

## BARÓMETRO DE VIDACAIXA SOBRE PREVISIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA

---

# SÓLO UNA DE CADA CUATRO EMPRESAS ESPAÑOLAS OFRECE COMPLEMENTOS DE JUBILACIÓN A SUS TRABAJADORES

---

- Un 75% de las empresas entrevistadas ofrece seguros de riesgo, con cobertura de fallecimiento o accidente, mientras que sólo un 25% ofrece complementos de jubilación.
  - Los productos de previsión que más ofrecen las empresas son las pólizas de accidente (65%), seguidas de los seguros de vida-riesgo (58%). Los menos ofrecidos son los seguros de salud (21%), los planes de pensiones (18%) y los seguros de jubilación (10%).
  - La previsión empresarial está más implantada en empresas multinacionales que en nacionales, y en empresas de gran tamaño que en las pequeñas y medianas.
- A pesar de su poca difusión, los directivos consideran que los complementos para la jubilación son el producto más valorado por los empleados, por delante de los seguros de vida, los préstamos a tipo de interés preferencial o los "tickets restaurant".
- El 84% de las empresas no tiene previsto contratar o ampliar la contratación de productos de previsión empresarial en el 2005. Manifiestan que cambiarían de opinión si dichos productos tuvieran mayores ventajas fiscales para la empresa, menores cotizaciones a la Seguridad Social y fuesen más valorados por los empleados.
- Cerca de la mitad de las empresas prefieren tener un único proveedor de previsión social, siendo la solvencia el factor más importante a la hora de elegirlo. VidaCaixa es la entidad que ofrece más confianza a los prescriptores de previsión social empresarial.

Ipsos-Eco Consulting

Noviembre 2004

## FICHA TÉCNICA

# BARÓMETRO DE VIDACAIXA SOBRE PREVISIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA

**ENCUESTA REALIZADA POR:** Ipsos-Eco Consulting para VidaCaixa

**MUESTRA:** 600 prescriptores de previsión social empresarial (empresarios, directores financieros, directores de RR.HH.).

**ÁMBITO:** Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco.

**TIPO DE ENTREVISTA:** Entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (CATI).

**MARGEN DE ERROR:** +/- 4,1%.

**TRABAJO DE CAMPO:** Del 09/06/04 al 09/07/04.

## PERFIL DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

### Empresas con más de 20 empleados

**Segmentos analizados:** entre 21 y 49 trabajadores  
entre 50 y 249 trabajadores  
250 trabajadores o más

**Ámbito empresarial:** empresas nacionales  
empresas multinacionales

## 1. PLANES DE PENSIONES Y SEGUROS DE JUBILACIÓN, ENTRE LOS PRODUCTOS DE PREVISIÓN SOCIAL MENOS CONTRATADOS

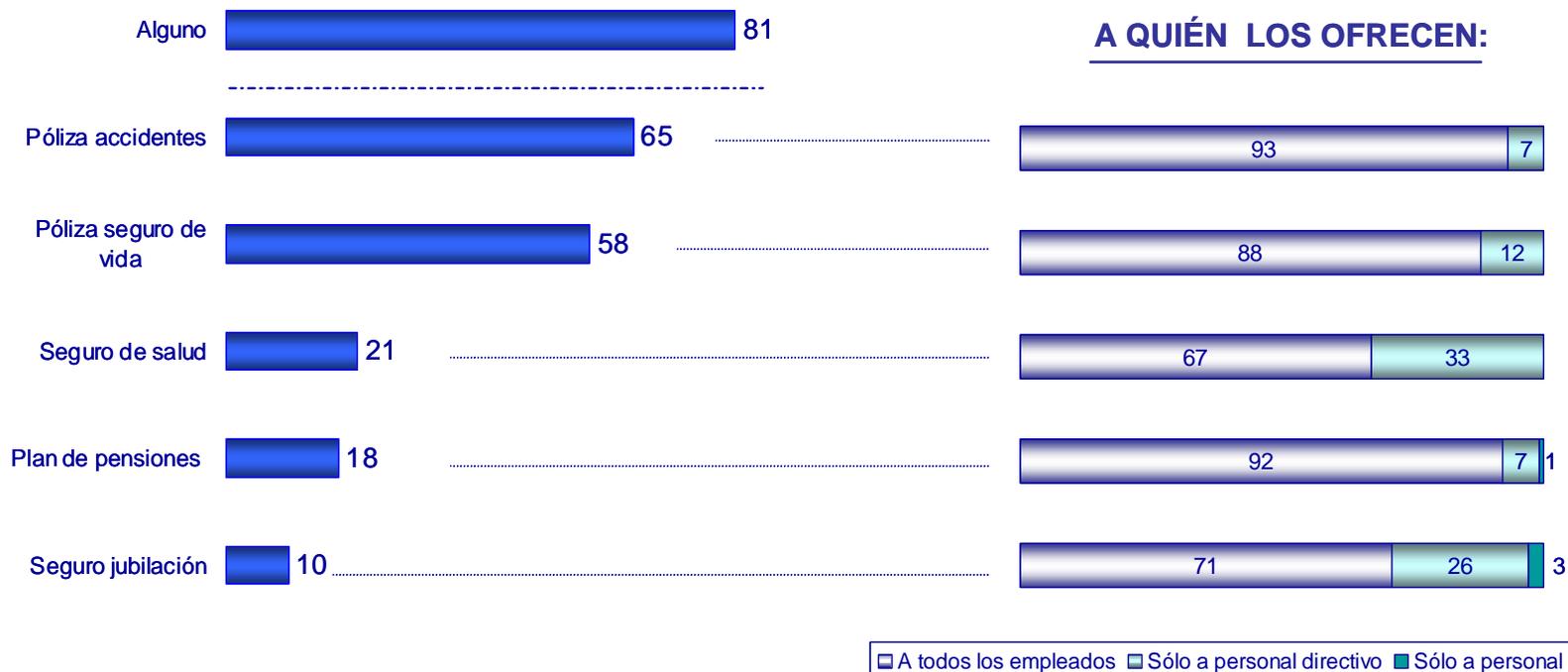
- **Los seguros de accidentes y seguros de vida muestran una contratación muy superior a la de los planes de pensiones y los seguros de jubilación.**

