

Sección monográfica / *Monographic Section*

## La protección ocupacional de viejos riesgos sociales en España: pensiones y atención sanitaria / *Old social risks occupational welfare in Spain: pensions and healthcare*

Rodolfo Gutiérrez

Grupo de Investigación PROMEBI, Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain  
rgutier@uniovi.es

Fermín López-Rodríguez

Grupo de Investigación PROMEBI, Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain  
lopezfermin@uniovi.es

Vanesa Rodríguez

Grupo de Investigación PROMEBI, Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain  
rodriguezvanesa@uniovi.es

Aroa Tejero

Grupo de Investigación PROMEBI, Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain  
tejeroarao@uniovi.es

Recibido / *Received*: 20/03/2019

Aceptado / *Accepted*: 04/09/2019



### RESUMEN

La investigación sobre el bienestar social se ha extendido al estudio del bienestar ocupacional (BO), entendiendo por ello el conjunto de prestaciones (transferencias monetarias o en especie) suministradas de forma voluntaria por empresas privadas —o por administraciones públicas en su condición de empleadores— a sus propios trabajadores. Se caracteriza al caso español con un desarrollo bajo en la protección de los viejos riesgos sociales (VRS) que son enfrentados, principalmente, con pensiones, atención sanitaria y protección por desempleo. El principal objetivo de este artículo es ofrecer un mapa del desarrollo del BO en la esfera de los VRS en España. El desarrollo de algunas prestaciones, como planes de pensiones o seguros de salud, es moderado, con una tendencia ascendente a largo plazo. Ese desarrollo se concentra en grandes empresas y en ramas determinadas, lo que parece apuntar a una dinámica de complementariedad respecto al pilar público, pero limitada a un segmento del total de asalariados.

**Palabras clave:** sistemas de bienestar; bienestar ocupacional; viejos riesgos sociales; España.

### ABSTRACT

*Research on social welfare has expanded to the study of occupational welfare (OW), meaning the set of benefits, through monetary or in-kind transfers, that are provided voluntarily by private companies —or by public administrations in their capacity as employers— to their staff. There is a low development in the protection of the so-called old social risks (OSR) in Spain, which are tackled, mainly, with pensions, healthcare and unemployment protection.*

*This article aims to map the development of the protection of OSR by OW in Spain. Results confirm the low coverage of OSR and the moderate development of some benefits, such as pension plans or health insurance, yet it shows an increasing trend in the long term. This development is concentrated in large companies and in a few economic sectors, suggesting a dynamic of complementarity with respect to the public pillar, but limited to a segment of overall salaried workers.*

**Keywords:** welfare systems; occupational welfare; old social risks; Spain.

\*Autor para correspondencia / *Corresponding author*: Rodolfo Gutiérrez. rgutier@uniovi.es.

**Sugerencia de cita / *Suggested citation*:** Gutiérrez, R., López-Rodríguez, F., Rodríguez, V., Tejero, A. (2020). La protección ocupacional de viejos riesgos sociales en España: pensiones y atención sanitaria. *Revista Española de Sociología*, 29 (2), 347-366.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.19>)

## INTRODUCCIÓN

La investigación sobre bienestar social se ha renovado de manera significativa al extender su interés no solo al pilar público, sino también al pilar fiscal y ocupacional. El foco más reciente de interés viene siendo el bienestar ocupacional (BO), consistente en el conjunto de beneficios y servicios que los empleadores proporcionan a sus empleados, bien voluntariamente o bien como parte de los compromisos de un contrato de trabajo, individual o colectivo. El BO constituye uno de los tres componentes de la “división social del bienestar”, en la útil distinción que proporcionó Richard Titmuss (1958) hace ya seis décadas. Los otros dos son el bienestar social público (la parte de estos sistemas que es provista por los estados en la forma de servicios públicos o de transferencias monetarias) y el bienestar fiscal (el conjunto de exenciones impositivas e incentivos fiscales que la administración pública aplica a los contribuyentes con fines similares a los que generan los servicios y prestaciones del bienestar social).

El BO ha sido objeto de diferentes desarrollos conceptuales en función de la delimitación de sus prestaciones, la voluntariedad de las mismas y el papel de proveedores e intermediarios (Luque Balbona y González Begega, 2020). Es obvio que constituye el pilar privado del bienestar, por cuanto su proveedor es el empleador. Pero eso no significa que su configuración sea siempre típicamente mercantil. Su origen puede ser resultado de regulaciones públicas que simplemente lo incentivan fiscalmente o que, además, lo hacen obligatorio bajo ciertas condiciones. Y su provisión puede adquirir formas de aseguramiento colectivo también con garantías públicas.

En los últimos años, y en varios países europeos, se ha podido observar cómo el pilar ocupacional va adquiriendo más peso dentro de las políticas de bienestar (Natali *et al.*, 2018b). Las evidencias disponibles para España son escasas, tanto desde una perspectiva comparada (Natali y Pavolini, 2014; Natali *et al.*, 2018b), como con estudios de caso (Martínez Poza, 2018; Almendros-González, 2018). Ambos tipos de trabajos caracterizan al caso español con desarrollo bajo en la protección de los denominados “viejos” riesgos sociales, principalmente pensiones, atención sanitaria y protección

por desempleo. La investigación disponible sobre el caso español ofrece una caracterización muy general de dos rasgos: un bajo desarrollo en términos comparados y una función de complementariedad, no de sustitución, respecto a las prestaciones del sistema público. Ambos rasgos se explican por un entorno institucional que apenas regula e incentiva fiscalmente ese pilar ocupacional.

El principal objetivo de este trabajo es ofrecer un mapa del desarrollo reciente del BO en España en esas dimensiones de protección de viejos riesgos. El artículo se desarrolla en cuatro partes. La primera sección se dedica a presentar el estado de la investigación sobre BO y protección de viejos riesgos sociales. En la sección siguiente se describe la evolución reciente en España de los recursos destinados al BO, tanto en gasto social privado como en costes laborales. Las dos secciones siguientes se ocupan del desarrollo, respectivamente, de las prestaciones en pensiones y seguros y en atención sanitaria.

## LA PROTECCIÓN OCUPACIONAL DE VIEJOS RIESGOS SOCIALES

La distinción entre “nuevos” y “viejos” riesgos sociales se ha consolidado en los estudios de bienestar (Taylor-Gooby, 2004; Bonoli, 2007). Dicha caracterización alude a las diferencias entre riesgos que componían básicamente la acción protectora en las sociedades industriales, como el desempleo, la enfermedad o la incapacidad para trabajar; y los que han aparecido en la etapa posindustrial, como la falta u obsolescencia de las cualificaciones, la no conciliación entre vida laboral y familiar, o la discriminación por género u origen étnico.

La protección frente a los viejos riesgos (VRS) ha desplegado una amplia gama de beneficios o servicios en la esfera del BO (Tabla 1). Los límites de esos dispositivos pueden moverse en función de la propia amplitud del concepto de BO (Brundson y May, 2007; Luque Balbona y González Begega, 2020). Aquellos dirigidos a la protección de la etapa tras el final de la vida activa (pensiones y servicios para el envejecimiento) y de la enfermedad son los más extendidos. Por su parte, el riesgo de desempleo suele tener una extensión voluntaria bastante menor.

**Tabla 1.** Beneficios y servicios de bienestar ocupacional para la protección de viejos riesgos sociales.

Pensiones y envejecimiento	Atención sanitaria	Desempleo
Planes de pensiones. Seguros de vida. Servicios de prejubilación (asesoramiento) y post-jubilación (confraternización, envejecimiento activo...).	Servicios de salud laboral extendida. Seguros médicos. Seguros de enfermedad de larga duración o incapacidad. Ayudas por gastos sanitarios. Permisos extra para citas y tratamientos médicos.	Seguros de desempleo. Servicios de búsqueda de empleo, recualificación y recolocación en caso de despido.

Fuente: elaboración propia.

La escasa investigación sobre el caso español con perspectiva comparada caracteriza su desarrollo como *bajo* en la protección de los principales VRS (pensiones y protección de desempleo), pero *medio* en atención sanitaria y también en conciliación (Martínez Poza, 2018; Natali *et al.*, 2018b; Mapelli, 2017). Este desarrollo sería *segmentado*, por cuanto da lugar a fuertes diferencias tanto de cobertura como de intensidad entre actividades económicas, empresas y grupos de ocupación.

El régimen de bienestar suele aparecer como uno de los principales factores que explican el desarrollo comparado del BO (Natali y Pavolini, 2014; Mapelli, 2017; Natali *et al.*, 2018b; Luque Balbona y González Begega, 2020). Pero eso no ocurre en una sola dirección. Supuestamente, el universalismo y la generosidad de los sistemas socialdemócratas serán una barrera para el desarrollo del BO, que solo podría adquirir una dinámica de sustitución; mientras que habrá más espacio para su desarrollo en los sistemas liberal y continental, como desarrollo complementario de un pilar público menos universal. Sin embargo, la investigación apunta a dinámicas diferentes en las esferas de protección de cada uno de esos dos tipos de riesgos.

