

CUADERNOS 25

El bienestar complementario:
la contribución de las
empresas a la protección
social



Editado por CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN
En Madrid, 10 de abril de 2019
publicaciones@circulocivicodeopinion.es
Impreso: Gráficas San Enrique (Madrid)
Depósito Legal: M-7615-2012
ISSN 2254-1837
Editado en España

CUADERNOS 25

El bienestar complementario:
la contribución de las
empresas a la protección
social

Abril 2019



El CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN asume como propios únicamente los textos de los *Documentos* que, tras la correspondiente deliberación y aprobación, se publican con su firma.

Las opiniones contenidas en los *Informes* encargados por el CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN, y firmados por sus respectivos autores, son de la exclusiva responsabilidad de estos.

ÍNDICE

El bienestar complementario: la contribución de las empresas a la protección social	5
Informe	
Protección social y bienestar ocupacional	9
Ana M. Guillén	
Rodolfo Gutiérrez	

EL BIENESTAR COMPLEMENTARIO: LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS A LA PROTECCIÓN SOCIAL

El sistema español de protección social es uno de los mayores logros de la sociedad española en las últimas décadas. Es un sistema que, aun con algunas debilidades conocidas, se compara muy dignamente en nivel de esfuerzo, cobertura y equidad con los más desarrollados de Europa. Si se mira hacia atrás, es un logro que debe ser defendido con vigor. Pero, si se mira hacia adelante, es un logro que no está garantizado por su pasado. Y no solo por los problemas que pueden venir de su sostenibilidad financiera. La ciudadanía social y la calidad de vida son constitutivamente móviles y crecientes. La sociedad postindustrial ha traído nuevos riesgos de desprotección y la revolución digital ya ha avanzado otros nuevos.

El sistema de protección social no se compone solo del pilar del bienestar social público. Esto es algo tan evidente como poco recordado. El *bienestar público*, provisto por los estados en la forma de servicios públicos o de transferencias monetarias, es el pilar central e irrenunciable del sistema de protección. Pero es ya bien conocido que hay otros dos pilares: el llamado *bienestar ocupacional*, que se refiere a las prestaciones que los empleadores proporcionan, voluntaria y/o contractualmente, a sus empleados; y el *bienestar fiscal*, que alude al conjunto de exenciones impositivas e incentivos fiscales con fines similares a los que generan los servicios y prestaciones del bienestar social. Recordar la existencia de estos otros dos pilares, medir su desarrollo e indagar sobre sus potenciales contribuciones, no implica sospecha sobre la función del pilar público. Es reconocer hechos y, con ello, ampliar el marco de referencia de cualquier esfuerzo de mejora del sistema de protección social.

El CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN considera que el bienestar ocupacional puede constituir un valioso refuerzo complementario del pilar público



en España. La literatura académica avala tal confianza. Este pilar ha tenido un desarrollo desigual, tanto en extensión como en efectos, en el contexto europeo de las dos últimas décadas. No se puede ignorar que, dependiendo de su acertado diseño, puede tener efectos de complementariedad o de sustitución del pilar público, como también que puede reforzar o debilitar la equidad en la protección. Pero conviene recordar, igualmente, que es en los países con sistemas de bienestar de tradición socialdemócrata, donde ha tenido mayor desarrollo y donde ese desarrollo no parece haber debilitado el tradicional universalismo del pilar público.

La atención al bienestar ocupacional implica un enfoque más ambicioso que el que suele evocarse con la previsión social complementaria. Es así por varias razones. En primer lugar, porque mira al conjunto de contribuciones que las empresas pueden realizar para reforzar la protección social; no solo las propiamente protectoras de los llamados “viejos” riesgos sociales, como la jubilación o la enfermedad, sino también la protección que es capacitadora frente a los “nuevos” riesgos sociales, como son la conciliación y la formación continua. En segundo lugar, porque el bienestar ocupacional se desarrolla sobre estrategias de capital humano que buscan contribuciones compartidas y compromisos a largo plazo entre empresas y trabajadores; compromisos que son la base de mejoras en la productividad del trabajo, tan necesarias en España. El que la parte de los incrementos salariales vinculados a mejoras de productividad y/o beneficios se oriente a esas formas de remuneración y de cobertura de riesgos puede ser el camino para que tengan dicha función de eficiencia y no solo de protección.