Sólo un 18% de las empresas españolas con más de 20 trabajadores cuenta con planes de pensiones para sus empleados y un 10% dispone de seguros de jubilación, según el Barómetro de VidaCaixa sobre Previsión Empresarial en España, realizado por IPSOS-Eco Consulting a petición de VidaCaixa Previsión Social, la unidad de VidaCaixa especializada en el negocio de previsión para empresas e instituciones y líder en el mercado español. VidaCaixa Previsión Social cuenta con más de 12.400 millones de euros en recursos gestionados, entre planes de pensiones y seguros de vida, y da servicio a más de 750.000 asegurados y partícipes de 4.500 empresas.

Las respuestas de los encuestados en el estudio, 600 prescriptores de previsión social empresarial (empresarios, directores financieros, directores de recursos humanos, etc.), revelan que existe un alto nivel de contratación de seguros de riesgo —seguros de accidentes (65% de los encuestados) y seguros de vida (58%)—, y una baja contratación de productos de ahorro para la jubilación —planes de pensiones (18%) y seguros de jubilación (10%)—, situándose los seguros de salud en un 21%.

De entre las Comunidades Autónomas estudiadas, la previsión empresarial está más implantada en el País Vasco, donde un 84% de empresas disponen de algún producto de previsión empresarial, y menos implantada en Cataluña, con un 77% de las empresas. Madrid y Andalucía muestran un porcentaje del 82%.

### PRODUCTOS QUE OFRECEN LAS EMPRESAS A LOS EMPLEADOS (%):



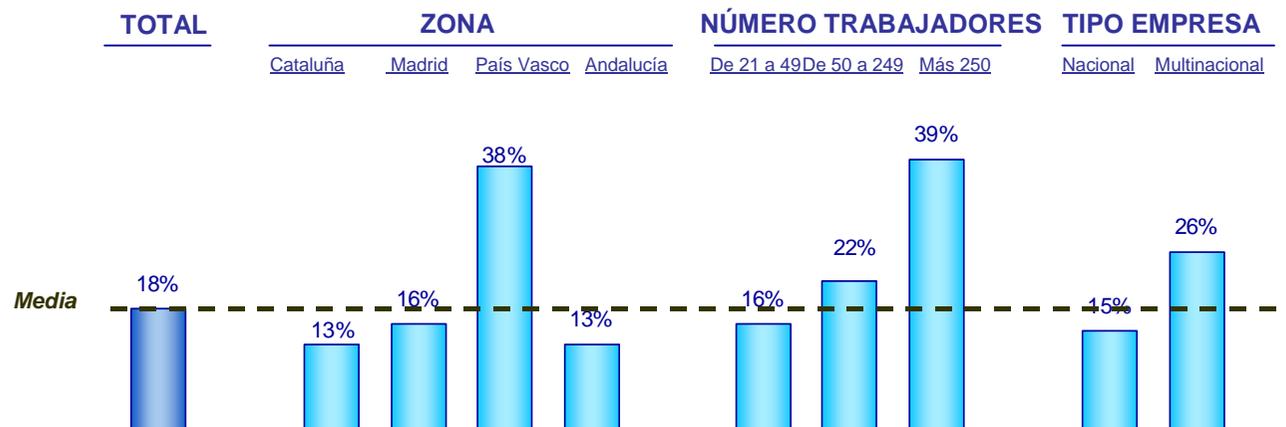
En general, cuando las empresas ofrecen un determinado producto, lo hacen para la gran mayoría de su plantilla; sólo en el caso de los seguros de salud, y en menor medida de los seguros de jubilación, se produce una cierta diferencia entre la plantilla completa o únicamente el personal directivo.

- **Los planes de pensiones están más implantados en multinacionales y empresas de gran tamaño que en empresas nacionales y de tamaño pequeño o mediano.**

En lo que respecta a los planes de pensiones, la previsión empresarial está más implantada en las compañías con más de 250 trabajadores (39%) y menos implantada en las compañías con menos de 50 trabajadores (16%). En las empresas nacionales el porcentaje de empresas con plan de pensiones de empleo es del 15%, mientras que en las multinacionales es del 26%.