En la de VRS la dinámica dominante es de sustitución, con el pilar ocupacional como respuesta a las tendencias de reducción (*retrenchment*) o de racionalización (*recalibration*) del pilar público. Esa dinámica de sustitución se ha confirmado especialmente en la esfera de las pensiones, la más estudiada de esos riesgos, con una asociación inversa entre generosidad del pilar público y desarrollo del pilar ocupacional (Mapelli, 2017). De todos modos, en al-

gunos países, como Holanda y Suecia, la provisión creciente de las pensiones a través del pilar ocupacional no se ha acompañado de un aumento de la privatización o dualismo en esa prestación. Algo que sí ha ocurrido en Reino Unido y que se apuntaba en países continentales como Alemania y Bélgica (Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018). En otros países como Austria, España e Italia, aunque el pilar público tiene niveles de generosidad diferentes, no se han experimentado cambios paradigmáticos en el sistema de pensiones. Este sistema continúa siendo público de manera muy predominante, al menos así era hasta el inicio de la última crisis.

Centrándose en el caso español específicamente, el desarrollo de la protección ocupacional de VRS, tanto en pensiones como en prestaciones de desempleo, ha estado bloqueado en las dos décadas de final y comienzo de siglo; y ha tenido un empuje moderado durante la crisis. Ese modesto desarrollo respondería a una dinámica de sustitución, en un contexto de recortes de prestaciones públicas y reducción de costes laborales (Martínez Poza, 2018). La explicación habitual a ese limitado desarrollo se ha atribuido casi exclusivamente a factores del ámbito de las relaciones laborales. Por un lado, la estrategia defensiva del pilar público por parte de sindicatos en un mercado laboral con baja participación femenina y altos niveles de desempleo y precariedad. Por otro lado, una fase complicada de la negociación colectiva debido a las recientes reformas hacia una mayor descentralización y desplazamiento del poder de negociación hacia los empleadores.

De todos modos, la investigación ha identificado una gama más amplia de factores que pueden

explicar este desarrollo comparado. Los factores del entorno institucional nacional, como los tipos de regímenes de bienestar y empleo, la generosidad de la provisión pública y el desarrollo regulatorio (legislativo o estatutario) jugarían un papel importante. Pero también estarían los factores de empresa, como la demografía industrial (tamaño y composición por ramas) y las estrategias empresariales; particularmente aquellas que pueden utilizar este tipo de prestaciones como piezas de una estrategia de recursos humanos “de alto compromiso”, que busca una fuerte identificación del empleado con los valores y objetivos de la empresa a través de prácticas de capacitación, remuneración y carrera.

## LA MEDIDA DEL BO: FUENTES ESTADÍSTICAS E INDICADORES

El BO es un concepto para el que no hay un dato específico o un indicador que lo represente fielmente. Para su aproximación cuantitativa hay que recurrir a fuentes diversas y a varios indicadores. En esta sección se presentan las fuentes de datos utilizadas para seleccionar los indicadores de los principales componentes del BO que abarca este artículo: esfuerzo total en BO, prestaciones empresariales de pensiones, de seguros, y de atención sanitaria. Para las prestaciones empresariales por desempleo, que formarían parte también de la protección de viejos riesgos sociales, no se dispone, por el momento, de datos que permitan distinguir de forma adecuada las aportaciones voluntarias del empleador; por lo que no se abordan de forma específica en este trabajo.

En primer lugar, para el indicador del esfuerzo total en BO y su estudio comparado por países se utilizan los datos de dos fuentes: la OCDE-*Social Expenditure Database* (SOCX) y la *Labour Cost Survey* (LCS) que ofrecen datos tanto para España como para el contexto internacional más cercano (OCDE y UE). Por un lado, la SOCX ofrece información sobre indicadores comparados de política social referidos al gasto social público y privado, partiendo de la agregación de programas en cada área de política social. La principal limitación que presenta la SOCX es la imposibilidad de distinguir

el gasto privado en función del agente que lo realiza (instituciones privadas u hogares). Aun así, este indicador permite una aproximación al esfuerzo que realizan las entidades privadas para cubrir necesidades derivadas de los viejos riesgos sociales y, sobre todo, observar la evolución de series temporales largas y aplicar la perspectiva comparada.

Por otro lado, la LCS es una encuesta europea que recoge información sobre los costes laborales por trabajador en función de sus diferentes componentes, lo que permite acotar con más precisión el concepto de BO al limitarse al esfuerzo de las empresas. También permite una adecuada descripción de la evolución y tendencia comparada. El principal componente son las *contribuciones voluntarias* a la seguridad social, constituidas por las aportaciones del empleador a circuitos privados de seguridad que mejoran o complementan voluntariamente —aunque con frecuencia vienen comprometidas por la negociación colectiva— las prestaciones obligatorias de la seguridad social. Esas contribuciones incluyen cuatro subgrupos de aportaciones: a “planes y fondos de pensiones”, a “seguros de enfermedad”, a “otros planes o seguros” (seguros de vida colectivos y por desempleo, principalmente) y “otras aportaciones” (a entidades que prestan servicios asistenciales a los trabajadores, como es el caso de las fundaciones laborales).

Las *cotizaciones sociales imputadas* se corresponden con prestaciones sociales para el trabajador o sus familias, que se pagan directamente a los empleados con recursos propios de los empleadores sin implicar la creación de un fondo especial o reserva, ni la mediación de una aseguradora o fondo de pensiones autónomo. Algunos de estos pagos son obligatorios, como es el caso de los pagos de Incapacidad Temporal. Pero incluye también otros pagos que son complementarios, bien por voluntad de la empresa o bien por acuerdo de convenio colectivo, como son los pagos por “desempleo” (habitualmente en situaciones de regulación de empleo), por “jubilación o bajas incentivadas” (para mitigar la diferencia entre el salario anterior a la jubilación y la pensión contributiva), por “muerte y supervivencia” (complementando pensiones de viudedad u orfandad), por “asistencia médica” (como reembolso de gastos realizados por el trabajador) o por “asistencia familiar” en situaciones de natalidad y nupcialidad.

Los otros tres componentes de costes laborales suelen tener un peso menor. Los *gastos en formación* incluyen todos los costes en los que incurre la empresa para las actividades de formación de sus empleados (instalaciones, material didáctico, instructores o entidades de formación externos), descontando los subsidios recibidos para tal fin. Los pagos a *planes de ahorro de los empleados* suelen corresponder a esquemas de ahorro propios de la compañía. Los *sueldos y salarios en especie* se refieren al coste estimado de los bienes y servicios que las empresas disponen para sus empleados, como vivienda, transporte y opciones de compra de acciones.

En segundo lugar, ya solo para el caso español, se pueden utilizar los datos del indicador denominado *previsión social empresarial*, compuesto, principalmente, por tres instrumentos financieros: planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial (de ahora en adelante, PPSE), y seguros colectivos que exteriorizan compromisos por pensiones que las empresas tienen con sus trabajadores. Estatutariamente, todos ellos tienen carácter de complementarios. Es decir, por ley únicamente se entienden como instrumentos privados y voluntarios cuyo objeto es mejorar las prestaciones de la Seguridad Social. Estos datos son remitidos a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) por entidades aseguradoras y financieras según modelos anuales de información cuantitativa a efectos estadísticos y contables y publicados anualmente por el Ministerio de Economía y Empresa (2017).

Los planes de pensiones son instrumentos financieros de ahorro orientados a la jubilación, constituidos de forma libre y voluntaria, y sus prestaciones dependen del capital aportado por los partícipes, la empresa constituyente en su caso, y los rendimientos obtenidos por el fondo de pensiones en que se integran. En función del sujeto constituyente, los planes de pensiones pueden clasificarse en:

- Sistemas o planes de empleo: cuyo promotor es una entidad, corporación, sociedad, o empresa y cuyos partícipes son los trabajadores de estas.
- Sistemas asociados: cuyo promotor es cualquier asociación o sindicato y sus partícipes los asociados, miembros o afiliados.

- Sistemas individuales: cuyo promotor es una o varias entidades financieras y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

Aunque tanto los planes de empleo como los sistemas asociados podrían considerarse parte del BO, dada la menor importancia de los asociados y para hacer comparable la información con el resto de los instrumentos incluidos, este estudio se centrará principalmente en los planes de empleo. Fuera de los planes de pensiones, los PPSE son contratos de seguro realizados por empresas para cubrir determinados riesgos de sus trabajadores, centrándose fundamentalmente en la jubilación. Y finalmente, los seguros colectivos son también contratos de seguro suscritos por empresas para cubrir posibles riesgos de sus trabajadores y otros posibles beneficiarios dependientes de estos; aunque su cometido principal también es cubrir la jubilación, muchos de los asegurados en esta modalidad no tienen cubierta esta contingencia.

