

Sección monográfica / *Monographic Section*

El Bienestar Ocupacional: delimitación conceptual y variables clave de su desarrollo / *Occupational welfare: Conceptual delimitation and key variables for its development*

David Luque Balbona

Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain
luquedavid@uniovi.es

Sergio González Begega

Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain
gonzalezsergio@uniovi.es

Recibido / *Received*: 15/03/2019

Aceptado / *Accepted*: 24/06/2019



RESUMEN

El artículo aborda dos aspectos clave para el estudio del bienestar ocupacional (BO): por un lado, su delimitación conceptual; y por otro, las principales variables explicativas de su desarrollo. En primer lugar, se explora el concepto de BO, indicando brevemente sus interacciones con otras fuentes de provisión de bienestar. Asimismo, se examinan de forma comparada cuatro elaboraciones conceptuales de BO, indicándose sus principales diferencias y sus solapamientos. En segundo lugar, se efectúa una síntesis de los principales resultados de la literatura internacional, con el doble objetivo de precisar y actualizar la situación comparada de España dentro del contexto europeo, así como de detectar las principales variables explicativas del desarrollo del BO. El artículo ofrece una contribución a la nueva agenda de investigación sobre bienestar que concibe la arquitectura de los sistemas de protección social posindustriales como el resultado dinámico de la combinación de diferentes fuentes de bienestar.

Palabras clave: bienestar ocupacional; protección social; división social del bienestar; empleadores, conceptualización.

ABSTRACT

The article explores two key aspects of occupational welfare (OW): its conceptualization; and the main explanatory variables behind its development. The idea of OW is examined as well as its connections and interactions with other sources of welfare provision. Four conceptual elaborations of OW are identified and compared, detailing its main differences and overlapping similarities. Second, the article synthesises the main results on OW available in the international literature, thus contributing to a better understanding of the progress of OW in Spain within the European context. The main explanatory variables for the development of occupational social protection schemes are also identified and explained in detail. The article contributes to the most recent and innovative research agenda on welfare, which conceives the architecture of post-industrial social protection systems as a changing institutional balance resulting from the combination of conventional and non-conventional sources of welfare.

Keywords: occupational welfare; social protection; social division of welfare; employers; conceptualization.

*Autor para correspondencia / *Corresponding author*: David Luque Balbona. luquedavid@uniovi.es.

Sugerencia de cita / *Suggested citation*: Luque Balbona, D., González Begega, S. (2020). El Bienestar Ocupacional: delimitación conceptual y variables clave de su desarrollo. *Revista Española de Sociología*, 29 (2), 307-324.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.17>)

INTRODUCCIÓN

El término Bienestar Ocupacional (BO) fue formulado por Titmuss (1958) al referirse a uno de las fuentes de provisión de bienestar sobre las cuales se asienta la arquitectura de los sistemas de protección social en las economías de libre mercado. Las deficiencias teóricas del ensayo sobre la división social del bienestar de Titmuss, escrito con fines polémicos en el contexto de la primera oleada de críticas contra el modelo de bienestar beveridgeano, han sido revisadas en profundidad por la literatura (Murlis, 1974; Deacon, 1993; 2002; Welshman, 2004). Sin embargo, su advertencia de que la protección social puede adquirir varias formas, algunas de ellas no convencionales al situarse fuera de la prestación directa de beneficios y servicios por parte del Estado, sigue siendo muy valiosa (Howard, 1998; Greve, 1994; 2007; 2008).

Titmuss (1958) indica que, junto al bienestar social o público, que hace referencia a los beneficios y servicios sociales suministrados directamente por los poderes públicos, coexisten otras fuentes de provisión de bienestar: el bienestar fiscal, representado por el conjunto de deducciones impositivas e incentivos que la administración pública aplica a los contribuyentes con fines similares a los que generan los beneficios y servicios del bienestar social; y el BO, consistente en un heterogéneo catálogo de prestaciones sociales privadas, de carácter en principio suplementario a las fuentes de provisión de bienestar anteriores, que los empleadores proporcionan a sus empleados en virtud de la existencia de un contrato de trabajo.

La amplia literatura internacional sobre bienestar ha centrado su mirada preferentemente sobre la primera de estas fuentes de provisión de beneficios y servicios sociales. El bienestar social o público ha atraído a la mayor parte de investigadores desde los estudios clásicos sobre la Cuestión Social y el papel del Estado como corrector de las situaciones de necesidad económica y desigualdad producidas por el libre mercado y la industrialización, de finales del siglo XIX. El carácter parcialmente oculto del BO se vincula a la escasez de investigaciones teóricas y empíricas sobre este dispositivo de protección social, a pesar de su importancia en términos de gasto, cobertura e impacto distributivo.

Este artículo se plantea con un triple objetivo. En primer lugar, delimitar conceptual el BO. Para ello se explora el concepto de BO, indicando brevemente sus interacciones con otras fuentes de provisión de bienestar y examinando de forma comparada distintas elaboraciones conceptuales. En segundo lugar, precisar y actualizar la situación comparada del desarrollo del BO en España dentro del contexto europeo. Por último, a través de la sistematización de los resultados de la literatura empírica más reciente, identificar las variables explicativas más relevantes en el desarrollo del BO.

Para alcanzar dichos objetivos se utiliza una metodología eminentemente cualitativa basada, principalmente, en el análisis documental. De este modo, se confecciona un estado del arte que presenta de forma sistematizada el trabajo acumulado sobre el BO que será de gran utilidad para orientar futuras investigaciones.

La estructura del artículo es la siguiente. Tras la introducción, en el segundo apartado se detallan cuatro elaboraciones conceptuales sobre BO, indicando sus principales diferencias y solapamientos. El tercer apartado muestra una imagen panorámica del grado de desarrollo del BO y sitúa a España dentro del contexto europeo. En el cuarto apartado se identifican las principales variables explicativas del desarrollo de los programas de BO. El artículo se cierra con un apartado de conclusiones.

ELABORACIONES CONCEPTUALES SOBRE EL BIENESTAR OCUPACIONAL

Los diferentes conceptos de BO se construyen prioritariamente a partir de la definición de un catálogo de beneficios y servicios sociales no suministrado desde las restantes esferas del bienestar y, en particular, desde el bienestar social o público. En función del perímetro de prestaciones del BO, se definen asimismo las relaciones entre sus proveedores, intermediarios y usuarios finales. Junto al término de BO acuñado por Titmuss, la literatura ofrece un conjunto de denominaciones alternativas para referirse a esta forma de bienestar privado, tales como bienestar corporativo (Farnsworth, 2012), bienestar contractual (Mares, 2003), bienestar de

base laboral o bienestar de empresa (Ebbinghaus y Manow, 2001). Otros autores prefieren conservar el término original de BO, a pesar de introducir en él importantes modificaciones en cuanto a catálogo de beneficios y servicios, mecanismos de provisión y funcionalidad (May y Brunsdon, 1994; 1999; Natali y Pavolini, 2014; 2018; Natali *et al.*, 2018). Independientemente de su denominación, todos los conceptos anteriores son igualmente descriptivos de una aproximación pluralista a la protección social y del reconocimiento de esta como un resultado de la naturaleza multisectorial y mixta de la economía del bienestar (Brunsdon y May, 2007). A continuación, se revisan cuatro de estos conceptos de BO, indicándose sus principales diferencias y solapamientos: 1) BO *à la Titmuss*; 2) Bienestar Corporativo; 3) BO Neo-Comercial, y 4) BO Colectivo de Relaciones Laborales.

