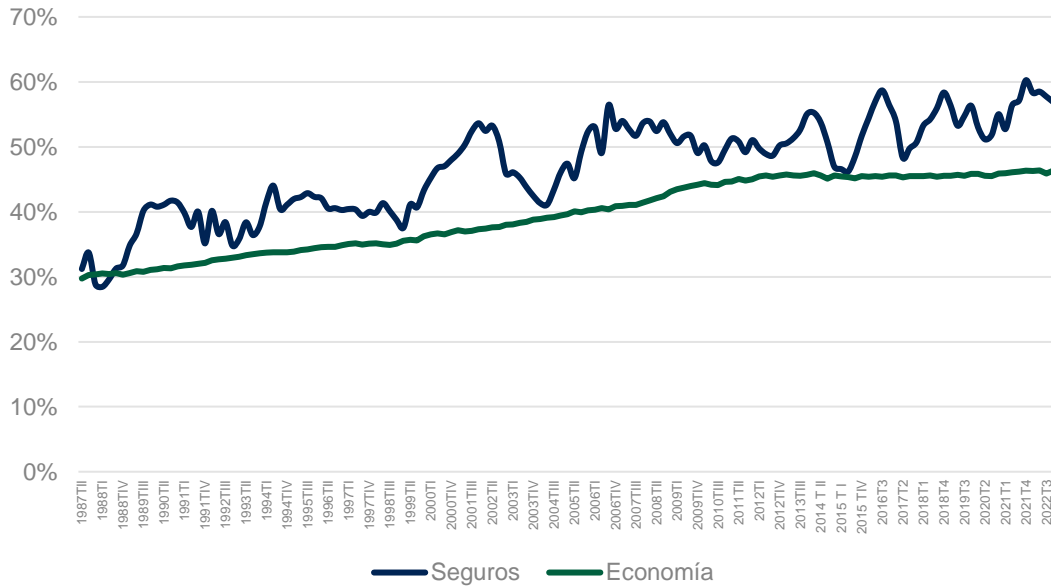


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.



Como consecuencia de todo lo descrito, la tasa de empleo femenino sobre el total, que la EPA calcula en el 57% para el sector asegurador, se sitúa más de 10 puntos porcentuales por encima de la misma tasa calculada para todo el conjunto de la economía.

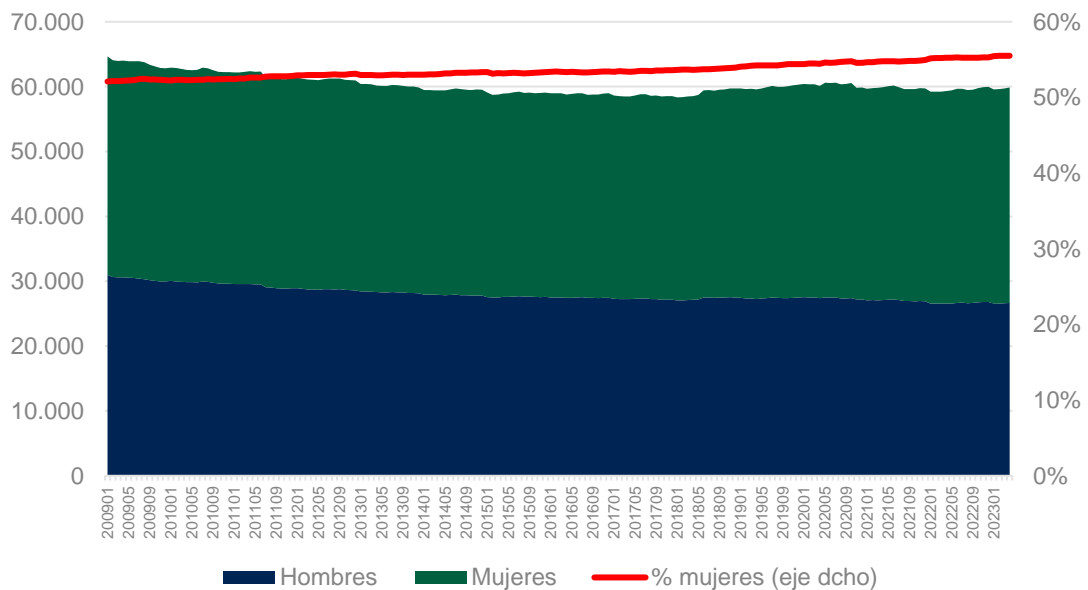
Tabla/Gráfico 31: Evolución histórica de la tasa de empleo femenino según la EPA.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por otra parte, los datos de afiliación de trabajadores en seguros por sexos confirman la progresiva ganancia de peso de las mujeres dentro del total de afiliados. Entre 2009 y 2022, la mujer ha ganado tres puntos porcentuales, del 52% al 55%.