Por último, la aproximación a las prestaciones de atención sanitaria por parte de las empresas remite a dos fuentes de información, que proporcionan datos de su extensión, pero no de su coste: la *Encuesta Nacional de Salud de España* (ENSE) y los datos proporcionados por las empresas de seguros. La ENSE recoge información sanitaria relativa a la población residente en España e incluye datos sobre cobertura de seguros privados de su salud, incluida la modalidad concertada por la empresa. Los datos ofrecidos por UNESPA, la asociación de empresas aseguradoras, hacen referencia a los beneficiarios de seguros de prestación de servicios de salud para “otros colectivos”; refiriéndose a esto como “seguros de asistencia sanitaria adquiridos por otros colectivos que no son mutualidades de funcionarios, normalmente por empresas a favor de sus trabajadores” y no incluyendo aquí la modalidad de subsidios por enfermedad. Respecto a los Barómetros de Salud de Adeslas, se puede extraer información de cómo están integrados los seguros de salud privados en el tejido empresarial español (Adeslas, 2018). El primer barómetro, correspondiente al año 2012, únicamente proporciona información desde la perspectiva de los trabajadores (ocupados por cuenta ajena de treinta a sesenta años, excluidos los funcionarios). En la muestra de los barómetros

de 2015 y 2018, además de asalariados, se incluyen los decisores de la contratación del seguro de salud colectivo de empresas de 50 o más empleados.

### EL DESARROLLO DEL GASTO SOCIAL PRIVADO EN ESPAÑA: UNA COMPARACIÓN CON LAS GRANDES ECONOMÍAS EUROPEAS

En esta sección se observa el desarrollo reciente del BO en España desde la perspectiva del gasto. En una primera parte se describe el gasto privado y público comparando por países y distinguiendo su distribución por funciones o áreas de gasto. En una segunda parte, se describe la evolución de los principales tipos de coste asumidos por empresas que son susceptibles de ser considerados como parte del BO.

El objetivo principal es describir el alcance y grado de esfuerzo económico en BO de España con respecto a otros países europeos. Además, se detallan las principales funciones sociales del gasto y su

evolución en términos de convergencia con países de una relevancia económica y demográfica similar en la Unión Europea (UE). A su vez, se intenta ver si esa evolución sigue alguna lógica con respecto al sistema público en las distintas áreas de gasto social.

La Tabla 2 muestra la evolución del gasto social privado en España y varios países de la UE. Se consideran Francia, Alemania, Italia y Reino Unido por tener un tamaño de población relativamente parecido y representar una parte importante del PIB comunitario.

El principal hecho que muestran estos datos es que el gasto social privado voluntario tiene magnitudes y comportamientos muy desiguales en las principales economías europeas. España era hasta hace poco un país con niveles comparados muy bajos de gasto social privado, tanto en términos per cápita como en porcentaje del PIB o del total de gasto público. Pero la firme tendencia al incremento de ese gasto en los últimos veinticinco años, mucho más intensa en la década y media de este

**Tabla 2.** Gasto social privado voluntario en España y otros países de la UE (1990-2015).

		Francia	Alemania	Italia	España	Reino Unido
Gasto privado voluntario per cápita a precios constantes y paridad de poder de compra, en \$ de 2010	1990	499,5	650,9	145,2	54,3	1.167,4
	2000	805,6	628,3	166	86,7	2.164,5
	2008	1.091,5	802,5	230,8	148,8	1.763,6
	2015	1.201,4	523,4	295,3	347,9	2.031,3
Gasto social privado voluntario como % del PIB	1990	1,7	1,9	0,5	0,2	4,4
	2000	2,4	1,7	0,5	0,3	6,6
	2008	3,0	2,0	0,6	0,4	4,8
	2015	3,3	1,2	0,9	1,1	5,3
Gasto social privado voluntario como % gasto público	1990	7,1	8,9	2,3	1,2	29,8
	2000	8,6	6,9	2,1	1,5	40,6
	2008	10,5	8,2	2,5	2,0	23,8
	2015	10,2	4,9	3,1	4,4	24,5
Variación relativa del gasto privado voluntario 1990-2015		140,5 %	-19,6 %	103,4 %	540,7 %	74,0 %

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la *Social Expenditure Database* (OCDE) (extraído a 21 de febrero de 2019).

siglo, han colocado a España por encima de Italia y muy cerca de Alemania ya en 2015. España, junto a Italia, formaría parte del *clúster* de países del sur de Europa, caracterizados por bajos niveles de gasto privado (Natali *et al.*, 2018b).

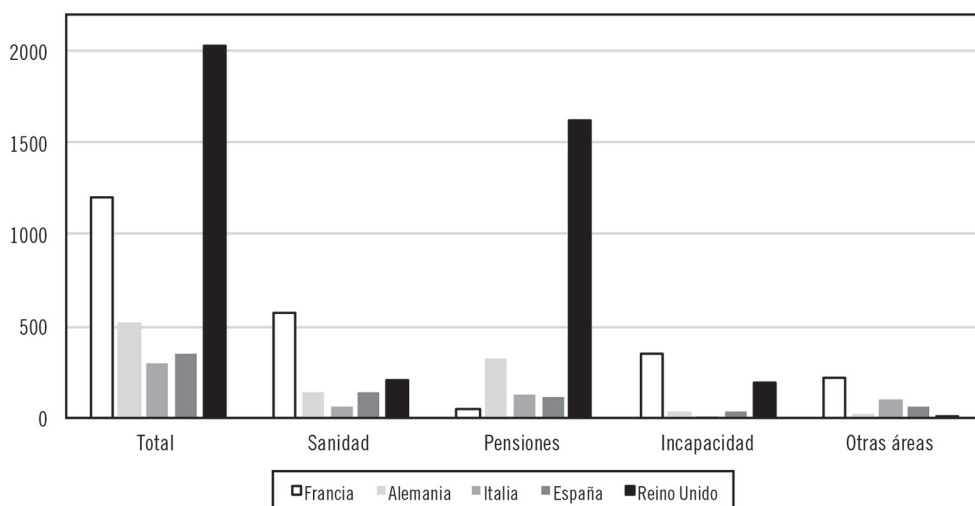
Sin embargo, la literatura señala que las diferencias observadas a nivel agregado en el desarrollo del BO pueden no corresponderse con la evolución observada a nivel de área o sector en las distintas políticas llevadas a cabo (Ascoli *et al.*, 2018). Es decir, aunque a nivel macro se aprecie una evolución muy dispar, el grado de desarrollo puede converger para determinados programas en algunas áreas de gasto. Por ello, en la Figura 1 se vuelve a revisar la evolución del gasto privado total, pero distinguiendo por las áreas de gasto social para las que se dispone de información.

El gasto privado total en Reino Unido está muy por encima del resto de países. Esa diferencia es atribuible, sobre todo, al gasto en pensiones. La literatura ya habla de evoluciones muy favorables del BO para dicha área en los últimos años en este país (Natali *et al.*, 2018b). Aunque, en gasto sanitario privado, Reino Unido no muestra un desarrollo tan pronunciado en comparación con los demás.

En Alemania y Francia, el peso del gasto privado voluntario es relativamente alto, especialmente para el gasto sanitario en el caso francés. Sin embargo, el gasto en pensiones en Alemania estaría notablemente por encima de Francia, aunque lejos de Reino Unido. Estos países pertenecerían a un sistema de BO con cobertura relativamente extensa, pero con diferencias en la protección por grupos ocupacionales y con políticas basadas en el voluntarismo (Natali *et al.*, 2018a).

Finalmente, en los países del sur como España e Italia, el desarrollo del BO estaría muy por detrás del resto. De ese desarrollo limitado conviene puntualizar dos cuestiones. Por un lado, que la expansión tan pronunciada del gasto social privado para el caso español proviene de un crecimiento de los recursos dedicados a gasto sanitario. Y, por otro lado, que la escasa difusión viene motivada por diversos factores que ya han sido señalados en la literatura: la peculiaridad institucional de los sistemas públicos de pensiones; la escasa coordinación de otras políticas sociales distintas a la sanidad y las pensiones; el impacto de la crisis en la capacidad contributiva de empresas (y trabajadores) con el consecuente deterioro de las finanzas públicas y su impacto sobre la provisión social; y la

**Figura 1.** Gasto social privado voluntario total y según área para España y otros países UE, 2015 [cantidades per cápita a paridad de poder de compra (ppc) en dólares USA de 2010].



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la *Social Expenditure Database* (OCDE) (extraído a 21 de febrero de 2019).

dificultad para promover incentivos fiscales (Ascoli *et al.*, 2018).