El Bienestar Ocupacional como tercera pieza de la división social del bienestar

El concepto original de BO formulado por Titmuss constituye una enumeración de servicios, prestaciones y beneficios antes que una definición en sí misma. Para Titmuss (1958: 50-51), el BO “incluye pensiones para empleados, viudas y dependientes; subsidios y dependientes; indemnizaciones por fallecimiento; servicios sanitarios y de bienestar; cobertura de gastos por desplazamientos, vestimenta, equipo y representación; tickets de comida; tickets de automóvil y aparcamiento; alojamiento residencial; gastos de vacaciones; matrículas escolares; beneficios por enfermedad; gastos médicos; becas educativas y de formación; prestaciones por desempleo; facturas médicas y una incalculable variedad de beneficios en especie que cubren desde formas obvias de bienes liquidables hasta formas de servicio intangibles”.

El BO *à la Titmuss* se suministra en virtud del contrato de trabajo y depende “del estatus de empleo, del logro y del rendimiento y puede tomar la forma de provisiones de seguridad social en metálico o en especie” (Titmuss, 1958: 50). El catálogo de beneficios y servicios es amplio y heterogéneo, incluyéndose dentro del mismo tanto coberturas frente a riesgos sociales como otros beneficios

complementarios e incentivos no relacionados con las áreas de la protección social.

La formulación de BO de Titmuss ofrece, a juicio de la literatura posterior, algunas ambigüedades en la relación que se establece con el bienestar social de provisión pública. Sinfield (1978), por ejemplo, incide en el carácter aditivo del BO, que se convierte en un ámbito de beneficios y servicios suplementario al que ofrecen los programas públicos de protección social. Así, el BO “comprende los beneficios recibidos por un empleado a través o como resultado de su empleo por encima y más allá de los beneficios públicos, como la seguridad social” (Sinfield, 1978: 130). Con una misma intención de precisado de las demarcaciones entre bienestar de provisión privada y pública, Goodin y Rein (2001: 772) restringen el BO a los “beneficios de mercado proporcionados a los empleados por los empleadores y por el Estado, en su condición de empleador público”.

El concepto de BO de Titmuss presenta otros problemas teóricos de más difícil resolución. El primero de ellos es su anglo-centrismo. La decisión de centrar en los empleadores de forma casi exclusiva el protagonismo en la provisión de BO desplaza a otros actores socioeconómicos, tales como las organizaciones sindicales o los grupos de afiliación profesional, cuyo papel como suministradores de bienestar privado es relevante en otros contextos institucionales, como la Europa Nórdica y Continental. En segundo lugar, el catálogo de beneficios y servicios definido por Titmuss resulta muy extenso, provocando un ensanchamiento del concepto de BO más allá del dominio de la protección social. En tercer lugar, la noción de BO que maneja Titmuss puede provocar confusiones cuando se la utiliza en el actual contexto de cambio institucional del bienestar europeo y, en particular, al referirse a los límites de solidaridad de los programas de protección social obligatorios dentro de los distintos regímenes del bienestar, según su cobertura universal u ocupacional (Ferrera, 2005). La creciente hibridación y combinación de fórmulas de provisión social que caracteriza la reforma del bienestar europeo en las últimas décadas hace muy compleja la utilización precisa del término BO, puesto que en algunos países tanto los programas de bienestar social público obligatorio como los de BO suplementarios se

construyen sobre líneas ocupacionales (Hemerickj, 2015).

Más allá de las críticas, Natali y Pavolini (2018: 12) señalan que la buena fortuna del concepto original del BO radica en que identifica el papel esencial de los empleadores en la provisión de bienestar dentro de las economías de libre mercado y “en línea con un enfoque apoyado en la división social del bienestar [...] permite ir más allá del análisis de los programas de bienestar exclusivamente centrados en el Estado”. En otras palabras, la principal aportación de Titmuss es la visibilización y apertura de un campo de investigación para los estudios sobre protección social (Greve, 2008).

Bienestar Corporativo y prestaciones sustitutivas de bienestar

El concepto de Bienestar Corporativo (BC) que propone Farnsworth (2004; 2012) profundiza en el papel del empleador como proveedor directo de beneficios y servicios sociales y otras prestaciones complementarias. Para Farnsworth (2004: 438), esta forma de acceso al bienestar se produce a través del contrato de empleo e “incluye provisiones no obligatorias entre las que se encuentran beneficios sociales voluntarios que son suministrados por el empleador”. La definición excluye de la provisión de estos beneficios a otros actores socioeconómicos, como sindicatos y organizaciones sindicales, y vincula estrechamente los beneficios derivados del BC a los programas de recursos humanos de incremento del compromiso y mejora del rendimiento.

El catálogo de beneficios y servicios del BC es heterogéneo e incluye bienes funcionalmente equivalentes o cuasi-equivalentes a los del bienestar social o público, como sanidad, educación, vivienda o cuidado de menores. Junto a ellas se sitúa coberturas de formación, pensiones de jubilación, préstamos y garantías financieras o deducciones fiscales a cargo de la empresa.

Las condiciones de acceso y las fronteras entre provisiones sociales públicas y del BC no son siempre nítidas, siendo uno de los indicadores más adecuados para diferenciarlas sus periodos de percepción. Farnsworth (2004; 2012) subraya la permeabilidad e intercambiabilidad de ambas fuentes

de bienestar. Para este autor, el BC es la suma de esfuerzos efectuada por los poderes públicos para subsidiar o socializar directa o indirectamente los costes y riesgos de la inversión y producción de beneficios privados y la acumulación de capital por parte de las empresas.

El concepto de BC introduce una tensión entre las coberturas públicas accesibles a los ciudadanos y las accesibles a las empresas (Natali y Pavolini, 2018). Según algunas interpretaciones críticas, el BC encubre un intento de mercantilización del bienestar y de externalización de la provisión social por parte del Estado (Hyde y Dixon, 2001; Dixon y Hyde, 2003). Los poderes públicos tratarían de contener el gasto en bienestar y perseguirían su cofinanciación a través de incentivos económicos y fiscales a las empresas. Este traspaso de responsabilidades sociales al ámbito privado facilitaría el mantenimiento de los niveles de bienestar, o incluso su incremento para determinados colectivos de empleados, sin incurrir en incrementos de las presiones de sostenibilidad del sistema público de protección social. Ahora bien, el riesgo implícito de estas fórmulas es la aparición de efectos sustitutivos entre el bienestar público y el privado, la ampliación de las brechas de cobertura y cohesión entre ciudadanos según su condición de empleados o no, o de empleados de distintas empresas, y la conversión de los empleadores en usuarios y no en proveedores netos de recursos de bienestar. Este tipo de sustitución tiene lugar cuando el incremento de la oferta de coberturas por parte del BC reduce el tamaño y las responsabilidades del sector público. Este es el caso de las pensiones de jubilación en un creciente número de países, donde la existencia de incentivos fiscales a la contratación de planes de pensiones privados para sus empleados por parte de las empresas provoca efectos sustitutivos.

Bienestar Ocupacional Neo-Comercial

La propuesta conceptual de BO que efectúan May y Brunsdon (1994; 1999; Brunsdon y May, 2007) conecta también estrechamente el ámbito del BO con el de la gestión de recursos humanos. El BO constituye un tipo de remuneración distinta del salario, un elemento suprasalarial de recompensa

del empleado, que implica una mejora de su bienestar y que supone algún tipo de coste adicional para el empleador. Como en la noción de BC anterior, la determinación de los elementos de BO responde a la negociación entre empleador y empleado. El catálogo de beneficios y servicios de BO se elabora a partir de investigaciones de campo en Reino Unido y abarca desde diferentes tipos de asistencia financiera hasta servicios de salud y cuidados, educación y formación, ayudas de vivienda y desplazamientos, servicios de asistencia personal, conciliación y atención infantil e incluso programas comunitarios y de ocio. Ahora bien, la conceptualización de BO de May y Brunsdon (1999: 271) rebasa el ámbito estrictamente corporativo y se convierte en “un caleidoscopio de cuidado comercializado, que no varía solamente en los productos vendidos, sino también en el tamaño, la estructura, los consumidores, los productores, los suministradores, los tipos de competencia, los modos de regulación y las formas de intervención estatal”.