El desarrollo del bienestar ocupacional en España es comparativamente bajo, pero no despreciable. No es fácil medir con precisión su magnitud. Alcanza solo a algo más del 3% de los costes laborales, mientras en Alemania, Francia y Reino Unido ronda el 10%. Lo destacable en el caso español es que ese esfuerzo procede en su inmensa mayoría de contribuciones de las empresas, con aportaciones mínimas de los trabajadores. También que, por su carácter estrictamente voluntario, ese esfuerzo parece haber llegado a su límite y se ha visto muy afectado por el reciente ciclo de crisis económica.

La confianza en el papel del bienestar ocupacional no puede ignorar que su bajo desarrollo se debe a que encuentra barreras importantes. Las preferencias de la población por el pilar público, el pequeño tamaño de las empresas y los pobres contenidos de la negociación no deben minusvalorarse. Pero también hay indicios en España de que el escenario convencional de reformas de la protección social puede estar renovándose. La OCDE recomienda a España cada vez con más insistencia reformas en esta línea. El desarrollo de la previsión social complementaria en el País Vasco recibe un reconocimiento positivo casi unánime, que fue tomado en seria consideración en las deliberaciones recientes del Pacto de Toledo. Pero la creación de esos escenarios favorables ya no depende solo de los protagonistas convencionales de las políticas públicas, actores políticos y agentes



sociales, sino también de la participación de otros actores, como expertos, grupos de intereses y opinión pública.

Por todo ello, el CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN ofrece este documento con el objetivo de animar las deliberaciones públicas sobre la consolidación y la mejora del sistema de protección social. La opción de desarrollar el bienestar ocupacional plantea algunas cuestiones centrales, como pueden ser la alternativa entre su carácter obligatorio o voluntario y el adecuado diseño de los incentivos fiscales para evitar efectos de inequidad sobre los trabajadores con rentas medias o bajas. Son cuestiones que requieren informaciones adicionales en las que este documento no entra. El CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN solo pretende señalar que el bienestar ocupacional se ha desarrollado en países de los que se puede aprender y que merece una seria consideración en el nuestro.

CÍRCULO CÍVICO DE OPINIÓN
Abril 2019





PROTECCIÓN SOCIAL Y BIENESTAR OCUPACIONAL¹

Ana M. Guillén

Catedrática de Sociología
Universidad de Oviedo

Rodolfo Gutiérrez

Catedrático de Sociología
Universidad de Oviedo

1. Introducción

La atención sobre los sistemas de protección social se ha venido centrando de manera muy predominante en el *bienestar social público*; la parte de estos sistemas que es provista por los estados en la forma de servicios públicos (educación y sanidad, principalmente) o de transferencias monetarias (pensiones, protección por desempleo y ayudas de asistencia social, como las principales). En el escenario de cambio de esos sistemas que se abrió en el decenio de 1990 en el contexto internacional, la abundante investigación y los repetidos debates públicos se han fijado casi exclusivamente en ese componente.

Sin embargo, los sistemas de protección social tienen otros componentes. La distinción que proporcionó Richard Titmuss (1958) sobre la “división social del bienestar” hace ya seis décadas sigue siendo útil al respecto. Titmuss distinguía otros dos componentes o pilares del bienestar, además de ese *bienestar público*: el *bienestar ocupacional*, consistente en 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; y el *bienestar fiscal*, consistente en el conjunto de exenciones impositivas e incentivos fiscales que la administración pública aplica a los contribuyentes, sean estos particulares o empresas, con fines similares a los que generan los servicios y prestaciones del bienestar social. Esta distinción puede rescatarse con utilidad, y no necesariamente como una propuesta de sustitución del pilar público y de su orientación universalista, sino como una llamada de atención a la diversidad de pilares de bienestar y como una indagación sobre las potenciales ventajas o limitaciones de un desarrollo complementario de los mismos.

La atención dominante sobre el bienestar social público ha hecho que esos componentes permanezcan casi “ocultos”, un adjetivo que se viene usando ya desde el decenio de 1990, cuando la propuesta de Titmuss volvió a ser tomada en consideración. La investigación sobre la extensión y los efectos del bienestar fiscal

¹ Este trabajo es parte de las actividades del proyecto de investigación titulado “Bienestar ocupacional en España: situación, determinantes y efectos”, que realiza un equipo de investigadores de la Universidad de Oviedo, dirigido por Ana M. Guillén y que ha sido financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (MINECO-18-CSO-82648-R).



ha tenido algo más de continuidad, aunque ha mirado casi exclusivamente a países en la variante liberal de los sistemas de bienestar, por entender que son los que recurren con preferencia a ese pilar. La investigación sistemática sobre el bienestar ocupacional apenas acaba de iniciarse y se ha ocupado sobre todo de su desarrollo en la esfera europea y de algunos casos de países, pero muy poco del caso español.