Las diferencias de gasto privado entre países pueden venir motivadas por estrategias de desarrollo de los sistemas estatutarios o públicos, tanto a nivel agregado como dentro de las distintas áreas. Las hipótesis a este respecto son dos. Por un lado, cuando el sistema público alcanza una entidad importante y la cobertura de riesgos sociales en un área concreta es elevada, el espacio que queda a los programas ocupacionales es más limitado (efecto *crowding-out*). Por otro lado, las tensiones a las que se vienen enfrentando los sistemas de bienestar les obliga a retirarse en la cobertura de determinados riesgos sociales, dejando hueco para la evolución del pilar ocupacional (efecto *crowding-in*).

En la Figura 2 se muestra la relación entre el gasto social público y privado voluntario a nivel general, en atención sanitaria, pensiones, incapacidad, y otras áreas para España y el resto de los países seleccionados. Los datos son de 2015, que es el último que se encontraba disponible en el momento de extracción de la información.

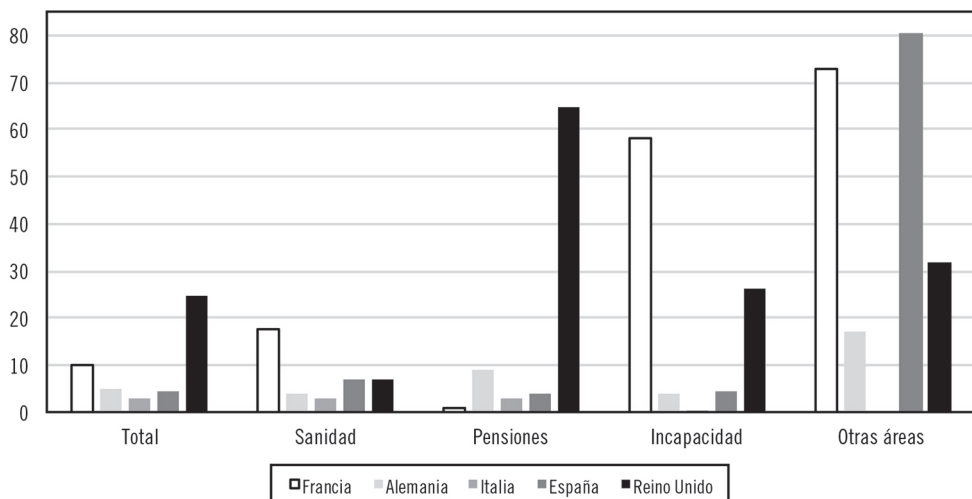
Considerando todos los países en conjunto, al igual que observan Natali *et al.* (2018a), salvo en Reino Unido, no se encuentra ningún patrón general

hacia un desarrollo mayor o menor del gasto privado con respecto al gasto público. Observando el gasto en atención sanitaria, en incapacidad, o el gasto total, en Francia se realiza un mayor gasto público per cápita que en los países del sur de Europa, así como también es ligeramente mayor su desarrollo del BO. Por tanto, no se aprecian dinámicas de sustitución, es decir, de tipo *crowding-out*. De haber alguna dinámica *crowding-in*, habría que atender al desarrollo específico de las políticas en dichas áreas para este país, aunque en la comparación entre países no parece cumplirse dicha hipótesis. El otro país del régimen continental, Alemania, solo muestra una mayor expansión del pilar privado en el área de pensiones.

En Reino Unido se aprecia cierta relación inversa entre gasto privado y público para las pensiones y en mucha menor medida para incapacidad, pero no así para el resto de las áreas de gasto social. En línea con Natali *et al.* (2018a), en los países anglosajones se observan dinámicas *crowding-out* en su sistema de pensiones. En este caso concreto, un menor desarrollo del pilar público favorece que los planes ocupacionales se expandan más fácilmente.

Y en el sur de Europa, pese a que el gasto público en pensiones y sanidad no es muy elevado en

**Figura 2.** Relación entre gasto privado/público, total y por áreas para España y otros países UE [2015, cantidades per cápita a paridad poder compra (ppc) en dólares USA de 2010].



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la *Social Expenditure Database* (OCDE) (extraído a 21 de febrero de 2019).



términos comparados, no se observa un gasto privado mayor. Aunque en Italia hay autores que vienen observando dinámicas *crowding-in* en el área de atención sanitaria (Ascoli *et al.*, 2018), el gasto social privado voluntario está todavía lejos del resto de países y únicamente España parece mostrar dinámicas de progresión más claras.

Para finalizar con los datos sobre gasto social privado, la Figura 3 muestra la evolución para el caso español del total de ese gasto por áreas entre los años 1980 y 2015. El gasto social privado voluntario desde el año 1990 al 2009 coincide con el gasto privado en sanidad. Ello implica que no se pueden apreciar con claridad las reformas que hubo en los noventa en los países del Sur de Europa hacia un mayor desarrollo del BO (Ascoli *et al.*, 2018). Pese a ello, a finales de los ochenta ya se aprecia un aumento significativo del gasto privado en pensiones. En aquel momento, el gasto privado en pensiones llegaba prácticamente a igualarse con el gasto en salud. El resto de las áreas de gasto social privado para las que se dispone de información eran prácticamente insignificantes. Esto pone de manifiesto el escaso desarrollo

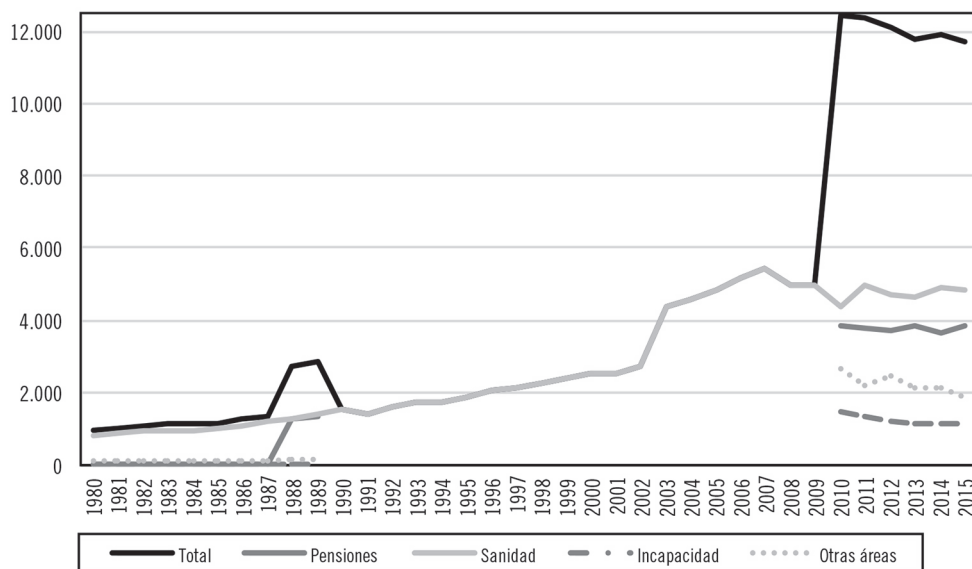
del BO para el caso español en aquel momento de tiempo.

Pero centrándose en la evolución del gasto privado en atención sanitaria para todo el periodo 1980-2015, se aprecia una tendencia ascendente que solo muestra decrecimiento en los periodos 1990-1991, 2007-2010 y 2012-2013. Estos puntos de inflexión tienen que ver con los periodos de crisis en los que la economía española se ha visto inmersa.

En el resto de las áreas de gasto social, como se dispone de información a partir de 2009 y antes de 1990, solo se puede señalar que el aumento es también considerable, aunque no llegue a alcanzar el gasto privado en sanidad. En áreas de políticas sociales como las destinadas a incapacidad la tendencia es a la baja; la única referencia que se tiene es justo tras el comienzo de la crisis.

Una conclusión que se puede obtener de la evolución observada en la Figura 3 es que, pese a que entre 1980 y 2015 el gasto público total (especialmente en sanidad) aumenta, el gasto privado no disminuye. Eso subraya que no existe ninguna lógica implícita sobre las posibilidades de desarrollo de

**Figura 3.** Gasto social privado voluntario total y en las distintas áreas (1980-2015, en millones de euros a precios constantes de 2010).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la *Social Expenditure Database* (OCDE) (extraído a 21 de febrero de 2019).

los programas de BO, ya que se observan a la vez aumentos de sistemas estatutarios y sistemas voluntarios o cuasi-voluntarios.

Una segunda aproximación a la magnitud del gasto en BO lo proporcionan los datos de costes laborales de las empresas. Los componentes de esos costes reflejados en la Figura 4 se ajustan, mejor que el gasto social privado, a la medida del conjunto del BO proporcionado por las empresas.