El BO es resultado de la intersección de intereses comerciales entre empleadores y gestores públicos. Para los primeros, responde a “un cálculo en el que se evalúan qué beneficios y servicios se ajustan a las necesidades de la empresa. (Para los segundos) forma parte de una agenda política de mejora organizacional y rendimiento económico general y de transferencia de costes y responsabilidades de provisión de bienestar por parte del Estado” (May y Brunsdon, 2007: 150).

Los mercados de bienestar sobre los que se asienta el BO se construyen sobre productos financieros diseñados para proporcionar coberturas frente a viejos riesgos sociales o de ciclo de vida, como las pensiones, pero también sobre la comercialización directa de beneficios y servicios relacionados con conciliación de la vida laboral y privada, con formación o incluso con ocio. La comercialización tiene lugar a escala local, nacional o transnacional, puede implicar a pequeñas empresas o a grandes grupos industriales y también puede interconectar a un número variable de proveedores e intermediarios. Las formas de consumo del BO varían dentro y entre mercados, incluyendo desde individuos que las adquieren para su consumo directo o compradores delegados, empleadores, asociaciones profesionales, sindicatos u

organizaciones del tercer sector, que actúan como intermediarios para otros usuarios finales. El rasgo definitorio de los mecanismos de provisión del BO es su heterogeneidad.

La definición de BO de May y Brunsdon permite identificar los desplazamientos en las preferencias de cobertura privada por parte de los empleados y la especialización creciente del BO en áreas no contempladas por la normativa pública, tales como la salud ocupacional, la promoción de hábitos de vida saludables o los programas de ocio y bienestar recreativo. Para los empleadores, el BO ofrece la posibilidad de financiar un amplio catálogo de servicios de asesoramiento y asistencia personal a empleados con problemas personales o relacionales tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, que afecten negativamente a su rendimiento.

Bienestar Ocupacional Colectivo o de Relaciones Laborales

Natali y Pavolini (2018) proponen una conceptualización distinta de BO, que subraya la dimensión colectiva de esta forma de bienestar privado y resuelve algunos de los problemas teóricos identificados en las definiciones anteriores (véase también Jarvi y Kuivalainen, 2013). En primer lugar, el catálogo de beneficios y servicios es estrictamente social, centrándose en la protección del trabajador frente a viejos y nuevos riesgos sociales y descartándose explícitamente otras prestaciones supra-salariales y financieras contempladas por las nociones de BC y de BO Neo-comercial. En segundo lugar, se incorpora a las relaciones laborales como principal mecanismo de determinación colectiva del BO. Desde esta perspectiva, los sindicatos son considerados codecesores del BO a través de su participación en la negociación colectiva. En esta conceptualización, los actores sociales, empleadores y organizaciones sindicales, son proveedores netos del bienestar, quedando reservada la función de usuarios en exclusiva a los empleados y sus dependientes. Por último, la relación entre bienestar público y privado se plantea en términos de complementariedad no sustitutiva.

El BO es, para estos autores, “la suma de beneficios y servicios proporcionada por los agentes

sociales, empresarios y sindicatos (por sí mismos o con la participación de otros actores) a los empleados, por encima y más allá de la cobertura pública, a partir de la base de un contrato de empleo” (Natali y Pavolini, 2014: 14). La definición se apoya en distintas reelaboraciones del concepto original de Titmuss en las que se subraya la dimensión colectiva e institucionalizada del BO a través de las relaciones laborales (Sinfield, 1978; Mares, 2003; Greve, 2007), así como en la identificación de las mejoras de bienestar para los empleados como un espacio potencial de ampliación de la agenda de la negociación colectiva (Trampush, 2007; 2013).

La conceptualización desborda la consideración de la empresa individual como espacio único de determinación del BO. La negociación colectiva sectorial y multisectorial puede dar origen a coberturas de bienestar privado (Ebbinghaus y Manow, 2001). Así, las fuentes de regulación y administración del BO son: 1) los convenios colectivos resultado de la negociación entre los agentes sociales a distintos niveles, de empresa, sectorial e interprofesional, y 2) la decisión unilateral de provisión por parte de empleadores¹ y organizaciones sindicales. En ambos casos, el BO responde a la autonomía de los agentes sociales, con respecto a la cual los poderes públicos únicamente desarrollan una labor subsidiaria de soporte normativo en algunos casos. Natali y Pavolini (2014; 2018) efectúan, no obstante, la siguiente precisión. El BO puede convertirse en un campo de experimentación para el bienestar público. Los programas sociales del BO pueden rebasar eventualmente el ámbito del contrato laboral y convertirse en piezas del bienestar social, lo cual convertiría al conjunto de la ciudadanía en beneficiarios indirectos de estas coberturas privadas.

La definición de BO de Natali y Pavolini ofrece ventajas operativas para el análisis empírico del BO, particularmente en aquellos contextos institucionales de la Europa Continental y Nórdica en los que la regulación del bienestar intersecciona con el diálogo social y la negociación colectiva. También simplifica el catálogo de beneficios y servicios, al considerar únicamente coberturas de carácter

social. La Tabla 1 recoge las principales características de los cuatro tipos de BO descritos en la sección.

Tras abordar los principales aspectos conceptuales, en el siguiente apartado se muestra a grandes rasgos las principales características del grado de desarrollo del BO en el contexto europeo y se destaca la posición ocupada por España dentro de él.

EL DESARROLLO DEL BIENESTAR OCUPACIONAL EN EUROPA: UNA VISIÓN PANORÁMICA

Existe un amplio consenso sobre la creciente importancia del BO en Europa desde los años noventa (Ebbinghaus, 2011a; Greve, 2007; Natali y Pavolini, 2018; Natali *et al.*, 2018; Mapelli, 2016; Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018; Shalev, 1996; Waine, 2001). No obstante, su desarrollo no es uniforme: “distintas tendencias se registran en distintos países” (Natali y Pavolini, 2018: 239). Incluso, dentro de cada país, se encuentran pautas de desarrollo diferenciadas en función del tipo de riesgo cubierto, lo que hace difícil formular afirmaciones generales sobre el desarrollo del BO en un país determinado. Así, el BO “puede ser extremadamente importante en un área de política social pero muy limitado en otra” (Natali *et al.*, 2018: 240). No obstante, con carácter general, los planes de bienestar ocupacional se encuentran más desarrollados en ciertas áreas como pensiones y seguros de salud.

Como una primera aproximación al desarrollo del BO en los países de nuestro entorno, en la Tabla 2 se reproduce la evolución del gasto social privado voluntario, la unidad de medida más utilizada en la literatura especializada, en una selección de países europeos durante las últimas tres décadas.

Centrando el análisis, en primer lugar, en los registros más reciente, la mayor incidencia del gasto social privado se da en Países Bajos y Reino Unido. Otros países donde el gasto privado es relevante son Suecia, Francia, Dinamarca, Irlanda, Alemania y Bélgica. En el resto de países, incluido España, el gasto privado voluntario es menos importante. En cuanto a su evolución, con la única excepción de Dinamarca, en todos los países seleccionados el gasto social privado voluntario ha

1 En lo que respecta al concepto de Responsabilidad Social Empresarial, véase el texto de Blanco y Alonso en este mismo volumen.

Tabla 1. Conceptos de Bienestar Ocupacional.