Además, el Barómetro de VidaCaixa de Previsión Empresarial pone de manifiesto que los planes de pensiones de empleo y EPSV tienen una penetración mayor en el País Vasco, donde un 38% de los entrevistados manifiesta que su empresa ha suscrito planes de pensiones/EPSV para sus trabajadores, y menor en Andalucía y Cataluña, con sólo un 13%. Madrid muestra un porcentaje del 16%.

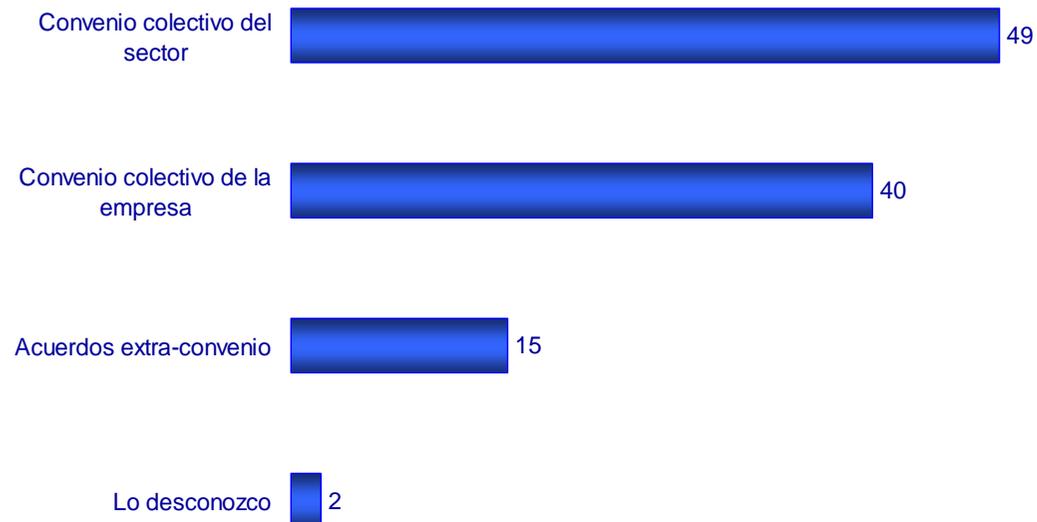
*¿Dispone su empresa de un plan de pensiones para sus trabajadores? (%)*



- Los productos de previsión que las empresas tienen contratados son fruto de obligaciones del convenio colectivo del sector o del convenio colectivo de la empresa.

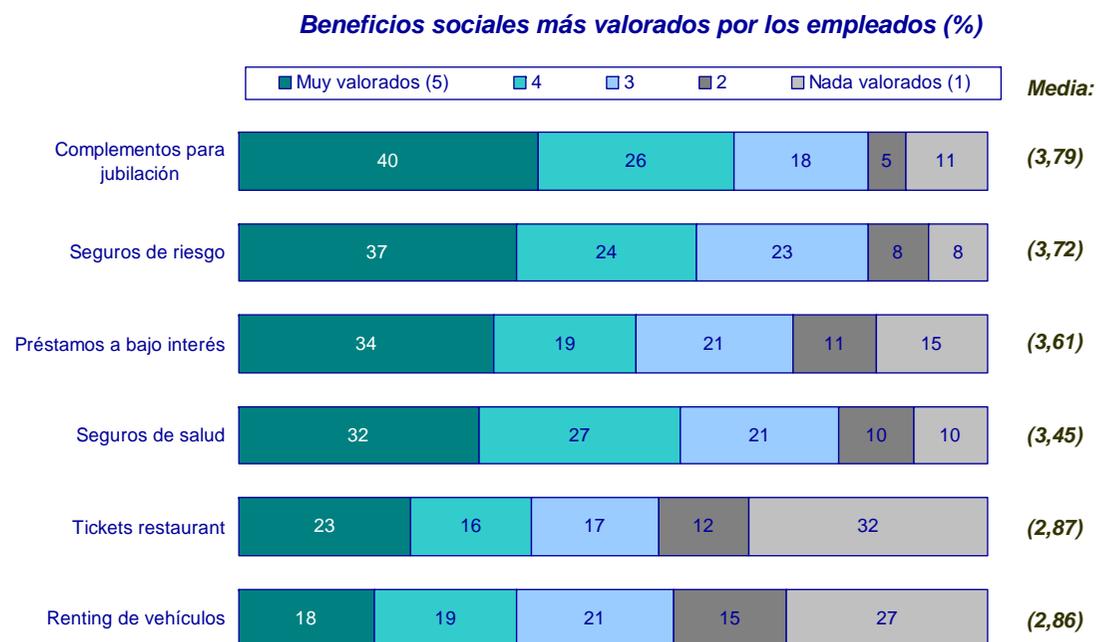
Al preguntarles sobre el origen de la previsión empresarial, un 49% de los entrevistados manifiesta que la contratación de productos de previsión empresarial es fruto del convenio sectorial, un 40% debida al convenio de empresa y un 15% fruto de acuerdos extra-convenio.