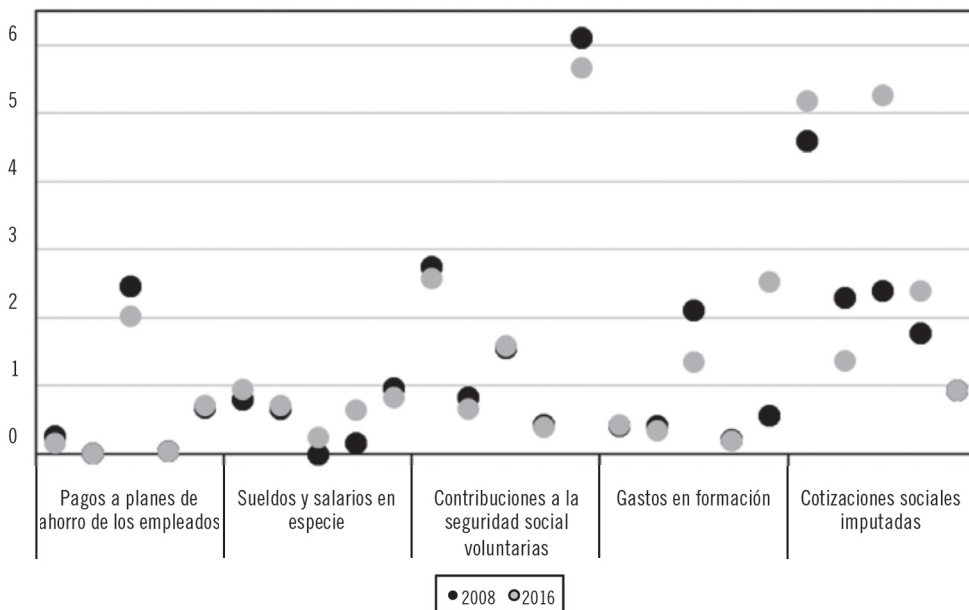
Centrándose ya en la comparación entre las principales economías europeas, hay claramente dos grupos de países en cuanto al peso que tiene el BO en los costes laborales de las empresas. Por un lado, Reino Unido, Francia y Alemania, que dedicaban en 2016 alrededor del 10 % de sus costes laborales a esas prestaciones. Y, por otro lado, Italia y España que solo dedicaban, respectivamente, el 3,7 y el 3,1 %.

La evolución reciente deja a España en una situación aún más singular: es el único país entre los cinco donde las empresas han visto reducido

ese porcentaje de costes entre 2008 y 2016, que pasa de un 4,2 al 3,1 %. Mientras que los otros cuatro países aumentan esos conceptos de coste laboral entre uno y dos puntos porcentuales. El componente de coste laboral más importante para España, las cotizaciones sociales imputadas, es el que mejor refleja esa tendencia de reducción frente al aumento de los demás países.

En síntesis, de la observación de los datos de gasto privado y costes laborales se puede concluir que el caso español todavía está muy lejos del desarrollo del BO en términos de gasto de otros países europeos. Además, en términos comparados no parece que haya una lógica implícita en este desarrollo en cuanto a expansión del gasto privado se refiere. Solo se observan ciertas dinámicas *crowding-out* en el área de pensiones para Reino Unido. La evolución a lo largo del tiempo para los países del sur de Europa es positiva, pero tanto el gasto privado, como los costes laborales susceptibles de ser considerados como bienestar

**Figura 4.** Coste laboral de las prestaciones de bienestar según tipo en España y otros países europeos, 2008 y 2016 (% del coste total bruto).



*Nota:* secciones CNAE-09 de la B a la S, excluyendo la sección O correspondiente a Administración Pública, Defensa y Seguridad Social. Empresas de al menos diez empleados.

*Fuente:* EUROSTAT, *Labour Cost Survey* (LCS).

ocupacional, siguen presentando una dimensión reducida.

## LAS PRESTACIONES DE PENSIONES Y SEGUROS

Esta sección tiene por objeto mostrar el alcance y extensión del BO en lo que se denomina previsión social empresarial en España. En concreto, se muestran los indicadores de cobertura económica para beneficiarios de pensiones y seguros que son financiados total o parcialmente por la empresa para la que trabajan. También se presentan cifras recientes del esfuerzo anual que realizan empresas y trabajadores para financiar las prestaciones derivadas de dichos seguros. Y finalmente, se describen los sectores de actividad con mayor desarrollo del BO en materia de pensiones con el fin de subrayar algunos de los rasgos que más contribuyen a ese avance.

La previsión social empresarial ha sufrido un cierto estancamiento en los últimos años, fruto de la escasa rentabilidad de estos productos y del elevado nivel de desempleo, y en los años más álgidos de la crisis de la incertidumbre sobre la conducta de los mercados financieros y la caída de rentas de las familias (CES, 2017).

A pesar de ese escaso desarrollo, el componente empresarial dentro de la protección social complementaria muestra una extensión considerable en cuanto a su capacidad para captar recursos, si se compara con otros instrumentos como los planes de pensiones individuales y asociados.

La Tabla 3 muestra las principales cifras de cobertura de la protección social empresarial en España para el 2017. Los planes de pensiones de empleo agruparon más de dos millones de cuentas de partícipes<sup>1</sup>. En conjunto, si se tiene en cuenta el

número de cuentas de partícipes y de asegurados por instrumentos de protección social financiados por las empresas, se superarían los nueve millones y medio de personas. Es cierto que hay personas que podrían estar cubiertos por un PPSE y un seguro colectivo o plan de empleo al mismo tiempo, pero, aun así, el número continúa siendo significativo.

En términos relativos, los planes de empleo suponen algo más del 20 % del total de cuentas de partícipes de todos los planes de pensiones y más del 30 % del volumen financiero de las cuentas de posición. La ratio entre ambas magnitudes resulta en un saldo medio del derecho consolidado de 17.644 euros para el 2017 (siendo 9.747 euros la ratio para los planes individuales). Es decir, los planes de empleo, con un número de cuentas de partícipes inferior a los planes individuales, acumulan una cantidad de recursos económicos considerable y bastante superior en términos relativos. Esta diferencia se ve tanto en el porcentaje de cuentas de posición, como en el saldo medio del derecho consolidado y en las aportaciones anuales a planes de pensiones (Tabla 4).

Con respecto a la dimensión económica del resto de instrumentos de previsión social empresarial, el total de prestaciones cobradas en PPSE y seguros colectivos fue de 2.564 millones de euros en 2017. Dividiendo la cantidad de prestaciones para cada instrumento entre el número de beneficiarios, se obtiene una prestación media de 9.555 euros y 8.172 euros en 2017 para los PPSE y seguros colectivos respectivamente. Además, en el caso de seguros colectivos, donde el contrato cubre varios riesgos sociales, cabe destacar que la contingencia principalmente cubierta fue la jubilación con más del 80 % de prestaciones destinadas a dicha finalidad. El dato es significativo, puesto que el número de asegurados que tienen cubierta dicha contingencia es menos del 20 %. Es decir, un número importante de asegurados cubriría la jubilación de un porcentaje reducido de trabajadores, y el resto de las prestaciones se destinaría a incapacidad y fallecimiento (en torno al 15 % en conjunto).

El instrumento con más peso financiero, de los tres financiados y promovidos por la empresa, son claramente los planes de pensiones de empleo. Pese a que la forma de calcular el saldo medio del

1 El número de cuentas de partícipes no tiene por qué coincidir con el número de personas cubiertas. Una persona puede ser partícipe en varios planes. Con objeto de conseguir un dato aproximado del número de personas que cuentan con un plan de pensiones, en el 2016 se modificaron los modelos de información al supervisor incorporando un campo en el que se solicita, a nivel de gestora del fondo, el número de personas. Este dato para dicho año fue de 8.256.030 personas, un 16 % menos del total de cuentas de partícipes.

**Tabla 3.** Indicadores de cobertura del sistema de protección social empresarial (2017).

<b>Planes de pensiones de empleo</b>	
Cuentas partícipes	2.023.447
Porcentaje sobre el total de cuentas de partícipes	21,0
Volumen cuenta de posición (en millones de euros)	35.702
Porcentaje sobre el volumen total cuentas posición	32,4
Saldo medio del derecho consolidado (en euros)	17.644
<b>Planes de previsión social empresarial (PPSE)</b>	
Número asegurados	54.891
Prestaciones cobradas (en euros)	8.150.094
Número de beneficiarios	853
Prestación media (en euros)	9.554,6
<b>Contratos de seguro colectivo</b>	
Número de asegurados	7.654.636
• Con jubilación	1.197.889 (15,6 %)
• Sin jubilación	6.456.747 (84,4 %)
Prestaciones cobradas (en millones de euros)	2.556
• A jubilación	2.152 (84,2 %)
• A incapacidad	205 (8,0 %)
• A fallecimiento	185 (7,0 %)
Número de beneficiarios	312.767
Prestación media (en euros)	8.172
<b>Conjunto sistema protección social empresarial</b>	
Asegurados + cuentas de partícipes	9.732.974
Prestaciones cobradas (en millones de euros)	2.564
Prestaciones + cuenta posición planes empleo (en millones de euros)	38.266

*Nota:* no se incluyen las prestaciones cobradas por contingencias de dependencia, enfermedad grave, desempleo de larga duración, y ejecución de vivienda habitual por suponer en conjunto menos del 1 % de las prestaciones.