	Fuente primaria de regulación	Proveedor(es)	Beneficiarios	Catálogo de beneficios y servicios (BS)	Ámbito provisión
BO <i>à la Titmuss</i>	Decisión unilateral del empleador	Empleador	Empleados y sus dependientes	Amplio. BS sociales, prestaciones complementarias	Empresa
Bienestar Corporativo	Estado	Estado	Empresas (como usuarios), empleados y sus dependientes	Amplio. Las anteriores más ventajas fiscales y financieras. Carácter sustitutivo	Empresa
BO Neo-Comercial	Mixta. Estado y empleador	Estado y empleador	Empresas, empleados y sus dependientes	Muy amplio. Las anteriores más otras ventajas heterogéneas	Empresa
BO Colectivo o de Relaciones Laborales	Negociación colectiva o decisión unilateral del empleador (o de los sindicatos). Potencial objeto de respaldo normativo	Empleador(es) y sindicatos. Por sí mismos o con la participación de otros proveedores de mercado	Empleados y sus dependientes. Ciudadanía, indirectamente. BO como ámbito de experimentación de bienestar	Restringido. Exclusivamente BS sociales. Carácter suplementario	Relaciones laborales y negociación colectiva

Fuente: adaptado de Natali y Pavolini (2018); May y Brunson (1994; 1999).

crecido respecto a los registros de 1990. Incluso, durante el periodo más reciente, con una importante crisis de por medio, la tendencia general es de incremento del gasto social privado.

En cuanto al caso particular de España, el gasto social privado es aún muy reducido, tanto en términos absolutos como en relación al PIB y al gasto social total. Así, el gasto social privado voluntario en 2007 estaba en orden de magnitud similar al de Italia en los años noventa. Además, la crisis ha supuesto una reducción de su cuantía. Aun así, durante las últimas dos décadas, a precios constantes, el gasto social privado voluntario se ha más que duplicado en España.

En la Tabla 3 se reproduce la cobertura de los planes de BO según el tipo de riesgo cubierto en los países analizados en el proyecto PROWELFARE² con el fin de remarcar los distintos niveles de desarrollo

de la protección social ocupacional en las diferentes áreas de la política social.

De esta forma, los nueve países analizados son clasificados en cuatro grupos. El primer grupo, Suecia y Países Bajos, está caracterizado como un sistema inclusivo (“*an encompassing system*”) de BO: las diferencias de cobertura y nivel de protección entre trabajadores son bajas y se da una amplia cobertura de viejos y nuevos riesgos sociales a la mayor parte de trabajadores. El segundo grupo, compuesto por Reino Unido, Alemania y Bélgica, muestra una cobertura menos extensa y diferencias evidentes en el grado de protección de los planes ocupacionales a través de grupos sociales y ocupacionales. Este grupo es caracterizado como un sistema amplio y segmentado (“*a wide and segmented system*”) de BO, basado en el voluntarismo. El tercer grupo está compuesto por Italia, España y Austria, con niveles medios y bajos de cobertura tanto en nuevos como viejos riesgos sociales. En este grupo hay grandes diferencias en términos de cobertura y generosidad de los pro-

2 Los trabajos sobre cada uno de los casos nacionales analizados están disponibles en <http://www.ose.be/prowelfare/>.

Tabla 2. Evolución del gasto social privado voluntario en Europa (UE 15).

	Gasto social privado voluntario per cápita, a precios constantes (2010) y Paridad de Poder de Compra constante (2010), dólares USA				Gasto social privado voluntario % sobre el gasto total público y privado obligatorio				% variación 1990-2013
	1990	2000	2007	2013	1990	2000	2007	2013	
Países Bajos	1.667,0	2.520,5	2.721,0	3.163,7	21,6	32,1	29,0	30,3	89,8
Dinamarca	1.510,2	1.566,8	915,8	932,8	21,2	16,2	7,6	7,1	-38,2
Reino Unido	1.151,5	2.160,3	1.674,0	1.854,6	28,3	35,9	21,9	21,9	61,1
Alemania	502,0	592,0	719,0	803,4	6,3	6,1	7,1	7,3	60,0
Francia	473,7	775,9	1.060,6	1.168,2	6,7	8,2	10,2	10,1	146,6
Bélgica	447,8	596,3	845,2	719,5	6,2	7,1	8,5	6,2	60,7
Grecia	421,1	502,8	477,7	—	12,9	10,9	7,2	—	—
Suecia	347,7	697,2	962,4	1.331,3	4,2	7,1	8,7	11,3	282,8
Austria	317,6	389,6	443,1	495,1	4,3	3,9	4,0	4,1	55,9
Finlandia	292,3	377,7	417,4	430,8	4,5	5,0	4,5	3,9	47,4
Irlanda	288,4	480,2	676,2	876,8	8,3	9,9	8,9	9,7	204,0
Italia	159,2	178,0	216,4	231,4	2,4	2,1	2,3	2,4	45,4
Portugal	124,7	289,1	408,4	420,1	5,0	5,9	6,8	6,4	237,0
España	55,0	81,5	149,1	118,9	1,2	1,4	2,1	1,5	116,3
Luxemburgo	—	104,6	766,2	264,8	—	0,7	4,2	1,3	—

Fuente: OCDE Social Expenditure Database (SOCX) (extraído el 12/03/2018).

Tabla 3. Cobertura de programas de Bienestar Ocupacional por tipo de riesgo (% de trabajadores cubiertos).

	Pensiones	Protección por desempleo	Sanidad	Conciliación**
Suecia	Alto	Alto	Alto*	Alto
Países Bajos	Alto	Medio	Alto	Alto
Reino Unido	Medio	Bajo	Bajo	Alto
Alemania	Medio	Bajo	Medio	Alto
Bélgica	Medio	Bajo	Alto	Alto
Austria	Medio	Bajo	Bajo	Medio
Italia	Bajo	Bajo	Medio	Medio
España	Bajo	Bajo	Medio	Medio
Polonia	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Notas: Bajo: < 30 por 100; Medio: 30-70 por 100; Alto > 70 por 100. *Seguro de enfermedad; **Acuerdos de flexibilidad horaria.

Fuente: reproducido de Natali y Pavolini (2018: 241).

gramas ocupacionales de bienestar según sector, empresa y tipo de contrato. Este tercer clúster es definido como un sistema limitado y segmentado (“*a limited and segmented system*”). El cuarto grupo está compuesto por Polonia, como representante de los países del este de Europa, donde el BO apenas existe.

Una vez perfilados los principales rasgos del BO en el contexto europeo y posicionado el caso español dentro de él, en el siguiente apartado se profundiza en el análisis de la literatura con el fin de detectar las variables clave de su desarrollo.

PRINCIPALES DETERMINANTES DEL DESARROLLO DEL BIENESTAR OCUPACIONAL

En este apartado se revisa la evidencia empírica más reciente con el objetivo de detectar las principales variables explicativas del desarrollo del BO. Para ello, los distintos trabajos se agrupan en función de su enfoque: por un lado, los análisis comparados y, por otro lado, los estudios de casos nacionales. Esta división responde a que los diferentes enfoques de investigación buscan dar respuesta a distintas preguntas. Los primeros, los análisis comparados, se orientan a explicar por qué se dan distintos niveles de desarrollo del BO entre países. Los segundos, los estudios de casos nacionales, se centran en el desarrollo interno del BO en uno o varios países

Variables explicativas de los distintos niveles de desarrollo del BO en el análisis comparado

En este subapartado se realiza un repaso de los factores más recurrentes en la explicación del distinto grado de desarrollo del BO entre países. Entre otros, cabe destacar los siguientes: el modelo de bienestar, la intensidad protectora del pilar público, la regulación y las instituciones de las relaciones laborales y, por último, la composición del tejido productivo y la segmentación del mercado de trabajo.

Relación con el modelo de bienestar

Uno de los primeros elementos que se señalan para tratar de explicar el distinto nivel de desarrollo del BO entre países es el modelo o régimen del bienestar al que pertenecen (Tabla 4). De este modo, el BO se encuentra más desarrollado en los regímenes liberal y socialdemócrata que en el mediterráneo (Mapelli, 2016).