*¿Cuál es el origen de las obligaciones de su empresa en previsión empresarial? (%)*



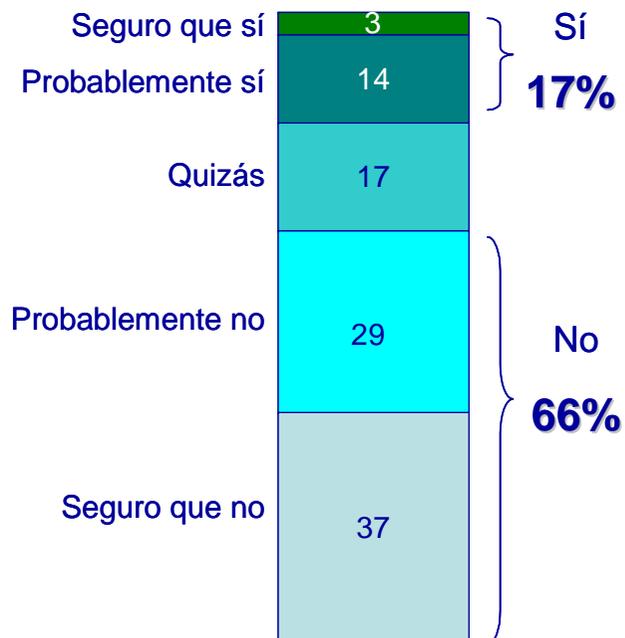
## 2. PARA LOS DIRECTIVOS ENTREVISTADOS, LOS COMPLEMENTOS PARA LA JUBILACIÓN SON EL BENEFICIO SOCIAL MÁS VALORADO POR LOS TRABAJADORES

A pesar de la poca difusión de los productos de ahorro (planes de pensiones y seguros de jubilación), la mayoría de los directivos entrevistados consideran que los complementos para la jubilación son el beneficio social mejor valorado por sus trabajadores, por encima de los seguros de riesgo, de salud o los “tickets restaurant”, entre otros.



Sin embargo, el 66% de ellos coinciden en señalar que los trabajadores no están dispuestos a renunciar a un aumento de sueldo a cambio de que la empresa realice aportaciones a un plan de pensiones.

***¿los empleados estarían dispuestos a renunciar a una parte del sueldo a cambio de aportaciones empresariales a un plan de empleo? (%)***



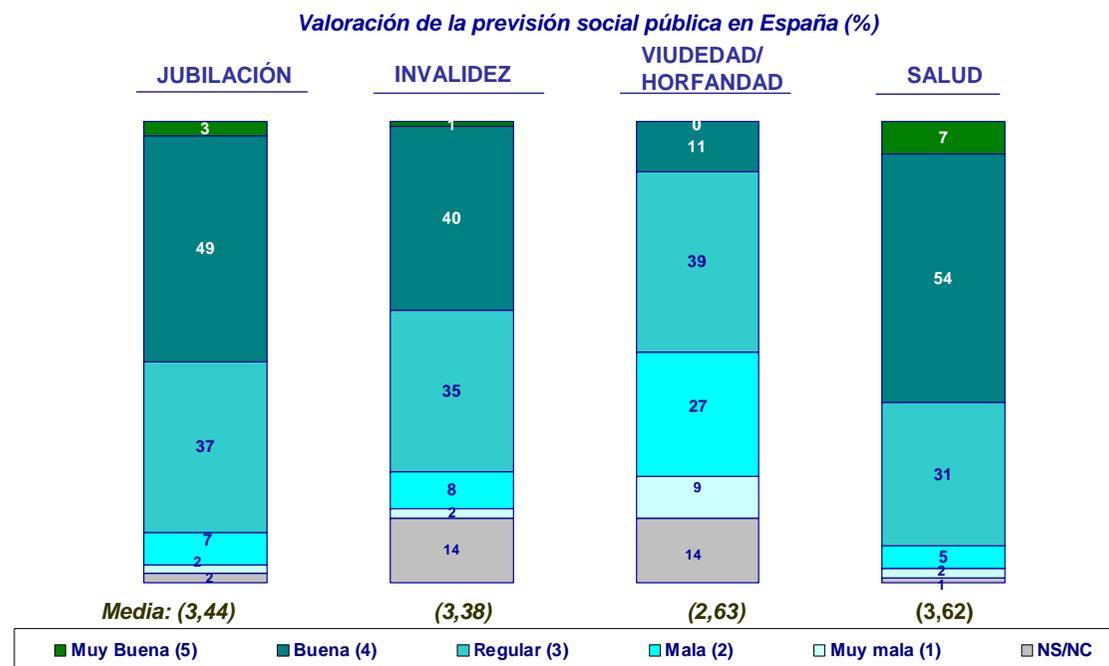
Estos resultados confirman que los productos de ahorro del segundo pilar están bien valorados, pero todavía falta dar el paso decisivo para que los trabajadores hagan suyo el sistema. En cierta manera, la diversificación y flexibilización pueden ayudar a dar este paso, ya que permiten al trabajador escoger libremente cómo planificar su jubilación, gestionando el patrimonio ahorrado según sus necesidades y con el mínimo impacto fiscal.

- **El 46% de los entrevistados valora negativamente las pensiones públicas de jubilación, debido a la pérdida de poder adquisitivo que representan y por ser escasas o mejorables.**

Según los directivos entrevistados, la importancia que los trabajadores otorgan a los complementos de jubilación estaría en directa relación con su percepción de las pensiones públicas de jubilación. En concreto, un 46% de los entrevistados valora negativamente las pensiones públicas de jubilación y las califica como regulares (37%), malas (7%) o muy malas (2%). El motivo más frecuente de estas opiniones negativas es la pérdida de poder adquisitivo que se produce al llegar a la jubilación.