*Fuente:* elaboración propia a partir de informes estadísticos de instrumentos previsión social complementaria (Ministerio de Economía, 2013-2017).

derecho adquirido no tiene en cuenta la dispersión entre cuentas de partícipes dentro de cada tipo de plan, dicha cantidad es sensiblemente mayor a la prestación media del resto de instrumentos y también al saldo medio de los planes individuales y asociados.

En cuanto al esfuerzo económico realizado por las empresas y trabajadores, la Tabla 4 contiene

información sobre las contribuciones al sistema de protección social empresarial. En todos los instrumentos, la mayor parte de las aportaciones corresponden a las empresas. Dicha contribución es todavía mayor para los seguros colectivos con más del 90 % de las primas. Las primas pagadas en seguros colectivos son mayores que las de PPSE, e incluso que las aportaciones a planes de empleo. Es

**Tabla 4.** Contribuciones realizadas por trabajadores y empresas al sistema de protección social empresarial (2017).

<b>Planes pensiones de empleo</b>	
Aportaciones promotor (en millones de euros)	1.003 (82 %)
Aportaciones partícipe (en millones de euros)	221 (18 %)
Total aportaciones planes empleo (en millones de euros)	1.224
Porcentaje sobre total aportaciones a planes pensiones	25,3
<b>Distribución de partícipes por tramos de aportación</b>	
Sin aportaciones	1.343.133 (66,4 %)
De 1 a 300 euros/año	175.555 (8,7 %)
De 301 a 900 euros/año	190.140 (9,4 %)
De 901 a 3.000 euros/año	184.464 (9,1 %)
De 3.001 a 6.000 euros/año	94.088 (4,6 %)
De 6.001 a 8.000 euros/año	34.261 (1,7 %)
<b>Planes de previsión social empresarial (PPSE)</b>	
Primas pagadas por la empresa (en euros)	51.022.935 (78 %)
Primas pagadas por el trabajador (en euros)	14.006.166 (22 %)
<b>Contratos de seguro colectivo</b>	
Primas pagadas por la empresa (en millones de euros)	1.663 (93 %)
Primas pagadas por el trabajador (en millones de euros)	118 (7 %)
<b>Conjunto sistema protección social empresarial</b>	
Número planes de pensiones empleo	1.335
Número planes previsión social empresarial	1.147
Número contratos seguro colectivo	366.331
Primas y aportaciones trabajadores (en millones de euros)	353 (11 %)
Primas y aportaciones empresas (en millones de euros)	2.717 (89 %)
Total primas y aportaciones (en millones de euros)	3.070

*Nota:* no se consideran aportaciones de más de 8.000 euros, solo son posibles para personas con discapacidad y suponen menos del 1 % de cuentas de partícipes.

*Fuente:* elaboración propia a partir de informes estadísticos de instrumentos previsión social complementaria (Ministerios de Economía, 2013-2017).

decir, que la contribución de la empresa es mayor que la del trabajador y la diferencia entre ambas es más grande en el instrumento que cuenta con más primas anuales.

La distribución por tramos de aportación revela que la mayoría de las cuentas de partícipes no realiza ninguna contribución al año. Este hecho, junto

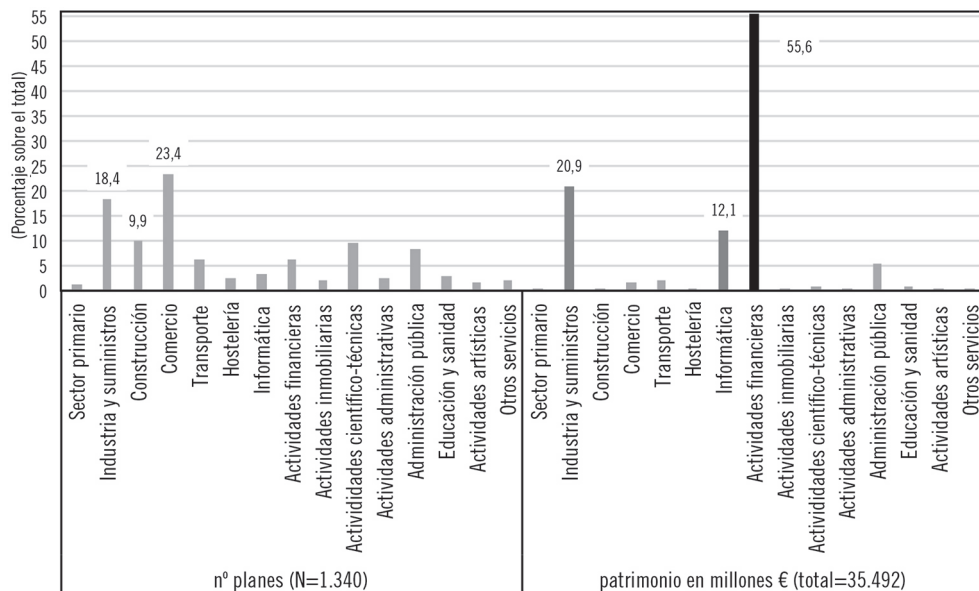
al dato del saldo medio del derecho consolidado de la Tabla 3, da una idea de la dispersión tan alta que existe entre las personas que cuentan con un plan de empleo; esto es, si el saldo medio es elevado, pero hay muchas cuentas de partícipes que no realizan ninguna aportación anual, la diferencia entre cuentas de partícipes debe ser considerable.

Un elemento a tener en cuenta de cara a considerar la posible expansión del BO es el aumento potencial de la desigualdad, que puede incrementarse no solo a través de sistemas individuales, sino también a través de planes de empleo. Si se consideran de forma conjunta el tramo de cero aportaciones junto con aquellas de menos de 300 euros, se tiene cerca del 75 % de las cuentas de partícipes. Apenas el 15 % aporta más de 900 euros al año, y menos de un 2 % más de 6.000.

Observando el conjunto del sistema de protección empresarial, los planes de empleo fueron 1.335 en 2017, suponiendo el 47 % del total de planes y agruparon más del 25 % de todas las aportaciones. El número de PPSE fue de 1.147, y los contratos de seguro colectivos alcanzaron la cifra de 366.331. El total de primas y aportaciones fue elevado, aunque si se descuenta la parte de aportaciones a planes de empleo, las primas anuales de PPSE y seguros colectivos fueron unos 1.846 millones de euros en 2016. Dicha cifra es bastante inferior al total de prestaciones cobradas por los mismos instrumentos en ese mismo año.

Es también interesante conocer los sectores de actividad que más contribuyen al desarrollo de los planes de pensiones de empleo. La Figura 5 muestra el porcentaje sobre el total de planes de empleo y sobre el total de patrimonio de dichos planes para los distintos sectores. En cuanto a número de planes, los sectores con más peso son comercio (23,4 %), industria y suministros (18,4 %), y construcción (9,9 %). Y en cuanto a patrimonio, el sector que domina es claramente el de actividades financieras (55,6 %), seguido de industria y suministros (20,9 %), e informática (12,1 %). Existe, por tanto, una fuerte concentración de recursos por sectores. El sector de actividades financieras y el de informática, con menos del 13 % de los planes, controlan más del 65 % de los recursos. Si se añade el sector industrial, se tiene ya más del 85 % de los recursos. La desigualdad en cuanto al número de planes también es visible. En sectores como el comercio que, pese a tener un número elevado de planes apenas agrupan recursos, no se observa esa concentración. La administración pública con el 8 % de los planes aglutina el 5 % del patrimonio.

**Figura 5.** Planes de pensiones de empleo por sectores de actividad (2016).



*Nota:* agregación de sectores conforme a criterios de la CNAE-09 del INE.

*Fuente:* elaboración propia a partir de informe estadísticos de instrumentos previsión social complementaria 2015 y 2016, Dirección general seguros y fondos de pensiones (Ministerio de Economía, 2015 y 2016).

Teniendo en cuenta la importancia relativa de la administración, tanto en términos de gasto público como sobre porcentaje de asalariados, no parece que desde el sector público se potencie demasiado el desarrollo de este instrumento de previsión social empresarial.

Aunque en las tablas incluidas en este apartado no se ha mostrado la evolución a lo largo del tiempo para estos instrumentos, conviene señalar que el instrumento principal, los planes de pensiones de empleo, parecen haber alcanzado su tope en cuanto a desarrollo. Las cuentas de partícipes en esta modalidad no dejan de disminuir desde el año 2011. El volumen de aportaciones parece haberse recuperado ligeramente en el 2017, pero aún son un 70 % de las que se realizaron en 2008. Y el patrimonio acumulado en las cuentas de posición, pese a venir incrementándose desde 2008, se ha estabilizado en cifras próximas a los 35.500 millones de euros en los cuatro años más recientes. Además, el perfil sociodemográfico de los partícipes de planes de empleo lo componen los trabajadores de más edad y se aprecia un equilibrio por género. En el año 2016 más de la mitad de los partícipes de estos planes eran trabajadores de más de cincuenta años, mientras que un 43 % eran mujeres.