La investigación sobre esos pilares “ocultos” del bienestar, con las limitaciones que aún tiene, puede contribuir a enriquecer los debates sobre las mejores opciones para dar sostenibilidad o reorientar estos sistemas. Por un lado, porque informa de su verdadera magnitud, de la variedad de sus componentes y de sus efectos en protección y equidad. También porque muestra que puede haber instrumentos alternativos para perseguir esos objetivos de protección o de equidad. Además, porque se puede poner en evidencia que los efectos reales de alguno de esos pilares, o de sus componentes, pueden no responder a los objetivos declarados o lo hacen con consecuencias no queridas. Y esos potenciales efectos se localizan no solo en las esferas de la protección y la equidad, sino que pueden servir también para perseguir objetivos de eficiencia, en la medida en que el bienestar ocupacional pueda ser un instrumento propicio para las estrategias empresariales de alto compromiso en el trabajo.

Este documento intenta ofrecer un panorama del desarrollo del bienestar ocupacional en España, el que con más propiedad puede ser calificado de *complementario* del pilar público. Hay buenos motivos para conocer ese desarrollo y para reflexionar sobre las oportunidades futuras de este pilar del bienestar. En primer lugar, España muestra un desarrollo limitado del bienestar ocupacional en relación a otros países europeos, sobre todo aquellos que han reformado sus sistemas de bienestar con la intención de diversificar el riesgo y reforzar la protección social a través de cauces distintos del público. En segundo lugar, tras la recesión económica y bajo niveles altos de endeudamiento público, el margen para aumentar el gasto social público en pensiones y sanidad puede ser muy limitado a corto y medio plazo. En tercer lugar, el necesario aumento de la productividad es muy dependiente de mejoras en la gestión de los recursos humanos en las empresas, mejoras que suelen usar estrategias de alto compromiso de los empleados en las que tienen un papel destacado los sistemas de retribución flexible, en general, y, más en particular, las prestaciones de formación continua, de carrera profesional o de conciliación entre vida personal y laboral.

El bajo desarrollo del bienestar ocupacional en España, como se mostrará en este trabajo, es el resultado de una situación en la que las barreras han predominado sobre los estímulos o las oportunidades. La abundancia de las pequeñas empresas, los escasos incentivos financieros y la débil articulación de la negociación colectiva figuran como las principales barreras. Las actitudes de la población parecen reflejar también una situación en la que hay preferencias muy dominantes por el pilar público frente a otros pilares del bienestar social.

Conviene, sin embargo, registrar algunos indicios de cambio hacia un escenario más favorable para que el desarrollo del pilar ocupacional empiece a figurar en las agendas públicas de España. Los agentes sociales han informado de que están explorando acuerdos, en el marco de las negociaciones del Pacto de Toledo, sobre cómo extender las pensiones ocupacionales en la línea de los desarrollos que han tenido en el País Vasco. La OCDE acaba de incluir, en el informe de 2018 sobre la economía española, la recomendación de “ofrecer una mayor posibilidad



de elección entre las entidades proveedoras de las pensiones y las opciones de inversión disponibles a través de los empleadores” (OECD, 2018). El documento denominado “Agenda del Cambio”, que el Gobierno de España ha difundido a principios de 2019, menciona como una de las reformas “desarrollar la previsión social en las empresas con sistemas de pensiones complementarias acordados entre empresarios y trabajadores”, aun cuando la convocatoria de elecciones ha dejado en un plano muy incierto los compromisos de ese documento (Gobierno de España, 2019).

El panorama del desarrollo del bienestar ocupacional que se ofrece en este trabajo intenta, siempre que los datos lo permiten, limitarse a la contribución del sector privado empresarial. Las administraciones públicas y las mutualidades de sus empleados son una parte importante del desarrollo del pilar ocupacional en España, pero no son objeto específico de atención en este trabajo por resultar fruto de regulaciones específicas y responder a dinámicas diferentes a las del sector empresarial. El desarrollo del bienestar ocupacional se va seguir en dos esferas, las relativas a la protección de viejos y de nuevos riesgos sociales. Se intenta que ese panorama incluya una primera referencia comparada internacional, para luego ofrecer la situación sobre la magnitud, los perfiles de los beneficiarios y los efectos más o menos equitativos de ese desarrollo en cada una de esas dos esferas de riesgos sociales.