El Barómetro de VidaCaixa recoge también las opiniones de los prescriptores de previsión social empresarial acerca de otros aspectos de la previsión social pública. El mejor

valorado es el de la salud/sanidad, con un 62% de valoraciones positivas, que se reduce en Cataluña hasta el 53% y que en el País Vasco crece hasta el 70%. La cobertura por invalidez recibe respuestas favorables en el 42% de los casos y la de viudedad/orfandad es la peor valorada por los entrevistados.

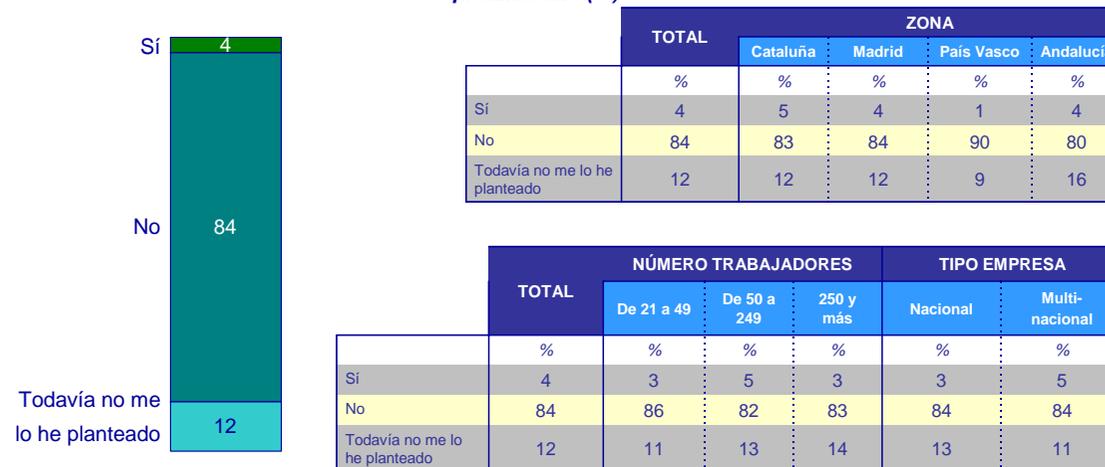


### 3. LA PREVISIÓN SOCIAL NECESITA INCENTIVOS PARA AUMENTAR SU IMPLANTACIÓN

- El 84% de las empresas no contratará ningún nuevo producto de previsión empresarial el próximo año.

La gran mayoría de compañías en las que prestan sus servicios los directivos entrevistados para el estudio no tiene ninguna intención de contratar nuevos productos de previsión social el próximo año. En concreto, el 84% de la muestra manifiesta esta negativa.

*Intención de contratar un producto de previsión empresarial en el próximo año (%)*



**Nota:** Los productos que tienen intención de contratar son principalmente:  
 - Seguro salud/médico  
 - Seguro vida/accidente  
 - Plan de jubilación

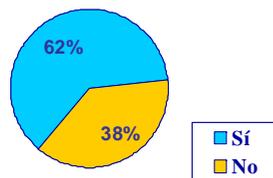
- **El aumento de los beneficios fiscales, la rebaja en las cuotas a la Seguridad Social y una mayor valoración por parte de los empleados impulsarían la previsión empresarial.**

Existen ciertos supuestos que llevarían a los entrevistados a cambiar de opinión y contratar algún producto de previsión empresarial, como por ejemplo la existencia de ventajas fiscales, el hecho de que los empleados valoraran más este tipo de beneficios sociales o la rebaja en las cuotas a la Seguridad Social.

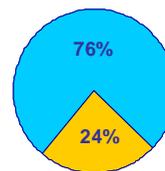
Concretamente, el 76% de los entrevistados manifiesta que uno de los aspectos que impulsaría la contratación de más productos de previsión empresarial sería la mejora de la regulación fiscal, promoviendo mayores ventajas para la empresa.

### Contrataría productos de previsión empresarial...

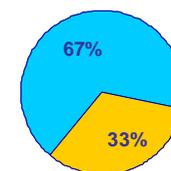
...si se rebajaran las cuotas a la Seguridad Social



...si existieran más ventajas fiscales para la empresa



...si los empleados lo valoraran más



**Nota:** Otros supuestos en los que la empresa contrataría algún producto de previsión social son:  
 -Si no tuviera costes para la empresa.  
 -Si tuviera algún beneficio o rentabilidad para la empresa o para los empleados.  
 -Si el convenio lo tuviera en cuenta.  
 -Si hubiera beneficios/incentivos para la empresa.