Tabla/Gráfico 32: Afiliados en el sector asegurador, por sexos.



Fuente: Seguridad Social.

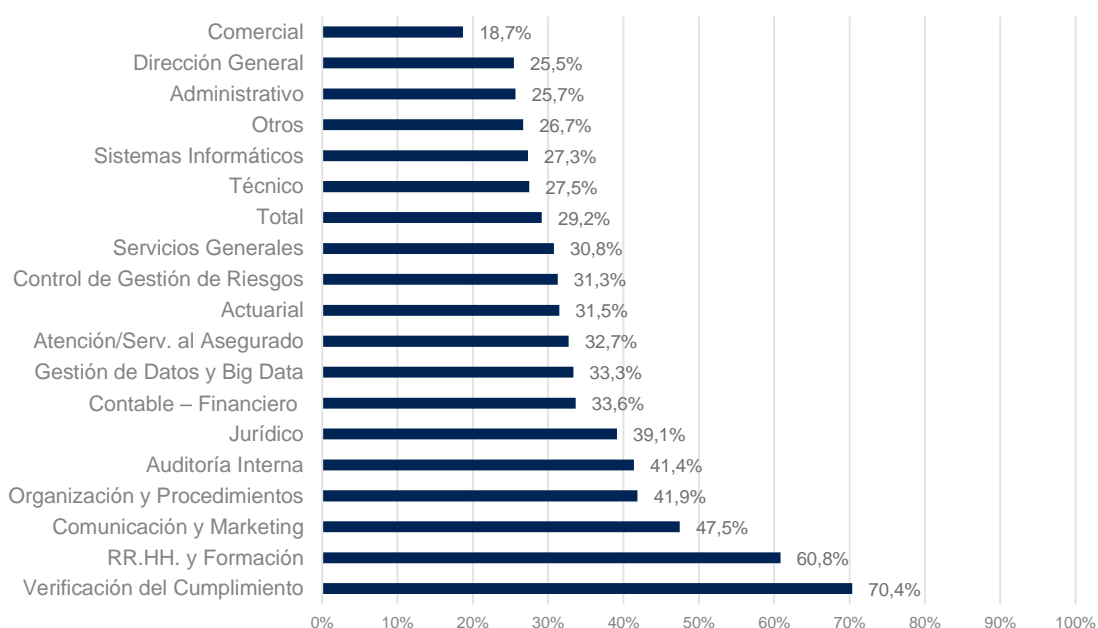


Regresando al análisis a través de los datos de ICEA, los departamentos donde las mujeres están más presentes son los de Atención y Servicio al Cliente (71,4% de los trabajadores), Jurídico (65%) y Recursos Humanos (62,6%).

La presencia de la mujer en puestos de dirección

Índices de Personal 2022 estima que las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos directivos en los departamentos de Verificación y Cumplimiento Normativo (*compliance*), así como Recursos Humanos y Formación y Comunicación.

Tabla/Gráfico 33: Presencia de la mujer directiva, por departamentos.



Fuente: ICEA.