En el caso particular de las pensiones, el bajo nivel de reemplazo que proporciona la pensión pública en los sistemas *beveridgeanos* (países nórdicos, Reino Unido, Países Bajos) genera un amplio espacio de maniobra para el desarrollo de los programas ocupacionales. En cambio, los sistemas *bismarkianos* (Austria, Bélgica, Alemania, Italia, España) que proveen, o al menos solían proveer,

Tabla 4. El papel del Bienestar Ocupacional a través de los distintos regímenes del bienestar.

Gasto social privado voluntario	Regímenes del bienestar				
	Liberal	Socialdemócrata	Continental-Corporatista	Sur de Europa	Poscomunista
>15 %	Reino Unido				
5 %-10 %		Suecia	Alemania Bélgica		
<5 %			Austria	Italia España	
0-1 %					Polonia

Fuente: reproducido de Natali y Pavolini (2014: 20).

de una pensión pública relativamente generosa para el trabajador promedio, dejan un menor espacio a los programas ocupacionales (Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018). Estos son, respectivamente, las conocidas como dinámicas de efecto atracción y resultado de complementariedad (*crowding-in*) y de efecto expulsión y resultado de sustitución (*crowding-out*) en el desarrollo del BO que se desarrollan en el siguiente epígrafe.

El tamaño de los programas públicos importa: dinámicas de efecto atracción (*crowding-in*) y de efecto expulsión (*crowding-out*)

En relación a lo anterior, uno de los factores que se considera más relevante para explicar el desarrollo del BO es el grado de generosidad del pilar público del bienestar. Así, la hipótesis a contrastar es la siguiente: cuanto más desarrollado esté el Estado de bienestar, en términos de cobertura y nivel de beneficios del pilar público, menos espacio habrá para el desarrollo del BO. Este es el conocido como efecto expulsión.

En el proyecto PROWELFARE confirman esta hipótesis, en lo relativo a las pensiones de jubilación, en los casos de Reino Unido y Países Bajos, “los magros programas públicos, por ejemplo, en el ámbito de las pensiones, dejan espacio para el bienestar ocupacional” (Natali *et al.*, 2018: 248). En cierta

medida la hipótesis también se cumple en Bélgica y Alemania, en la medida en que los cambios recientes hacia un sistema de pensiones multipilar, con la consecuente reducción del nivel de reemplazo del pilar público, han aumentado el margen de manobra de los programas suplementarios. En paralelo, en Italia y España, donde la tasa de reemplazo del pilar público es más elevada en términos comparados, el papel de los programas ocupacionales es más reducido (véanse Tablas 5 y 6).

De igual forma, Mapelli (2016: 21) sostiene que la extensión de la provisión pública influye en el desarrollo del bienestar ocupacional: “Cuando la pensión pública se vuelve menos generosa, la provisión ocupacional avanza, como en el caso de Suecia, Reino Unido y Alemania. Cuando el primer pilar [público] se mantiene fuerte, las pensiones ocupacionales luchan por desarrollarse, como en el caso de Italia”.

En lo que respecta al caso particular de España, como se puede observar en la Tabla 5, si se mantiene la prevista evolución decreciente de la tasa de reemplazo de la pensión pública de jubilación, será necesario desarrollar planes (privados) complementarios al pilar público, ya sean ocupacionales (segundo pilar) o individuales (tercer pilar), si se quiere mantener la tasa de reemplazo actual.

No obstante, es importante destacar que esta aparente relación inversa entre provisión pública y ocupacional parece que solo se da en relación con

Tabla 5. Tasa de reemplazo actual y evolución prevista de la tasa de reemplazo de la pensión pública (%).

	2013	2020	2025	2030	2035	2040	2055
España	79,0	73,6	66,1	60,6	58,3	56,1	53,6
Italia	59,9	61,2	59,1	57,8	54,3	52,3	49,7
Alemania	42,5	41,9	40,3	38,7	36,8	35,9	35,7
Dinamarca	39,7	36,5	35,5	35,1	34,3	33,5	32,9
Bélgica	39,5	41,6	41,8	41,8	41,4	41,0	40,4
Suecia	35,6	33,7	34,0	33,5	31,6	31,2	30,6
Países Bajos	29,8	29,7	29,9	29,0	28,3	28,2	28,2
Reino Unido	—	—	—	—	—	—	—

Fuente: *The 2015 Ageing Report*, European Economy 3/2015, p. 255.

Tabla 6. Hogares de pensionistas que reciben una pensión ocupacional (PO) (mediados de los 1990) y tasa de cobertura PO de los empleados (principios de los 2000 y 2010).

	Mediados 1990	Principios - mediados 2000	2010		
	Porcentaje de hogares de pensionistas que reciben PO	Tasa de cobertura PO de trabajadores mayores	Tasa de cobertura OCDE (población 15-64 años)	Tasa de cobertura trabajadores mayores (SHARE)	Tasa de cobertura trabajadores mayores (EU-LFS)
<i>Países con baja tasa de cobertura PO</i>					
Austria	2,9	8,6	7,4	6,9	25,1
Italia	0,8	14,2	3,3	11,4	8,9
España	1,0	6,4	3,3	4,9	7,3
<i>Países con tasa media de cobertura PO</i>					
Bélgica	2,4	16,1	45,2	27,4	40,6
Alemania	17,5	29,8	56,4 (1)	36,5	33,7
Reino Unido	62,0	61,7	30,0	58,1	62,5
<i>Países con tasa alta de cobertura PO</i>					
Países Bajos	56,1	91,2	88,0	86,0	90,1
Suecia	57,5	72,4	90,0	92,3	89,7

Nota: Tasa de cobertura expresada en relación a las personas de 25-64 años, sujetos a las contribuciones de seguros sociales.

Fuente: reproducido de Pavolini y Seeleib-Kaiser (2018: 481).

los viejos riesgos sociales, principalmente pensiones —y en cierta medida en sanidad—, donde los estados de bienestar han crecido hasta sus límites. Esta supuesta relación no se daría en lo relativo a los nuevos riesgos sociales como, por ejemplo, en la conciliación de la vida laboral y familiar, donde los estados de bienestar aún están en expansión. En esta última esfera del bienestar parece que el pilar público y el ocupacional “crecen en tándem”, ambos se expanden (Mapelli, 2016).

Otros autores enfatizan el papel compensador del BO. Así, Yerkes y Tijdens (2010) muestran, para el caso de los Países Bajos, como el desarrollo de programas ocupacionales compensó la reducción de la cobertura pública de las prestaciones por incapacidad y cubren la falta de provisión pública en cuanto a conciliación. En ambos casos los programas ocupacionales compensan los huecos dejados, antes cubiertos o aún no cubiertos, por el pilar público.

No obstante, tomando el bienestar ocupacional en su conjunto, no hay un efecto sustitución (*trade-off*) evidente y automático entre la provisión pública y ocupacional: “no se observa una dinámica general de atracción [*‘crowding-in’ dynamic*] (es decir, una protección pública de bienestar más débil no conduce a un aumento del BO); pero tampoco hay un efecto de expulsión [*‘crowding-out’ dynamic*] (es decir, un nivel alto de protección pública no implica un BO limitado)” (Natali y Pavolini, 2018: 243). En definitiva, el efecto desplazamiento parece que solo se da en un número muy limitado de países y para un limitado número de políticas (Natali *et al.*, 2018).

Las relaciones laborales y la regulación: la dimensión cualitativa

En la medida que el BO está intrínsecamente ligado al empleo, cabe esperar que las relaciones

laborares juegan un papel importante en su desarrollo (Mapelli, 2016; Trampusch, 2007). Las instituciones de las relaciones laborales influyen especialmente en el grado de cobertura. Así, unas relaciones laborales fuertes parecen ser una “precondición para un desarrollo comprehensivo (integrador) del bienestar ocupacional” (Natali *et al.* 2018b: 248).