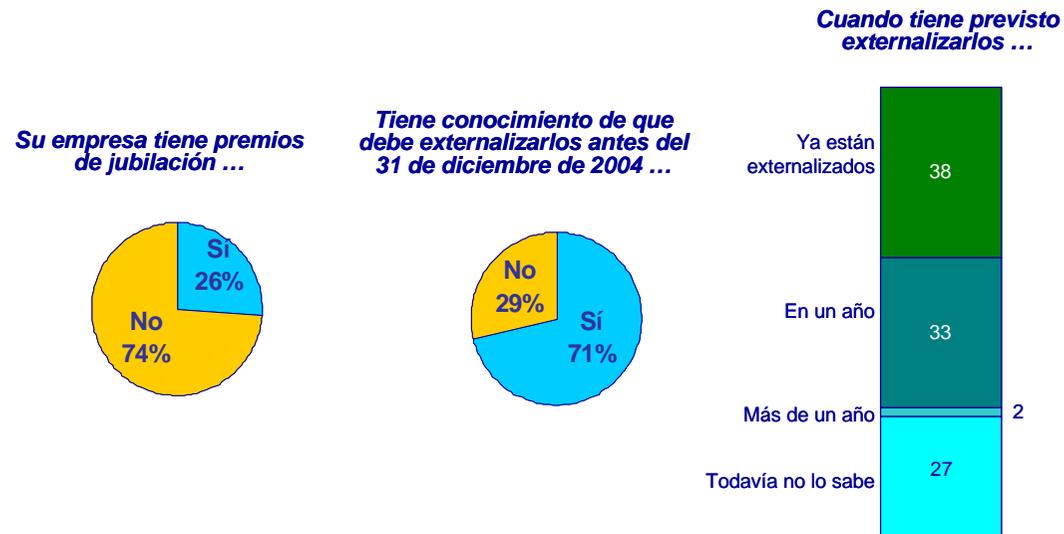
En este sentido, el estudio pone de manifiesto la voluntad de la mayoría de empresas de ofrecer productos de previsión empresarial, aunque parece claro que en menor medida con las actuales características normativas.

Según los prescriptores, además del cambio en la regulación fiscal, tendrían también un impacto positivo una posible rebaja en las cuotas de la Seguridad Social y una mayor valoración por parte de los empleados.

- **Un 27% de las empresas con premios de jubilación manifiestan incertidumbre sobre cuándo van a externalizar dichos compromisos.**

Un 26% de los entrevistados manifiesta que sus empresas tienen premios de jubilación, es decir, tienen la obligación de pagar algún importe puntual a alguno de sus trabajadores en el momento de la jubilación. Al preguntarles sobre si son conocedores de que estos compromisos deben estar externalizados a finales de 2004, un 71% afirma conocer esta obligación, frente a un 29% que la desconoce.

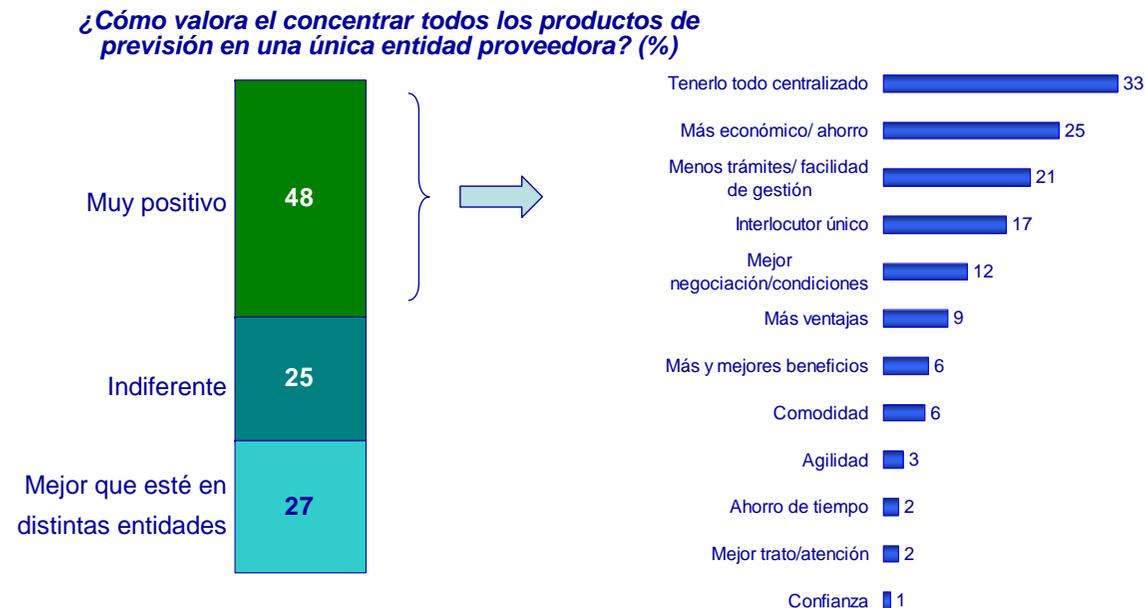
De las empresas que tienen premios de jubilación, un 38% los ha externalizado, un 33% lo hará este año y un 27% no sabe cuando lo hará.