En lo tocante a la presencia de la mujer en los órganos de gobierno y de gestión, los datos de ICEA 2022 apuntan a que las mujeres son el 21,3% de los miembros de consejo de administración (44,4% de las nuevas incorporaciones); mientras que son el 29,9% de los miembros de los comités de dirección (53,1% de las nuevas incorporaciones). En lo tocante al resto de posiciones directivas, la mujer ocupa el 32% de los puestos, y el 39% de las incorporaciones.

Tabla/Gráfico 34: La presencia corporativa de la mujer en el seguro.

	PRESENCIA	INCORPORACIONES
Consejos de administración	21,27%	44,44%
Comités de dirección	29,90%	53,13%
Resto de posiciones directivas	32,02%	39,09%

Fuente: ICEA.

Además de este dato, hay que tener en cuenta que el 46,8% de los empleados de entidades aseguradoras que reportan al CEO (*Chief Executive Officer* o máximo gestor de la entidad), sin pertenecer al Comité de Dirección, son mujeres. Las mujeres, por lo demás, son el 30,7% de las posiciones directivas en general.



La mujer y el nuevo empleo

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. Las mujeres, según los datos de *Índices de Personal*, fueron el 55,3% de dichas altas; porcentaje que está por encima de su peso en la plantilla global, lo que viene a indicar que las mujeres siguen ganando peso en la plantilla aseguradora.

Las altas totales supusieron 11,02% de la plantilla, mientras que un porcentaje algo superior, 12,23%, se corresponde con el total de puestos ofrecidos (este porcentaje abarca tanto los puestos cubiertos como los no cubiertos). Con estos datos, cabe estimar que el sector hizo 6.671 ofertas en 2022 que llevaron a la contratación de 2.801 hombres y 3.305 mujeres; siendo, por lo tanto, algo más de 6.000 los puestos finalmente ocupados. Esto llevaría a concluir que las mujeres lograron el 54,13% de las vacantes, un porcentaje consistente, aunque ligeramente superior, a su peso en el empleo.

Tabla/Gráfico 35. Puestos finalmente cubiertos, por sexos.

	EXTERNOS	INTERNOS	TOTAL
Hombres	2.092	709	2.801
Mujeres	2.233	1.072	3.305
Total	4.325	1.781	6.106
% mujeres	51,63%	60,19%	54,13%

Fuente: Elaboración propia con datos de ICEA.

La media de candidatos por puesto ofrecido fue de 6,5.

Promociones y planes de desarrollo de carrera

Es importante destacar que la presencia de la mujer es igualmente coherente o superior a su peso en la plantilla cuando se analizan las promociones internas a cargos intermedios y los planes de desarrollo de carrera dentro de una misma organización, tal y como revelan los datos de ICEA sobre *Formación en el seguro* y los propios *Índices de Personal*.

Las promociones profesionales en 2022, según *Índices de Personal*, alcanzaron al 3,1% de la plantilla (unas 1.700 personas, en la actual estimación), de las cuales las mujeres fueron el 56%. De nuevo, por lo tanto, nos encontramos con un porcentaje consistente, y superior, a la presencia en la plantilla; y muy superior al porcentaje de mujeres presentes en los altos escalones de la gestión.

El 44,4% de las entidades, según se desprende de la información de ICEA, dispone de planes de desarrollo de carrera. El 51,75% de los trabajadores beneficiados de estos planes de carrera son mujeres.

El estudio de ICEA sobre formación, por lo demás, permite derivar información sobre la composición por sexos de las promociones en diversas tipologías de trabajo en las aseguradoras. Estos datos apuntan a que un tercio de los planes de carrera entre directivos son de mujeres.



Tabla/Gráfico 36: Distribución por sexos de los planes de carrera en el sector asegurador.