Para tener una referencia adicional de su escaso desarrollo, se puede añadir que solo los planes de pensiones en el formato promovido en el País Vasco suman un patrimonio de unos 25.000 millones de euros, lo que supone cerca de un 30 % del PIB de esa comunidad autónoma, mientras que el patrimonio de los planes de pensiones en el conjunto de España supone solo un 3 % de su PIB.

En resumen, pese a que se viene observando un estancamiento de la previsión social complementaria a nivel general, dentro de esta, la previsión social empresarial supone una parte importante al margen del pilar individual. Los planes de empleo, con solo algo más del 20 % del total de cuentas de partícipes, agrupan más del 30 % del volumen de cuentas de posición y en torno al 25 % de aportaciones anuales al total de planes de pensiones. Es decir, que, dentro del desarrollo de la previsión social complementaria, la parte empresarial constituye una vía más efectiva que la individual a la hora de captar recursos, pero muestra un desarrollo más limitado en extensión por cuentas de

partícipes. Aunque los planes de previsión social empresarial y los seguros colectivos son partes importantes de la previsión social empresarial, el instrumento con mayor nivel de extensión de los tres son los planes de pensiones de empleo.

A pesar de ello, la distribución de aportaciones y el saldo medio del derecho consolidado revelan que existe una fuerte dispersión entre cuentas de partícipes en dichos planes. También se observa una concentración de los recursos obtenidos por los mismos en los sectores de actividades financieras e informática, donde predominan empresas de mayor tamaño. Esas disparidades en el desarrollo de la previsión social empresarial deben tenerse en cuenta de cara a potenciar instrumentos complementarios a las pensiones públicas. De no ser así, podrían observarse incrementos de la desigualdad causados por la diferente capacidad de contribución de empresas que son muy distintas entre sí en variables como el tamaño, el sector de actividad o el perfil de los trabajadores contratados.

## PRESTACIONES EN ATENCIÓN SANITARIA

Centrándonos ahora en las prestaciones vinculadas a la atención sanitaria, los datos de las fuentes estadísticas consultadas (ENSE e informes de las aseguradoras) muestran un bajo nivel de extensión de esas prestaciones y una evolución de las mismas condicionada por el ciclo económico.

La ENSE ofrece una cifra de 1.731.500 personas cubiertas por seguros médicos privados concertados por la empresa en 2017, una cifra que representaría el 11 % del total de asalariados y casi un 3,1 % del total de población mayor de quince años (Tabla 5). Las personas que tenían un seguro privado concertado individualmente, con casi 5,8 millones, triplicaba la de asegurados por la empresa. Parece claro que la acción de las empresas en la provisión de seguros sanitarios ha sido mucho más sensible al ciclo económico que los hogares: entre 2006 y 2012 la cifra de asegurados por las empresas se redujo en un 37 %, mientras que la de seguros individuales aumentó en un 10 %. La fase de recuperación económica ha impulsado el crecimiento de ambos tipos de seguros, aunque los de empresa aún no han recuperado en 2017 la cifra que alcanzaron en 2006.

**Tabla 5.** Personas cubiertas por diferentes modalidades de seguro de salud en España, 2006-2017 (en miles).

	<b>Mutualidades del Estado acogidas a un seguro privado</b>	<b>Seguro médico privado concertado individualmente</b>	<b>Seguro médico privado concertado por la empresa</b>
2006	1.523,4	4.517,3	1.805,6
2011-2012	1.506,0	4.967,2	1.140,5
2017	1.415,5	5.731,5	1.731,5

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Salud de España (ENSE).

Los perfiles sociodemográficos de los beneficiarios de esos seguros indican coberturas superiores entre los asalariados varones, en los grupos de edad entre 35 y 49 años y entre los que poseen estudios superiores. Hay también una mayor extensión de estos seguros entre los asalariados de la industria y la construcción, los que tienen un contrato indefinido y entre los que tienen una ocupación a jornada completa.

Los datos ofrecidos por UNESPA, la asociación de empresas aseguradoras, señalan una cobertura más amplia de los seguros de asistencia sanitaria proveídos por las empresas; modalidad que UNESPA denomina “seguros de otros colectivos” (Tabla 6). En esa modalidad hay cerca de 3,2 millones de personas con seguros sanitarios en 2017, una cifra

muy superior a la que ofrece la ENSE. Esta diferencia podría deberse, al menos en parte, a que UNESPA incluye en ese concepto de “otros colectivos” a asegurados de entidades asociativas o mutualidades de empleados no funcionarios. En general, los datos apuntarían a la misma tendencia de incremento en los beneficiarios de los seguros de empresa en los años de esta década, aunque algo más leve que la información ofrecida por la ENSE. Esa tendencia es mucho más intensa en el incremento de los seguros individuales en los años de recuperación económica.

Según los Barómetros de Salud de Adeslas (2012, 2015 y 2018), más de la mitad de la muestra consideraba que el seguro de salud era el beneficio social más importante que podía ofrecer la empresa. El 11,3 % de los entrevistados tenía un seguro

**Tabla 6.** Personas cubiertas por diferentes tipos de seguros de prestación de servicios de salud en España, 2011-2017.

	<b>Seguro individual de asistencia sanitaria y de reembolso</b>	<b>Mutualidades de funcionarios</b>	<b>Otros colectivos</b>
2011	4.280.231	1.971.362	2.473.395
2012	4.143.011	1.960.267	2.686.659
2013	4.160.241	1.951.089	2.806.477
2014	4.064.630	1.943.270	2.993.403
2015	4.169.025	1.914.193	3.155.499
2016	4.650.292	1.882.503	3.035.259
2017	4.904.056	1.849.831	3.152.198

Fuente: UNESPA, Informe Estamos Seguros 2017: <http://www.unespa.es/que-hacemos/publicaciones/>.



privado concertado por su empresa, y en la mitad de los casos la empresa pagaba íntegramente este seguro. La presencia de seguros privados costeados al menos en parte por la empresa era superior en las empresas de mayor tamaño. Por último, hay que señalar que un tercio de los empleados prefería un seguro de salud privado a un aumento salarial por el mismo importe.

En 2015, el 69 % de las empresas ofrecían seguros de salud a sus empleados; mientras que en 2018 esa proporción alcanza el 86 %. El porcentaje de empresas que pagan íntegramente este seguro se ha mantenido bastante constante entre 2015 y 2018 (sobre el 50 %), y se observa un mayor uso de la retribución flexible. Además, dentro de las empresas que utilizan planes de retribución flexible, el porcentaje de trabajadores que se acogen a dichos planes ha pasado del 49 % en 2015 al 83 % en 2018. Por lo que el seguro de salud se articula como el más demandado en los dos años. Además, en ambos barómetros, tanto decisores como empleados, señalan como ventajas para los trabajadores el precio más asequible y la posibilidad de añadir familiares.

Respecto a los planes de retribución flexible (planes en los que el empleado puede renunciar a una parte de su salario monetario a cambio de determinados servicios), Matorras (2018) indica que los escasos convenios colectivos que tratan este aspecto establecen previsiones generalistas, indicando únicamente su existencia (o posible existencia en el futuro) o remitiendo a los acuerdos fuera del mismo. Asimismo, indica que, en muchos casos, estas referencias a planes o sistemas de retribución flexible conviven con beneficios o prestaciones en especie cuyo disfrute no puede sustituirse por salario monetario.

## CONCLUSIONES

Los indicadores agregados confirman un nivel comparado bajo de desarrollo del BO en España. Este desarrollo es aún más bajo que el de Italia, país con un régimen de bienestar similar en gasto social privado, aunque ligeramente más alto en los costes laborales de diversas prestaciones. La evolución temporal ofrecería una imagen más positiva, con una tendencia ligeramente ascendente en los

últimos años. Esa tendencia se aprecia sobre todo en el gasto privado. Ambos hechos indican una consolidación débil del esfuerzo en BO en España, no pudiéndose identificar, con estos datos, hasta ahora, ni un efecto *crowding-out* ni *crowding-in*.

Aún con ese panorama de esfuerzo, la previsión social empresarial supone una parte muy importante comparada con el pilar individual de la previsión social complementaria. Este hecho se observa de forma más nítida en la comparación de los planes de pensiones. Con aproximadamente una quinta parte de las cuentas de partícipes, agrupan más del 30 % del volumen de cuentas de posición y en torno al 25 % de las aportaciones anuales. Eso significa que en el desarrollo de la previsión social complementaria, el componente empresarial constituye una vía más eficaz que el individual en la obtención de recursos. Aunque también se observa una concentración de esos recursos en los sectores de actividades financieras e informática. Esas disparidades en el desarrollo de la previsión social empresarial parecen indicar una dinámica de dualización de estas prestaciones, asociada a la desigual capacidad de contribución de empresas por tamaño y rama de actividad.