## 4. CASI LA MITAD DE LAS EMPRESAS PREFIERE TENER UN SOLO PROVEEDOR DE PREVISIÓN EMPRESARIAL

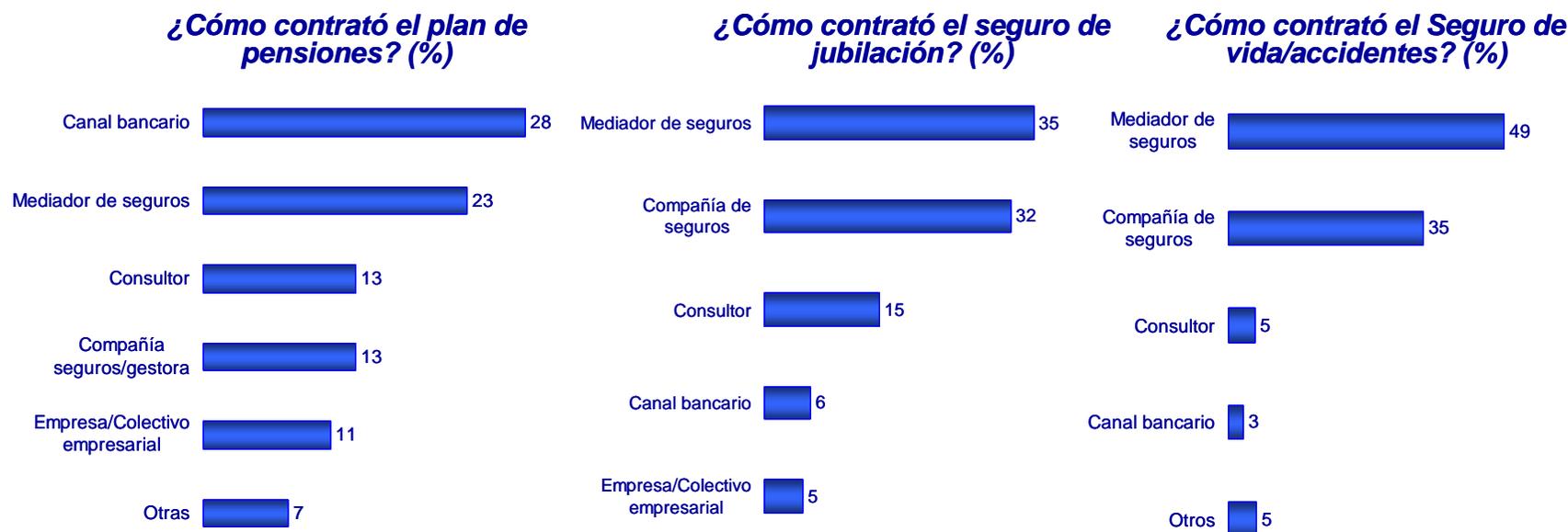
- El 48% de las empresas entrevistadas prefiere tener una única empresa como proveedora de todos sus productos de previsión empresarial, frente a un 27% de empresas que prefiere tener más de una.

Las empresas prefieren, en este sentido, a los proveedores globales capaces de ofrecer todo tipo de soluciones, y no sólo determinados productos. Las razones por las cuales tener un único proveedor sería preferible a tener varios son el tener unificada toda la gestión, conseguir mejores condiciones y tener mayores facilidades de gestión.



- Los seguros de jubilación, vida y accidentes se contratan mayoritariamente a través de mediadores, mientras que los planes de pensiones se contratan mayoritariamente a través del canal bancario.

Las empresas contratan los planes de pensiones o de previsión mayoritariamente a través del canal bancario (28%), siendo los mediadores el segundo canal más importante (23%) seguido del asesoramiento de un consultor (13%).



En el caso de las pólizas de jubilación, el mediador se sitúa como canal principal (35%), seguido de la contratación directa a través de compañías de seguros (32%) y del asesoramiento de consultores en tercer lugar (15%). La contratación de seguros de vida-riesgo y accidentes muestra una distribución similar, con un peso más importante de los mediadores (49%).

## 5. LA SOLVENCIA ES EL ASPECTO MÁS IMPORTANTE PARA LOS ENTREVISTADOS A LA HORA DE SELECCIONAR UN PROVEEDOR DE PREVISIÓN EMPRESARIAL

Tanto en lo que respecta a planes de pensiones como a seguros de jubilación o seguros de vida y accidentes, los entrevistados señalan, en más de un 70% de los casos, que eligen la compañía con la que trabajan valorando en primer lugar su solvencia.

En el caso de los planes de pensiones, la solvencia tiene un peso del 76% y el segundo factor más importante es la rentabilidad (63%). Otros factores importantes son la claridad de la información (53%), la facilidad de acceso a la información (42%), el trato personalizado con los partícipes (42%) y el trato con el interlocutor (40%).

En los seguros de jubilación, el segundo factor más importante tras la solvencia es la claridad de la información (59%) seguido de la rentabilidad (55%). En estos productos se da también un peso importante al trato con el interlocutor (49%).

En el caso de los seguros de vida y accidentes la solvencia tiene un papel también muy destacado (79%) y, además del resto de factores, destaca también como factor importante el precio (44%).