TIPO DE TRABAJADOR	HOMBRES	MUJERES
Directivos	67,70%	32,30%
Mandos medios	51,99%	48,01%
Perfil STEM	69,07%	30,93%
Técnicos	44,63%	55,37%
Comerciales	57,15%	42,85%
Administrativos	28,21%	71,79%
Otros	49,17%	50,83%
Total	48,25%	51,75%

Fuente: ICEA.

Se ofrece aquí un cuadro-resumen de los contenidos relativos a igualdad de la mujer contenidos en este informe:

Tabla/Gráfico 37: Resumen de conceptos sobre igualdad en el sector asegurador.

CONCEPTO	DATO
Peso de la mujer en el empleo total de seguros	53,93%
Departamentos con mayor presencia femenina	Atención al cliente, Jurídico y RR HH
Departamentos con mayor presencia de la mujer directiva	Compliance, RR HH y Comunicación
Mujeres presentes en consejos de administración	21,27%
Presencia de las mujeres en los nuevos consejeros	44,44%
Mujeres presentes en comités de dirección	29,90%
Presencia femenina en las incorporaciones a comités de dirección	53,13%
% de mujeres que reportan directamente al CEO sin estar en el comité de dirección	46,81%
Presencia total de la mujer ejecutiva	30,69%
Presencia de las mujeres en las altas de plantilla del año	55,34%
Presencia de las mujeres en las promociones del año	55,84%
Presencia de las mujeres en los planes de desarrollo de carrera	51,75%
Presencia de las mujeres en la plantilla con reducción de jornada	91,49%
Presencia de las mujeres en permisos de maternidad/paternidad	45,88%
Presencia de las mujeres en permisos de lactancia	48,58%
Presencia de las mujeres en puestos cubiertos con personal interno	60,19%
Presencia de las mujeres en puestos cubiertos con personal externo	51,63%
Presencia de las mujeres en puestos cubiertos totales	54,13%
Mujeres que encontraron trabajo en el seguro, cada día del año	6

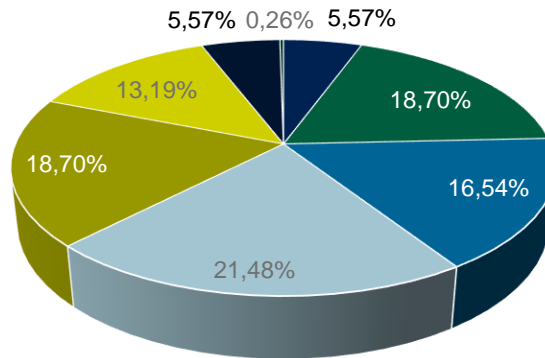
Fuente: Elaboración propia con datos de ICEA.

Diversidad de la plantilla aseguradora

La plantilla aseguradora tiene sus principales componentes de edad entre los 30 y los 54 años. Tres de cada cuatro trabajadores están en esos tramos. A partir de ahí, entre los 50 y los 59 años está uno de cada cinco trabajadores. Por debajo de 30 años se encuentra el 5,6% de los empleados.



Tabla/Gráfico 38: La plantilla aseguradora, por tramos de edad.