Según Mapelli (2016), las dimensiones analizadas en los epígrafes anteriores (el modelo de bienestar y la intensidad protectora pública) determinarían el desarrollo cuantitativo del bienestar ocupacional; mientras que las relaciones laborales y la regulación determinarían su dimensión cualitativa.

La dimensión cualitativa del BO hace referencia a en qué medida se ha desarrollado de forma ordenado (integradora) o desordenado (dualizado). De esta forma, “donde los agentes sociales son fuertes y la negociación colectiva está centralizada, el bienestar ocupacional se encuentra más extendido y es más homogéneo” (Mapelli, 2016: 22). Suecia es el ejemplo de tal desarrollo, debido a la alta afiliación de los agentes sociales y un sistema de negociación colectiva integrador, ha conseguido un desarrollo cuasi-universal de los programas ocupacionales. Donde las relaciones laborales están fragmentadas debe de ser el legislador quien tome la iniciativa para asegurar un desarrollo homogéneo y equitativo del BO a través de la afiliación obligatoria (Reino Unido, recientemente). Donde ni una negociación colectiva fuerte ni la regulación obligatoria están presentes, los programas de BO dan lugar a un proceso de dualización, con un importante número de trabajadores no centrales (*outsiders*) que no reciben unos beneficios adecuados (Alemania). Así, en el caso alemán “el incremento cuantitativo del bienestar ocupacional no coincide con su calidad” (Mapelli, 2016: 22). Ebbinghaus (2011a) describe la misma pausa en el caso concreto de las pensiones ocupacionales.

En definitiva, en los sistemas de relaciones laborales descentralizados el BO está más fragmentado, las prestaciones ocupacionales se concentran en ciertos sectores y algunas categorías profesionales están mejor cubiertas que otras (Natali y Pavolini, 2018). En ausencia de unas instituciones de negociación colectiva fuertes, el desarrollo de un

segundo pilar de bienestar depende principalmente de la voluntad unilateral de los empleadores (Natali *et al.*, 2018).

Para el caso de España, Pérez-Bedmar *et al.* (2006) destacan que el tratamiento de la protección social complementaria, el bienestar ocupacional, difiere de forma importante en función del ámbito funcional y territorial del convenio colectivo analizado. Las mejoras a la acción protectora de la seguridad social en caso de incapacidad temporal o las ayudas familiares están mucho más desarrolladas y son más generosas en los convenios de empresa que en los sectoriales.

La composición del tejido productivo y segmentación de las condiciones laborales: los efectos distributivos

Una parte importante de la literatura destaca el tamaño de la empresa como un factor relevante en la provisión de BO. De esta forma, países con un porcentaje amplio de grandes empresas —frente a las pymes— presentan un entorno más favorable para el BO (Mapelli, 2016).

Además, como muestra la Tabla 7, el acceso al BO también se encuentra segmentado sectorialmente, por nivel de cualificación y según condiciones laborales. Así, las compañías farmacéuticas, el sector financiero y el automotriz proporcionan una cobertura más intensa y mayor que los sectores turístico, de servicios personales y comercio. El BO está más desarrollado en sectores que emplean predominantemente a trabajadores altamente cualificados. Los trabajadores autónomos y desempleados tienen menores probabilidades de acceder a prestaciones ocupacionales. Finalmente, los beneficios ocupacionales están distribuidos de forma desequilibrada entre los distintos grupos sociodemográficos: los inmigrantes y las mujeres tienen menos probabilidades de acceder al BO porque se emplean frecuentemente en sectores donde los planes ocupacionales están menos desarrollados y por sus condiciones más precarias de trabajo (Natali *et al.*, 2018). Una pauta similar de segmentación se encuentra en el caso de las pensiones ocupacionales (Ebbinghaus, 2011a). En términos generales, aunque no necesariamente, el desarrollo del BO

Tabla 7. Trabajadores con más probabilidades de acceder al Bienestar Ocupacional.

	Más probabilidades de acceder	Menos probabilidades de acceder
Sector	Sectores con altos beneficios Sectores exportadores	Sectores con menor beneficios Sectores productores para mercado nacional
Tamaño de la empresa	Grandes Medianas	Pymes
Cualificación del trabajador	Alta cualificación general Cualificación específica	Baja cualificación general
Tipo de relación laboral	Asalariado	Autónomo
Tipo de contrato	Indefinido	Temporal

Fuente: Natali *et al.* (2018). Traducción propia.

tiene ganadores y perdedores (Greve, 2007). Para algunos autores, como Hoven (1982), se trata de un bienestar regresivo.

Para el caso español, Martínez Poza (2018) señala a la estructura del tejido económico, con una alta proporción de pymes e industrias de baja productividad, como uno de los frenos para el desarrollo del BO. Bravo y de Lara (2018) señalan el desarrollo desigual de la previsión social complementaria de empresa en España desde la aprobación en 1987 de los Planes y Fondos de Pensiones, con una relevante implantación en las grandes empresas, una implantación más testimonial en la mediana empresa y en la Administración Pública, y con apenas avances en las pequeñas.

Los estudios de casos nacionales: la importancia del nivel *meso*

En la medida en que el desarrollo del BO dentro de un país no es homogéneo, se dan distintos niveles de desarrollo en diferentes ámbitos de la política social e importantes diferencias sectoriales, Ascoli *et al.* (2018) señalan que en el estudio de casos nacionales las variables “macro” pierden gran parte de su poder explicativo. Metodológicamente, los autores proponen focalizar el análisis en el nivel político (nivel *meso*) donde se pueden detectar los determinantes clave del desarrollo desequilibrado del BO.

Para el caso de Italia, Ascoli *et al.* (2018) centran su análisis en el papel que han jugado los

sindicatos, las asociaciones de empleadores y los decisores públicos en el desarrollo del BO en dos áreas de la política social que muestran una evolución dispar, pensiones y atención sanitaria. Los autores destacan como los sindicatos han tenido orientaciones diferentes en los ámbitos analizados: tratando de limitar el desarrollo de las pensiones ocupacionales, mientras aceptaban la extensión de los programas ocupacionales en la atención sanitaria. En cuanto a los empleadores, los autores destacan que los permanentes problemas de las finanzas públicas han limitado el desarrollo del BO en la Administración Pública; mientras que el sector privado ha sido mucho más activo en su desarrollo en busca de una optimización fiscal de los costes laborales. En cuanto a la elaboración de políticas, las distintas estrategias de reforma, contención del gasto en el corto plazo en atención sanitaria y reformas a largo plazo en pensiones, han hecho que los trabajadores y sus representantes reaccionen de forma diferente: “si bien los futuros pensionistas no han estado preocupados por las pérdidas futuras, los trabajadores han reaccionado a los recortes en la asistencia sanitaria solicitando beneficios y servicios ocupacionales” (Ascoli *et al.*, 2018: 545).

De este modo, a diferencia del ámbito de la política social (pública), la posición de los agentes sociales en el desarrollo del BO no siempre es predecible. Así, Grødem *et al.* (2018) señalan que los sindicatos han apoyado y rechazado la introducción de programas de las pensiones ocupacionales.

Los autores ponen como ejemplo los casos de Dinamarca y Noruega, donde los sindicatos se movieron de su postura inicial de oposición a las pensiones ocupacionales. En ambos casos sitúan la causa del cambio de opinión en la expectativa de caída de la tasa de reemplazo de la pensión pública: la primera prioridad de los sindicatos fue asegurar una alta tasa de reemplazo de la pensión pública para todos; cuando estaba clara que eso no iba a ser posible, abrazaron las pensiones ocupacionales como “segunda opción favorita”. Según Wiß (2018), algo similar pasó en Alemania.