Los datos observados sobre las prestaciones de atención sanitaria dejan algunas dudas sobre su magnitud y sus tendencias. Las diferencias en las cifras de extensión son importantes, ya que varían entre un 10 y un 20 % de asalariados. La tendencia en el largo plazo es de incremento constante, como señalaban ya los datos de gasto privado y de costes laborales, aunque permanece la duda sobre si durante la crisis tan solo se ha detenido o, efectivamente, se ha invertido.

Estos resultados no permiten obtener aún evidencias firmes sobre los factores que pueden explicar el bajo desarrollo del BO en España y esos rasgos de segmentación a favor de empleados de grandes empresas en unas pocas ramas de actividad. Pero sí permiten atisbar cuáles pueden ser los más verosímiles. La escasa investigación comparada sobre el caso español tiende a poner el énfasis en factores limitadores de nivel macro. Por un lado, estarían los de tipo institucional, como el régimen de bienestar continental, que ha combinado una alta generosidad de la provisión pública de pensiones y de salud; apenas alterada en sus

componentes básicos durante la crisis. O la baja centralización y coordinación de la negociación colectiva. Por otro lado, estaría el factor de demografía industrial, caracterizado por el predominio de las pequeñas y medianas empresas; así confirmado por la concentración del BO en las grandes empresas para el caso español.

De todos modos, esos factores macro son insuficientes para explicar el caso español. Países como Alemania y Francia, con un régimen de bienestar similar, han hecho desarrollos mayores del BO. Dentro de España, el rápido y extenso desarrollo de la previsión social empresarial en el País Vasco prueba que dentro de ese contexto macro, institucional o empresarial, hay opciones posibles de BO.

Cuando se trata no solo de tipificar variantes nacionales, sino también de explicar trayectorias nacionales de desarrollo del BO, los factores de nivel meso pueden resultar de más valor explicativo. El papel de grupos de intereses (sindicatos y empresarios) y gobiernos y otros actores políticos, así como sus estrategias de calibración o expansión de la protección social, han resultado útiles para el análisis del caso italiano (Jessuola, 2017; Ascoli *et al.*, 2018) y se aventuran también útiles para el caso español (Luque Balbona y González Begega, 2020). Para el caso español, también será interesante analizar, en esa trayectoria de desarrollo del BO, la influencia de preferencias más o menos favorables por el pilar público dentro del contexto institucional europeo.

## AGRADECIMIENTOS

Este trabajo recoge algunos de los resultados del proyecto “Bienestar Ocupacional en España: situación, determinantes y efectos” (BIOCES), financiado por el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 (MINECO-18-CSO2017-82648-R).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adeslas (2018). *Barómetros de Salud 2012-2018* (en línea): <https://www.segurcaixaadeslas.es/es/prensa-sitio/Documents/3ºBarometroAdeslasdeSegurosdeSalud.pdf> (acceso 13 de enero de 2019).

- Almendros-González, M. A. (2018). La acción social nell'impresa: il caso spagnolo. En W. Chiaromonte, M.<sup>a</sup> L. Vallauri (coords.), *Modelli ed esperienze di welfare aziendale* (pp. 86-129). Torino: Giappichelli.
- Ascoli, U., Natali, D., Pavolini, E. (2018). Still a weak occupational welfare in Southern Europe? Evidence from the Italian case. *Social Policy & Administration*, 52(2), 534-548.
- Bonoli, G. (2007). Time matters. Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
- Brundson, E., May, M. (2007). Occupational welfare. En M. Powell (ed.), *Understanding the Mixed Economy of Welfare* (pp. 149-176). Bristol: PolicyPress.
- CES (2017). Evolución reciente de la previsión social complementaria en España: un análisis del comportamiento de los planes de pensiones durante el periodo 2008-2016. *Revista Cauces*, 36, 25-31.
- Jessuola, M. (2017). Welfare occupazionale: le sfide oltre le promesse. Una introduzione. *Rivista delle Politiche Sociali*, 2, 9-24.
- Luque Balbona, D., González Begega, S. (2020). El bienestar ocupacional: delimitación conceptual y variables claves para su desarrollo. *Revista Española de Sociología*, 29(2), 303-320.
- Mapelli, L. (2017). The development and determinants of occupational welfare' in the recalibration of European welfare regimes: a comparative perspective. *Working Papers Persorsi Secondo Welfare-OSE*, 1/17.
- Martínez Poza, A. (2018). Protecting occupational pensions and unemployment benefits in Spain: a weak occupational welfare system. En D. Natali, E. Pavolini, B. Vanhercke (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 193-213). Brussels: ETUI.
- Matorras, A. (2018). Beneficios complementarios y percepciones extrasalariales en la negociación colectiva: sistemas de retribución flexible y mejoras voluntarias. En P. Gimeno Díaz de Aauri, J. M. GoerlichPeset (coords.), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España* (pp. 453-507). Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Ministerio de Economía y Empresa (2017). *Informe estadístico de previsión social complementaria 2017*. Madrid: Ministerio de Economía y Empresa (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa) (en línea). <http://www.dgsfp.mineco.es/planes.asp>, acceso 3 de febrero de 2019.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., Seeleib-Kaiser, M. (2018a). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy and Administration*, 52(2), 435-448.
- Natali, D., Pavolini, E. (2014). Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an international research study. *OSE Research Paper*, 16.
- Natali, D., Pavolini, E., Vanhercke, B. (2018b). Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications. En D. Natali, E. Pavolini, B. Vanhercke (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 239-257). Brussels: ETUI.
- Pavolini, E., Seeleib-Kaiser, M. (2018). Comparing occupational welfare in Europe: the case of occupational pensions. *Social Policy and Administration*, 52(2), 477-490.
- Taylor-Gooby, P. (2004). New Social Risks and Welfare States: New Parading and New Politics? En P. Taylor-Gooby (ed.), *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State* (pp. 209-38). Oxford: Oxford University Press.
- Titmuss, R. (1958), *Essays on the welfare state*. Londres: Allen and Unwin.
- UNESPA (2018). *Informe estamos seguros 2017* (en línea): [http://unespa-estamosseguros-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2018/06/Informe\\_2017\\_Estamos\\_Seguros\\_V03.pdf](http://unespa-estamosseguros-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2018/06/Informe_2017_Estamos_Seguros_V03.pdf) (acceso 20 de enero de 2019).
- Ha coordinado una investigación sobre empleo y pobreza en perspectiva comparada en Europa, cuyos resultados se han publicado en el libro *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach* (Palgrave-Macmillan, 2011).

**Fermín López-Rodríguez** es investigador predoctoral del programa de ayudas Severo Ochoa del Principado de Asturias. Realiza su tesis doctoral en el Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo, en la que analiza cómo la composición y dinámicas de los hogares afectan a la participación laboral de sus miembros, centrándose en el caso español desde la entrada de siglo hasta la actualidad. Sus intereses de investigación se enmarcan en las áreas de la sociología económica, la economía laboral y el análisis y evaluación de políticas públicas. Ha participado en proyectos europeos (FP7) y actualmente colabora en un proyecto del Plan Nacional de I+D+i.

**Vanesa Rodríguez** es profesora ayudante doctor de la Universidad de Oviedo, en el Departamento de Sociología y miembro del grupo de investigación Promoviendo el Empleo y Bienestar en Europa (PROMEBI). Doctora por la Universidad de Oviedo, su Tesis Doctoral obtuvo el Premio Enrique Fuentes Quintana de Tesis Doctorales. Su actividad investigadora se centra en el análisis de la participación laboral de grupos vulnerables, con especial atención a las personas con discapacidad, y en la evaluación de las políticas públicas. Entre los resultados de su investigación cabe señalar sus publicaciones en revistas académicas tales como *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *Cuadernos de Economía, Política y Sociedad*, *International Journal of Manpower*, *Journal of Vocational Rehabilitation* o *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, entre otras. Por otra parte, ha participado en proyectos de investigación financiados por FIPROS y en el marco del Plan Nacional de I+D+i.

## NOTAS BIOGRÁFICAS

**Rodolfo Gutiérrez** es catedrático de Sociología de la Universidad de Oviedo. Entre 2002 y 2007 dirigió el servicio de estudios del Consejo Económico y Social de España. Sus investigaciones se centran en temas de sociología económica, migraciones y lengua, desigualdad, pobreza y políticas sociales.

**Aroa Tejero** es profesora e investigadora posdoctoral del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo. Participa en el grupo de investigación Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI). Licenciada en Sociología por la

Universidad de Salamanca y Doctora por la Universidad de Oviedo defendió su tesis doctoral bajo el título “Dinámica en la pobreza de ocupados”. Sus principales líneas de investigación engloban la pobreza, desigualdad, mercado de trabajo y políticas públicas

donde se ubican sus principales publicaciones en revistas académicas como la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* o la *Revista Internacional de Sociología*. Ha participado en proyectos europeos (FP6 y FP7) y del Plan Nacional de I+D+i.