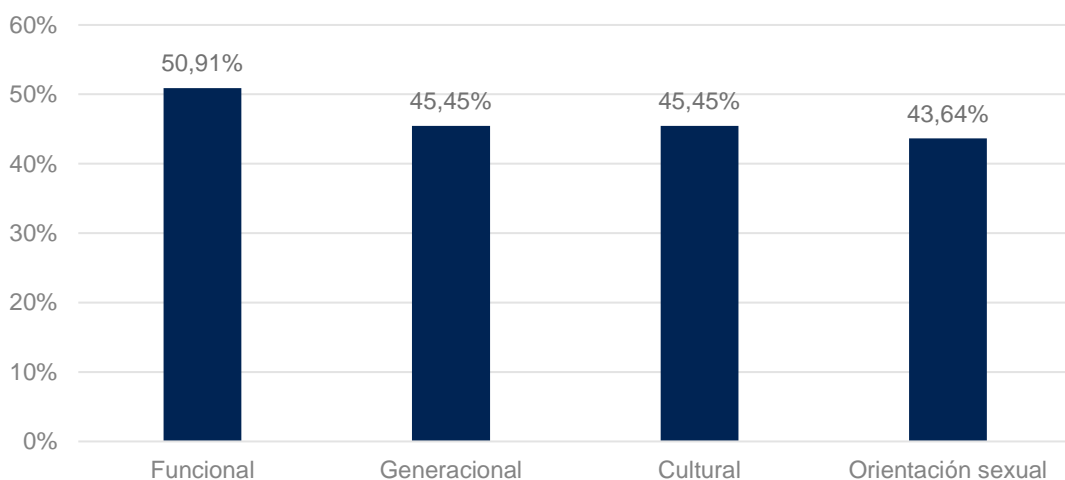
- Menor de 30 años
- De 30 a 39 años
- De 40 a 44 años
- De 45 a 49 años
- De 50 a 54 años
- De 55 a 59 años
- De 60 a 64 años
- 65 años y más

Fuente: ICEA.

El personal de nacionalidad extranjera que trabaja para aseguradoras en España representa el 3,87% de la plantilla, según aparece en los *Indicadores de Sostenibilidad 2022* de ICEA. Las mujeres son casi el 60% del personal no español.

Las medidas de gestión funcional (garantizar la diversidad en las diferentes funciones de la empresa) destacan entre todas las medidas de gestión de la diversidad implementadas por las entidades. Pero hay otras iniciativas ampliamente adoptadas.

Tabla/Gráfico 39: Implantación de medidas de gestión de la diversidad en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.



La discapacidad y el empleo en las aseguradoras

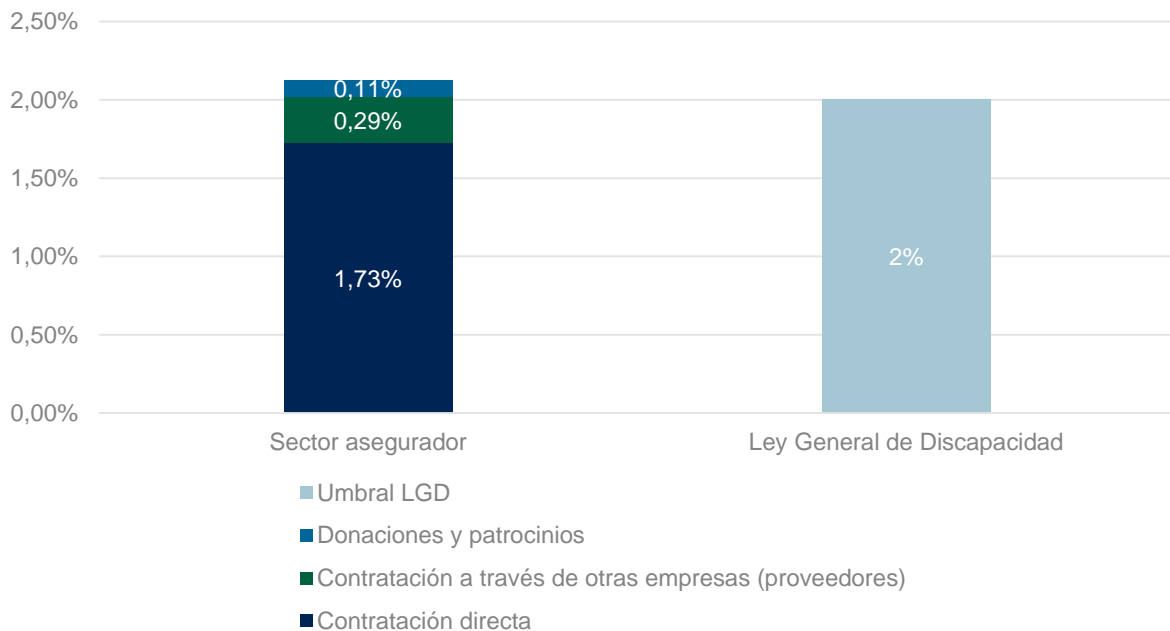
El 82% de las aseguradoras españolas que participaron en la estadística de indicadores de sostenibilidad de ICEA declaró que empleaba a personas con discapacidad. La información facilitada por estas entidades, muy representativas, extendida a todo el sector, llevaría a considerar que el empleo directo de personas con discapacidad podría estar en el entorno de las 770 personas en toda la industria.