Keune (2018) analiza el papel de los sindicatos en el desarrollo de las pensiones ocupacionales en cuatro casos nacionales (Alemania, Austria, Bélgica y Países Bajos). El autor concluye que los distintos desarrollos observados en los cuatro países pueden ser comprendidos, en gran medida, por las diferencias en los recursos de poder y en las preferencias de los sindicatos. Más en concreto, la influencia de los sindicatos en el desarrollo de los sistemas de pensiones ocupacionales depende, según Keune (2018), por un lado, de la medida en que ellos las vean como una amenaza o como una oportunidad y, por otro lado, de la medida en que los sindicatos posean los recursos de poder necesarios para consolidar, oponerse o dar forma esos sistemas. Así, en los Países Bajos, los sindicatos han convivido con un sistema multipilar durante décadas y no cuestionan la importancia del pilar ocupacional. En Austria, unos sindicatos fuertes han tenido éxito en evitar una reducción sustancial del pilar público y ven el segundo pilar como no prioritario, lo que explica su bajo nivel de desarrollo en ese país. De igual forma, en Bélgica los sindicatos han podido limitar las reformas restrictivas del sistema público y mantener en una posición marginal al sistema ocupacional. En cambio, en Alemania una baja afiliación y la falta de unidad sindical provocaron una débil oposición a la reforma del sistema público de pensiones que dio como resultado una reducción de la tasa de reemplazo del pilar público. Posteriormente, los sindicatos sectoriales más fuertes negociaron programas ocupacionales para compensar la reducción de la pensión pública; sin embargo, la mitad de los trabajadores del sector privado no tienen acceso a las pensiones ocupacionales. De esta forma, se-

gún Blank (2018), el desarrollo de las pensiones ocupacionales en Alemania se ajusta a la narrativa “menos Estado—más BO”. En definitiva, si los sindicatos participaron activamente en la “vieja política” de expansión del Estado de bienestar, también tienen un papel importante en la “nueva política” de reformas en tiempo de austeridad (Ebbinghaus, 2011b).

En el caso de España, Martínez Poza (2018) señala que, cuando se inició el movimiento hacia los programas ocupacionales, la prioridad de los sindicatos fue la salvaguarda del pilar público, asegurando la sostenibilidad del sistema contributivo y ensanchando el campo de actuación del sistema asistencial. El mantenimiento de una alta tasa de reemplazo de la pensión pública hace que las contribuciones a los planes ocupacionales sean vistas como una carga económica extra innecesaria. Con una proporción creciente de trabajadores en condiciones precarias, los planes de pensiones ocupacionales no son vistos como una prioridad por los sindicatos. En palabras de la autora: “en general, se puede concluir que el BO ha sido desplazado por el sistema de seguridad social del Estado”, el conocido en la literatura como efecto expulsión (*crowded-out effect*).

Grødem *et al.* (2018: 18) destacan que, en el ámbito de las pensiones ocupacionales, el proceso de elaboración política es altamente complejo. La industria financiera aparece como “un jugador independiente y frecuentemente influyente” y su agenda difiere notablemente de la de los sindicatos y asociaciones empresariales: se centra en aumentar el mercado y reducir su riesgo económico como proveedor. Jessoula (2018), para el caso italiano, destaca como la implantación y desarrollo del segundo pilar del sistema de pensiones pasó de la concertación tripartita inicial al pluralismo al incorporar a grupos de representación de la industria financiera a “la nueva política” de las pensiones suplementarias. El proceso dio como resultado el aumento del peso relativo del tercer pilar (individual) frente al segundo (ocupacional) tras la armonización regulatoria de ambos pilares, cuando el plan original era que el desarrollo del pilar ocupacional, inicialmente favorecido regulatoriamente, compensase la reducción de la pensión pública.

CONCLUSIONES

El concepto de BO ha sido objeto de múltiples esfuerzos de definición. En los términos más sencillos y de significado más compartido, el BO refiere a aquellas coberturas sociales suministradas por los empleadores a los empleados como resultado de la existencia de un contrato de trabajo. El catálogo de beneficios y servicios del BO ofrece importantes variaciones según la definición utilizada. En algunos casos, partiendo de la definición original de Titmuss, engloba un heterogéneo conjunto de prestaciones que rebasan el ámbito de la política social. En otros estudios, que aluden a las fórmulas del BO dentro de la variedad institucional de capitalismo coordinado, el BO se circunscribe a la protección social. Otro aspecto en contestación es el carácter suplementario o sustitutivo del BO con respecto al bienestar de provisión pública. En aquellos modelos conceptuales elaborados desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, el BO se presenta como un elemento de descarga de la responsabilidad de provisión pública de protección social y como inductor de efectos sustitutivos. En aquellas otras definiciones más estrechamente conectadas con la política social, el BO es concebido y presentado como un conjunto de coberturas aditivas y complementarias al bienestar social de origen público. Otras áreas de tensión son su carácter estrictamente corporativo o multisectorial o la consideración otorgada a los distintos actores (decisores públicos, empleadores, empleados, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales, etc.) como proveedores, intermediarios o usuarios finales de beneficios y servicios. El sesgo disciplinario constituye un importante elemento de diferenciación de las construcciones conceptuales sobre BO.

En cuanto a los aspectos empíricos, si bien existe un amplio consenso en torno a la creciente importancia del BO en el mix de bienestar europeo, su desarrollo dista mucho de ser homogéneo en los países europeos. Países Bajos y Reino Unido encabezan la clasificación de gasto social privado voluntario; mientras que los países del sur de Europa, entre ellos España, se sitúan a la cola. Este distinto grado de desarrollo del BO se relaciona, al menos en cierta medida, con los distintos regímenes

de bienestar implantados en cada país. Así, los sistemas *beveridgeano-universalistas* dejan un mayor margen de maniobra para el desarrollo del pilar ocupacional que los sistemas *bismarkiano-contributivos*. No obstante, el mapa del BO es aún más complejo. Dentro de un país el BO puede ser importante en un área de la política social (conciliación) y testimonial en otras (pensiones). Incluso, dentro de una misma área de actuación se detectan diferencias importantes de desarrollo por sectores de actividad, tamaño de empresa o condiciones laborales de los trabajadores. Estas diferencias intranacionales desplazan el foco del análisis desde el nivel *macro* hacia el nivel *meso*: al proceso de elaboración de las políticas, actores y estrategias.

Finalmente, en lo que respecta a la agenda de investigación, de los resultados obtenidos se desprende que, como estrategia de investigación, puede resultar útil focalizar los primeros análisis hacia aquellas áreas de la política social donde el Estado está de retirada, dejando hueco a la “colectivización” de los riesgos sociales en el proceso de recalibrado del Estado de bienestar (Johnston *et al.*, 2011). De esta forma, el BO puede ser visto como un medio para mantener un adecuado nivel de beneficios. Además, una “coyuntura crítica”, como la actual, puede ser el detonante de un cambio de trayectoria (Gal y Bargal, 2002). Un cambio de senda que puede hacer emerger una de las partes sumergidas del “iceberg de la política social” (Titmuss, 1958). No obstante, es necesario tener en cuenta que el BO no muestra la misma capacidad redistributiva que la provisión pública. El BO tiende a reforzar las desigualdades generadas en el mercado entre grupos sociales. Este debe de ser otro de los focos de atención en su análisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- Blank, F. (2018). With or without you - Occupational welfare and public social policy in Germany. En D. Natali y E. Pavolini (eds.), *Occupational welfare and public social policy in Germany*.