2. El esfuerzo en bienestar ocupacional en perspectiva comparada

Por bienestar ocupacional se entiende, tal como lo hace de forma mayoritaria la literatura académica existente, el conjunto de prestaciones sociales, bien en la forma de transferencias monetarias o de servicios, suministradas por empresas privadas —y por los estados en su condición de empleadores— a sus propios trabajadores. Cabe resaltar, además, que se trata de un objeto de análisis diferente del que se ocupa del tercer sector, ya que el bienestar ocupacional se limita en este estudio a actividades de las empresas, bien desde el ámbito de la gestión de recursos humanos, o de la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

El papel de las empresas en la oferta de programas de protección social para sus empleados no es un fenómeno reciente, tanto en España como en otros muchos países con economías avanzadas y estados del bienestar maduros. Tradicionalmente, ese desarrollo se ha centrado en programas de protección de *viejos* riesgos sociales; más recientemente, los programas de bienestar ocupacional pueden dirigirse a la protección frente a los denominados *nuevos* riesgos sociales.

La distinción entre viejos y nuevos riesgos sociales se ha consolidado en los estudios de bienestar y es válida también para definir los perímetros del bienestar ocupacional. Dicha caracterización entiende como viejos riesgos los que componían básicamente la acción protectora en las sociedades industriales, tales como el desempleo, la enfermedad o la incapacidad para trabajar. Mientras que los nuevos riesgos serían los más propios de la sociedad postindustrial, como la falta u obsolescencia de las cualificaciones, las dificultades de conciliación entre vida laboral y familiar, la discriminación por género u origen étnico u otro conjunto de diversos servicios que pueden calificarse como de “bienestar del empleado”.

En el cuadro 1 se observa una relación de la amplia gama de programas que pueden desarrollar las empresas en cada una de esas esferas del bienestar ocupacional, entendido como bienestar “corporativo” en el que los beneficios o servicios son proveídos por los empleadores y no se restringen a coberturas propias de la política social, sino que se extiende a todos aquellos programas que son protectores potenciales de esos riesgos (González Begega, 2018).

Cuadro 1.- *Beneficios y servicios de bienestar ocupacional*

Viejos riesgos sociales			Nuevos riesgos sociales		
Vejez Pensiones	Salud Atención sanitaria	Desempleo	Formación continua	Conciliación Flexibilidad horaria	Otras ayudas sociales
Planes de pensiones. Seguros de vida. Servicios de pre-jubilación (asesoramiento) y post-jubilación (envejecimiento activo).	Servicios de salud laboral extendida. Seguros y ayudas de asistencia sanitaria. Seguros de enfermedad de larga duración o discapacidad.	Servicios de búsqueda de empleo, recualificación y re colocación en caso de despido.	Programas de formación. Ayudas para estudios. Permisos extendidos para estudios. Sabáticos y permisos para desarrollo personal	Permisos extendidos de familia. Sistemas de horario flexible. Programas de gestión del estrés laboral.	Transporte. Comida. Vivienda. Patrocinio de actividades de ocio o deporte para empleados. Servicios de <i>wellness</i> .
	Permisos extra para citas y tratamiento.		Servicios de <i>coaching</i> y <i>mentoring</i> .	Permisos para actividades cívicas o de voluntariado.	

Fuente: Elaboración propia.

La distinción entre esos dos vectores del bienestar —protección de viejos y de nuevos riesgos— no es pertinente solo por lo relativo a sus diferentes ciclos temporales de desarrollo. Es bastante probable que el desarrollo de cada uno de esos vectores a nivel empresarial responda a diferentes factores determinantes: las políticas de viejos riesgos podrán deberse más a regulaciones e incentivos institucionales, mientras que las de nuevos riesgos vendrían impulsadas por estrategias empresariales de recursos humanos, dirigidas específicamente al reclutamiento y/o fidelización de determinados tipos de empleados o dirigidas a la promoción de la “calidad de vida en el trabajo”, extendidas al conjunto de los empleados.

El panorama comparado de España evidencia que el bienestar ocupacional tiene un desarrollo limitado, tanto en el volumen de gasto (gasto privado voluntario o cotizaciones sociales imputadas) como en el porcentaje de trabajadores que son



beneficiarios de esas prestaciones. Aunque ese desarrollo es desigual: bastante más escaso en prestaciones de viejos riesgos sociales (pensiones y atención sanitaria, principalmente) y algo más abundante en prestaciones de nuevos riesgos (formación continua y programas de conciliación, sobre todo).