Más allá, sin embargo, se encuentra el nivel de cumplimiento de la *Ley General de Discapacidad* (LGD), que establece más vías 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 personas con discapacidad.
- Las donaciones y acciones de patrocinio.

Las empresas del sector asegurador español cumplen la LGD. El conjunto de medidas que toma el 82% de aquéllas que están obligadas cumplir con la LGD alcanza un 2,13% equivalente de la plantilla. Esta ratio se sitúa, por lo tanto, por encima del umbral definido por la legislación. El 81% de este objetivo se obtiene mediante la contratación de empleados, el 14% mediante contrataciones mercantiles, y el resto a través de donaciones y acciones de patrocinio.

Tabla/Gráfico 40: Cumplimiento de la Ley General de Discapacidad en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.



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, unas políticas específicas de igualdad del sector.

Políticas de igualdad y sostenibilidad en el empleo

Según ICEA, el 87% de las aseguradoras ha hecho una evaluación específica en materia de igualdad. Un 83% ha elaborado un *Plan de igualdad*.

Tabla/Gráfico 41: Resumen de las políticas de igualdad en el sector asegurador.

INDICADOR	DATO
Empresas que han elaborado un diagnóstico de la situación	86,79%
Entidades que han constituido una Comisión de Igualdad	79,25%
Entidades que han elaborado un Plan de Igualdad	83,02%
Entidades que disponen de medidas para reducir o mitigar la brecha salarial	79,25%
Contenidos del Plan de Igualdad	
Flexibilidad horaria	83,64%
Medidas de conciliación vida familiar/laboral	83,64%
Protocolo de prevención del acoso (moral, sexual)	80,00%
Políticas activas de contratación	69,09%
Medidas de sensibilización y formación	72,73%
Políticas activas de promoción	61,82%
Otros	14,55%
Empresas horario flexible de entrada y salida	85,45%

Fuente: ICEA.

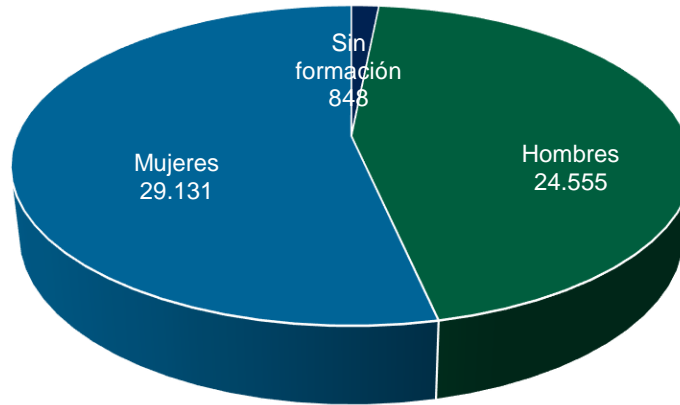
Promoviendo la formación y la gestión del talento

La formación en el sector asegurador

Según el informe específico de ICEA sobre la formación en el sector asegurador, el 98,44% de los empleados de seguros recibió formación durante el año 2022 (lo cual supone una media de 804 trabajadores formados por entidad). Por lo tanto, un año más, la práctica totalidad de la plantilla ha recibido algún tipo de formación. De dichos empleados formados, el 45,7% fueron hombres y el 54,3% restante, mujeres. Por lo tanto, se replicó el *mix* de empleo por sexos, como es lógico tratándose de una práctica de la que se beneficia la práctica totalidad de la plantilla.