- tional Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (103-123). Bruselas: ETUI.
- Bravo Fernández, C., de Lara Guarch, A. (2018). La previsión social complementaria en España: Estado de situación y expectativas ¿infundadas? *Actuarios*, 42, 34-40.
- Brunsdon, E., May, M. (2007). Occupational welfare. En M. Powell (ed.), *Understanding the Mixed Economy of Welfare* (149-176). Bristol: Policy Press.
- Deacon, A. (1993). Richard Timuss: 20 years on. *Journal of Social Policy*, 22(2), 235-242.
- Deacon, A. (2002). *Perspectives on Welfare*. Buckingham: Open University Press.
- Dixon, J., Hyde, M. (2003). Welfare retrenchment or social citizenship? Ideology and the privatization of social protection. *International Journal of Social Economics*, 30(5), 633-650.
- Ebbinghaus, B. (2011a). *The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Ebbinghaus, B. (2011b). The role of trade unions in European pension reforms: From “old” to “new” politics? *European Journal of Industrial Relations*, 17(4), 315-331.
- Ebbinghaus, B., Manow, P. (2001). Introduction: studying varieties of welfare capitalism. En B. Ebbinghaus, P. Manow (eds.), *Comparing Welfare Capitalism* (pp. 1-24). London: Routledge.
- Farnsworth, K. (2012). *Social versus Corporate Welfare*. Houndmills: Palgrave.
- Ferrera, M. (2005). *The boundaries of Welfare*. Oxford: Oxford University Press.
- Gal, J., Bargal, D. (2002). Critical junctures, labor movements and the development of occupational welfare in Israel. *Social Problems*, 49(3), 432-454.
- Goodin, R., Rein, M. (2001). Regime on pillars. Alternative welfare state logics and dynamics. *Public Administration*, 79(4), 769-801.
- Greve, B. (1994). The hidden Welfare State. *Scandinavian Journal of Social Policy*, 4, 203-211.
- Greve, B. (2007). *Occupational welfare: winners and losers*. Edward Elgar Publishing.
- Greve, B. (2008). What is Welfare? *Central European Journal of Public Policy*, 2(1), 50-73.
- Grødem, A. S., Hagelund, A., Hippe, J. M., Trampusch, C. (2018). Beyond coverage: the politics of occupational pensions and the role of trade unions. Introduction to special issue. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(1), 9-23.
- Hemerijck, A. (2015). European welfare states in motion. En J. Magone (ed.), *Routledge Handbook of European Politics* (pp. 611-640). London: Routledge.
- Hoven, F. H. (1982). Regressive Welfare. Distribution Effects of Occupational Welfare Benefits. *Acta Sociologica*, 25(1), 65-73.
- Howard, C. (1998). *The Hidden Welfare State: Tax Expenditures and Social Policy in the US*. Princeton: Princeton University Press.
- Hyde, M., Dixon, J. (2001). Welfare ideology, the market and social security: towards a typology of market oriented reform. En J. Dixon, M. Hyde (eds.), *The Marketization of Social Security* (pp. 1-26). Westport CT: Greenwood.
- Jessoula, M. (2018). Pension multi-pillarisation in Italy: actors, “institutional gates” and the “new politics” of funded pensions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(1), 73-89.
- Johnston, A., Kornelakis, A., d’Acri, C. R. (2011). Social partners and the welfare state: Recalibration, privatization or collectivization of social risks? *European Journal of Industrial Relations*, 17(4), 349-364.
- Keune, M. (2018). Opportunity or threat? How trade union power and preferences shape occupational pensions. *Social Policy & Administration*, 52(2), 463-476.
- Mapelli, L. (2017). The development and determinants of “occupational welfare” in the recalibration of European welfare regimes: a comparative perspective. *Working Paper 2WEL 1/2017*, Torino/Brussels, Centro Einaudi and European Social Observatory, November, 29p.
- Mares, I. (2003). *The Politics of Social Risk. Business and Welfare State Development*. New York: Cambridge University Press.
- Martínez Poza, A. (2018). Protecting occupational pensions and unemployment benefits in Spain: a weak Occupational Welfare system. En D. Natali, E. Pavolini (coord.), *Occupational Welfare*

- in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 193-213). Bruselas: ETUI.
- May, M., Brunsdon, E. (1994). Workplace care in the mixed economy of welfare. *Social Policy Review*, 6, 146-169.
- May, M., Brunsdon, E. (1999). Commercial and occupational welfare. En R. M. Page y R. Silburn (eds.), *British Social Welfare in the Twentieth Century* (pp. 271-298). Houndsmills: MacMillan.
- Murlis, H. (1974). *Employee Benefits Today*. London: British Institute of Management.
- Natali, D., Pavolini, E. (2014). Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an international research study. *OSE Research Paper 16*, November.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448.
- Natali, D., Pavolini, E. (2018). Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications. En D. Natali et al. (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 239-257). Bruselas, 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.
- Pérez-Bedmar, M. de S., Suárez Corujo, B., De La Puebla Pinilla, A. (2006). La protección social complementaria en la negociación colectiva. En R. Escudero Rodríguez (coord.), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (pp. 487-509). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Shalev, M. (ed.) (1996). *The privatization of social policy? Occupational welfare and the welfare state in America, Scandinavia and Japan*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sinfield, A. (1978). Analysis in the social division of welfare. *Journal of Social Policy*, 7(2), 129-156.
- Titmuss, R. (1958). *Essays on the Welfare State*. London: Allen and Unwin.
- Trampusch, C. (2007). Industrial relations as a source of social policy: A typology of the institutional conditions for industrial agreements on social benefits. *Social Policy & Administration*, 41(3), 251-270.
- Trampusch, C. (2013). Employers and collectively negotiated occupational pensions in Sweden, Denmark and Norway: promoters, vacillators and adversaries. *European Journal of Industrial Relations*, 19(1), 37-53.
- Waine, T. C. B. (2001). Social insecurity and the retreat from social democracy: occupational welfare in the long boom and financialization. *Review of International Political Economy*, 8(1), 96-118.
- Welshman, J. (2004). The unknown Titmuss. *Journal of Social Policy*, 33(2), 225-247.
- Wiß, T. (2018). Divergent occupational pensions in Bismarckian countries: the case of Germany and Austria. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(1), 91-107.
- Yerkes, M., Tijdens, K. (2010). Social risks protection on collective agreements: evidence for Netherlands. *European Journal of Industrial Relations*, 16(4), 369-383.

AGRADECIMIENTOS

El presente texto recoge algunos de los resultados parciales del proyecto Bienestar Ocupacional en España: situación, determinantes y efectos (BIOCES), financiado por el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (referencia: MINECO-18-CSO2017-82648-R).

NOTAS BIOGRÁFICAS

David Luque Balbona es Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo y miembro del Grupo de Investigación PROMEBI. Sus principales líneas de investigación son la actividad huelguística, el diálogo social y los procesos de modernización de los estados de bienestar europeos. Ha publicado artículos en revistas académicas de reconocido prestigio tanto a nivel nacional (*Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *Revista Internacional de Sociología*, *Revista Española de Sociología*, *Políticas y Sociedad* o *Sociología del Trabajo*) como internacional (*Industrial Relations Journal*, *European Journal of Social Security*

o Transfer: European Review of Labour and Research). Además, es autor de varios capítulos de libros publicados por editoriales como Springer, Policy Press, Centro de Investigaciones Sociológicas o Tecnos.

Sergio González Begega es Profesor Contratado Doctor en el Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo. Es miembro de los grupos de investigación PROMEBI (Uniovi), WPE y GoodCorp (ETUI) e integrante de la red de expertos externos de Eurofound. Actualmente, es integrante del proyecto de investigación BIOCES y cocoordinador del proyecto europeo SODITREC. Ha desarrollado estancias

como investigador invitado en MBS (University of Manchester), ETUI (Bruselas), CSU-CNRS (París) e IPP-CSIC (Madrid). Sus líneas de investigación incluyen las relaciones laborales europeas, el diálogo social, el conflicto laboral y la política social comparada. Es autor de capítulos de libros publicados por editoriales como Oxford University Press, Routledge, Edward Elgar, Peter Lang, ETUI o Rainer Hampp Verlag, entre otros. Ha publicado artículos en revistas académicas tales como *Employee Relations*, *Economic and Industrial Democracy*, *Critical Perspectives on International Business*, *Transfer*, *European Journal of Social Security*, *REIS*, *RIS* o *RES*, entre otras.