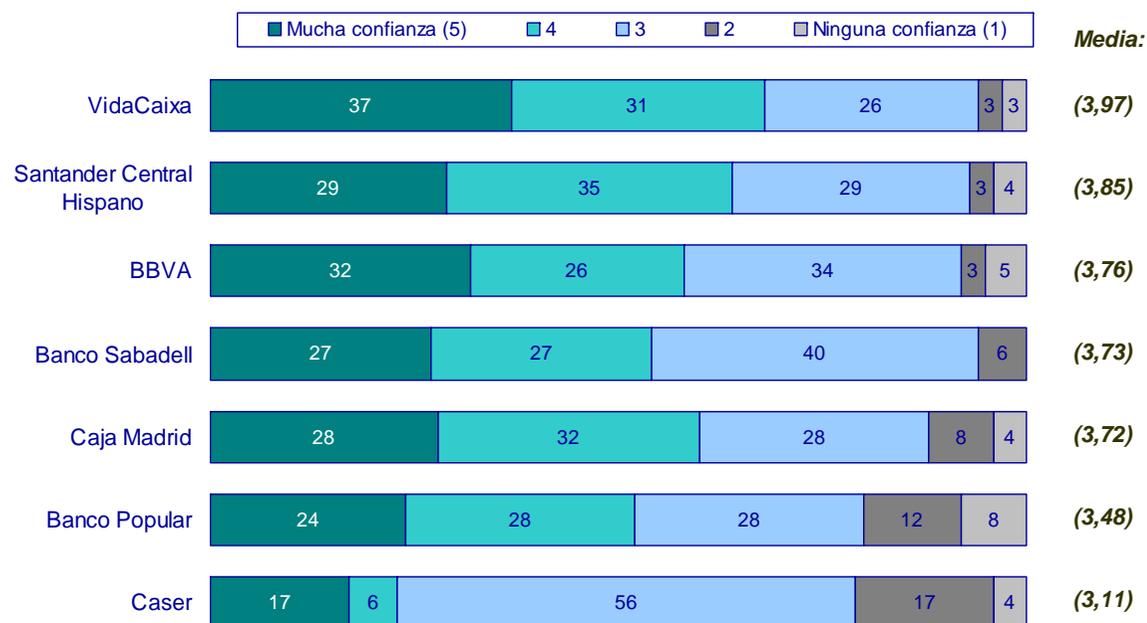
### ¿Qué aspectos considera más importantes de la compañía o del producto? (%)

<u>Planes de pensiones</u>		<u>Seguros de jubilación</u>		<u>Seguros vida/accidentes</u>	
Solvencia	76%	Solvencia	71%	Solvencia	79%
Rentabilidad	63%	Claridad información	59%	Claridad información	56%
Claridad información	53%	Rentabilidad	55%	Trato personalizado asegurado	48%
Facilidad acceso información	42%	Trato con el interlocutor	49%	Precio/Primas	44%
Trato personalizado partícipe	42%	Trato personalizado asegurado	45%	Facilidad acceso información	42%
Trato con el interlocutor	40%	Facilidad acceso información	43%	Puntualidad en la información	41%
Puntualidad de la información	33%	Puntualidad de la información	34%	Trato con el interlocutor	40%
Gastos de gestión	27%	Gastos de gestión	31%		

- **VidaCaixa es la entidad que ofrece mayor confianza a los prescriptores de previsión social en España.**

VidaCaixa es la entidad proveedora de productos de previsión empresarial que ofrece más confianza a los encuestados. La puntuación media otorgada a VidaCaixa es de 3,97 en una escala del 1 al 5, por delante de las restantes entidades: SCH (3,85), BBVA (3,76), Banco Sabadell (3,73), Caja Madrid (3,72), Banco Popular (3,48) y Caser (3,11).

**Valoración de las entidades de previsión empresarial (%)**



## 6. ESPAÑA, A LA COLA DE LA UNIÓN EUROPEA EN PREVISIÓN EMPRESARIAL

- Seis de cada diez prescriptores de previsión social empresarial creen que España va por detrás de otros países europeos en cuanto a planes de pensiones.

En nuestro país, la previsión social empresarial está menos desarrollada que en otros países de la Unión Europea. Así lo ha manifestado el 60% de los entrevistados en el Barómetro de VidaCaixa de Previsión Empresarial en España. Según los 600 prescriptores de previsión social empresarial, los principales motivos de diferencia serían los siguientes: la existencia en otros países de más prestaciones o bien de una cobertura más amplia (43%), un mayor hábito en la contratación de este tipo de productos (20%) o el hecho de que otros países tengan una trayectoria histórica más larga (19%).



Según los datos de INVERCO y las Cuentas Financieras de los Bancos Nacionales, un 14,4% del ahorro de las familias españolas está dedicado a fondos de pensiones y seguros de vida, un porcentaje que realmente es muy inferior al 54,4% de Holanda, el 49,7% del Reino Unido o el 46,4% de Dinamarca. Otros países por delante de España en este concepto son Noruega, Suecia, Francia, Alemania, Austria y Portugal.

## ANEXO. Productos que la empresa ofrece a los empleados, según el Barómetro de VidaCaixa de Previsión Empresarial.

	TOTAL	ZONA				NÚMERO TRABAJADORES			TIPO EMPRESA	
		Cataluña	Madrid	País Vasco	Andalucía	De 21 a 49	De 50 a 249	250 y más	Nacional	Multi-nacional
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Alguno	81	77	82	84	82	78	84	96	78	85
Póliza accidentes	65	63	62	69	72	61	72	85	61	74
Pólizas seguros de vida	58	54	61	56	60	55	61	79	54	68
Seguros de salud	21	20	27	14	18	20	21	35	19	29
Plan de pensiones	18	13	16	38	13	16	22	39	15	26
Seguros jubilación	10	10	13	6	10	11	6	23	10	13