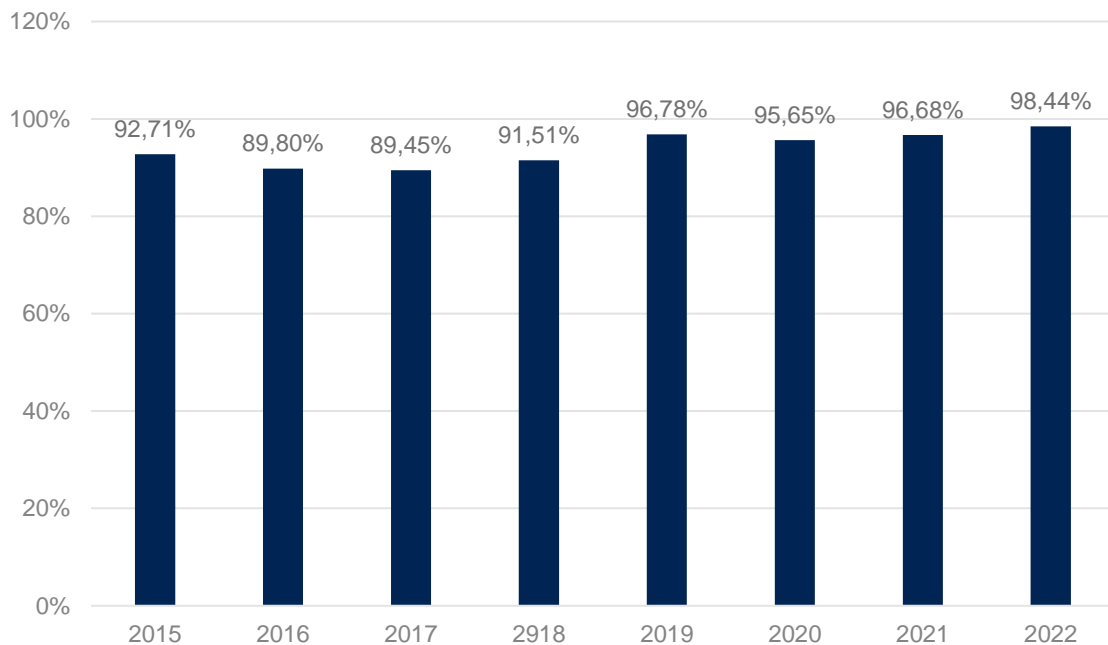
Tabla/Gráfico 42: Principales cifras de la formación aseguradora en 2022.



Fuente: ICEA.

Debe añadirse, además, que la apuesta del sector asegurador por la formación es continuada a lo largo del tiempo.

Tabla/Gráfico 43: Evolución del porcentaje de empleados formados en el sector asegurador.



Fuente: ICEA.

La participación de mujeres en acciones de formación es significativa y acorde con la presencia que tienen en cada rango de la organización, como se puede observar en la siguiente tabla.



Tabla/Gráfico 44: Distribución de los trabajadores formados, por departamentos y por sexos.

CARGO	HOMBRES	MUJERES
Directivos	67,36%	32,64%
Mandos medios	52,44%	47,56%
Técnicos	64,15%	35,85%
Comerciales	42,30%	57,70%
Administrativos	52,81%	47,19%
Otros	27,33%	72,67%

Fuente: ICEA.

Por lo que se refiere a las categorías, el 4,5% de los trabajadores y trabajadoras que recibió formación eran directivos y el 11,2% mandos intermedios. Los empleados con responsabilidades comerciales fueron la mayor cohorte de formados en 2022.

Cada trabajador recibió una formación media en 2022 de 32,87 horas. Cada entidad, como media, impartió o financió 26.484 horas de formación. El 97,2% de la formación se ha desarrollado en horario laboral.

Por lo que se refiere a la formación desde un punto de vista económico, la inversión media por entidad es de 380.786 euros. Esto supone una media de 14,34 euros por hora de formación o 487,22 euros por empleado formado. Estas cuantías suponen dedicar un importe equivalente al 1,02% de la masa salarial a formación.

Cada entidad impartió, de media, 334 cursos en el año 2022. Con porcentajes superiores o cercanos al 90% se encuentran las formaciones propias de seguros o de áreas de soporte, junto con las capacidades digitales. El porcentaje es algo menor en las políticas internas de la empresa y los idiomas.

Tabla/Gráfico 45: Materias de los cursos de formación impartidos en el sector asegurador.

MATERIA	% ENTIDADES	HORAS IMPARTIDAS POR ENTIDAD
Formación técnica de seguros	88,89%	4.765
Formación comercial	90,74%	5.160
Áreas de soporte (jurídico, técnico o económico)	98,15%	6.223
Otra formación técnica	81,48%	995
Capacidades digitales	87,04%	2.780
Habilidades	81,48%	4.626
Idiomas	74,07%	3.798
Culturas y políticas internas de la empresa	74,07%	1.863

Fuente: ICEA.

Por otra parte, las entidades impartieron, como media, 321 cursos a mediadores, con un total de 2.476 mediadores formados por entidad. Asimismo, el 18,9% de las entidades ha realizado formación específica a consejeros, con una media de 320 horas y 26 consejeros formados.



Según ICEA, el 90,7% de las aseguradoras tiene planes de formación. El 90,4% de los planes de formación tiene una duración de un año.

Las entrevistas con jefes y superiores son el método más utilizado para detectar la idoneidad y necesidades de estos planes de formación.

Tabla/Gráfico 46: Métodos utilizados para la elaboración de planes de formación.

MÉTODO	% ENTIDADES
Entrevistas a jefes y/o superiores	78,26%
Evaluación del desempeño	60,87%
Cuestionarios	56,52%
Observación directa	32,61%
Entrevistas a interesados	28,26%
Otros	28,26%

Fuente, ICEA.

Planes de desarrollo de carrera, promociones y prácticas

Según el estudio de Formación en el sector asegurador de ICEA, el 44,4% de las entidades aseguradoras usa los planes de desarrollo de carrera en el marco de su gestión de recursos humanos. La difusión entre todos los tipos de personas que trabajan en las entidades aseguradoras de estos planes de carrera es muy elevada, aunque destacan las entidades que los dirigen a personal técnico.

Tabla/Gráfico 47: Entidades con plan de desarrollo de carrera, según el perfil de los trabajadores beneficiarios de los mismos.

TIPO DE PERSONA	% ENTIDADES
Personal técnico	95,83%
Mandos medios	87,50%
Directivos	70,83%
Personal administrativo	79,17%
Personal comercial	66,67%
Perfil STEM	33,33%
Otros	20,83%

Fuente: ICEA.

En coherencia con el peso que tienen sobre la plantilla global, el 52% de los trabajadores de seguros que tiene plan de carrera es mujer. La presencia de las mujeres en los planes de carrera es especialmente relevante entre el personal administrativo y el de perfil técnico.



Tabla/Gráfico 48: Distribución de los planes de desarrollo de carrera por sexos en cada tipo de trabajador.

TIPO DE TRABAJADOR	HOMBRES	MUJERES
Directivos	67,70%	32,30%
Mandos medios	51,99%	48,01%
Perfil STEM	69,07%	30,93%
Técnicos	44,63%	55,37%
Comerciales	57,15%	42,85%
Administrativos	28,21%	71,79%
Otros	49,17%	50,83%
Total	48,25%	51,75%

Fuente: ICEA.

Por último, tres de cada cuatro aseguradoras tienen convenios de prácticas para estudiantes, siendo mujeres el 51% de los beneficiados de esta política; si bien, de entre los que fueron finalmente contratados, el porcentaje de mujeres es del 56%.