Existe un amplio consenso en la literatura especializada sobre la creciente importancia del bienestar ocupacional en Europa desde el decenio de 1990, aunque su desarrollo no es uniforme en los distintos países (Ascoli *et al.*, 2018; Natali *et al.*, 2018a; Natali *et al.*, 2018b; Mapelli, 2017). Incluso, dentro de cada país, se encuentran pautas de desarrollo diferenciadas en función del tipo de riesgo cubierto. Esto hace difícil formular afirmaciones generales sobre el desarrollo del bienestar ocupacional en un país determinado en la medida en que puede ser extremadamente importante en un área de política social pero muy limitado en otra.

En el cuadro 2 se reflejan los niveles de cobertura de prestaciones y servicios de bienestar ocupacional en los países analizados en el proyecto PROWELFARE². Los nueve países analizados son clasificados en cuatro grupos. El primer grupo, Suecia y Países Bajos, está caracterizado como bienestar ocupacional “universalista”: las diferencias de cobertura y nivel de protección entre trabajadores son bajas y se da una amplia cobertura (de más del 70% de los trabajadores cuando se califican de “alto”, y entre el 30 y el 70% cuando se califican de “bajo”) de viejos y nuevos riesgos sociales.

Cuadro 2.- Cobertura de programas de bienestar ocupacional por tipo de riesgo (% de trabajadores cubiertos)

Países	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

Nota: Bajo: <30%; Medio: 30-70%; Alto: >70%.
Fuente: Tomado de Natali *et al.* (2018b, pág. 241)

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 en diferentes grupos de trabajadores; este grupo se caracteriza como “amplio y segmentado”.

2 Información más completa, incluidos los trabajos sobre cada uno de los casos nacionales analizados, está disponible en: <http://www.ose.be/prowelfare/>

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 cluster hay grandes diferencias de cobertura y generosidad según sector, empresa y tipo de contrato, y se define como un bienestar ocupacional “limitado y segmentado”. Habría un cuarto tipo, en el que encajaría solo Polonia como caso nacional estudiado, como representante de los países del Este de Europa, donde este tipo de bienestar apenas se ha desarrollado.

Este distinto grado de desarrollo del bienestar ocupacional se relaciona, al menos en cierta medida, con los distintos regímenes de bienestar implantados en cada país. Así, los sistemas *beveridgianos* (universalistas), propios de los países escandinavos, dejan un mayor margen de maniobra para el desarrollo del pilar ocupacional que los sistemas *bismarckianos* (contributivos), habituales en la Europa continental y del sur. No obstante, el mapa del bienestar ocupacional es algo más complejo. Dentro de un país este pilar 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.

Es cierto que el modelo de bienestar y la respectiva intensidad protectora del pilar público figuran como los factores que se han mostrado más determinantes en el desarrollo comparado del bienestar ocupacional. Pero también se ha observado que tienen importancia otros factores económicos (como los incentivos financieros o el tamaño de las empresas) o institucionales (como centralización y coordinación de las relaciones laborales o la menor dualización del mercado de trabajo). La adecuada explicación de las diferencias inter e intranacionales desplazaría, sin embargo, el foco del análisis explicativo desde esos factores macro hacia factores de nivel meso, señalando el importante papel que tienen actores políticos, grupos de intereses (sindicatos y empresarios) y expertos en el modo en que definen las situaciones, y la agenda y las estrategias de reformas de las políticas de protección social.

Eso significa que los factores macro son relevantes en la explicación del desarrollo del bienestar ocupacional en un país determinado, pero no que lo determinen hasta obviar el papel de esos actores. De hecho, el desarrollo del bienestar ocupacional se ha producido tanto como un efecto de *acumulación* (“crowding-in”) como de un efecto de *sustitución* (“crowding-out”) en relación a la extensión y generosidad del pilar público (Natali *et al.*, 2018a, Mapelli, 2017). Se ha desarrollado tanto en países con un sistema universalista y muy generoso, como Suecia y Holanda, como en países con sistemas liberales, como el Reino Unido. En países con un sistema continental, en Bélgica y Alemania, los cambios recientes hacia un sistema de pensiones multi-pilar, con la consecuente reducción del nivel de reemplazo del pilar público, han aumentado el margen de maniobra de este otro pilar. En paralelo, en Italia y España, donde la tasa de reposición del pilar público de pensiones es más elevada, el papel de los programas ocupacionales ha sido más reducido; aunque en Italia esa situación se modificó con las reformas de 2015 a 2017, que han estimulado las pensiones complementarias.

Como ya se señalado, la escasa investigación realizada sobre el caso español con perspectiva comparada caracteriza su desarrollo como *bajo* en la intensidad y la cobertura de los principales riesgos, y *segmentado*, por cuanto da lugar a fuertes

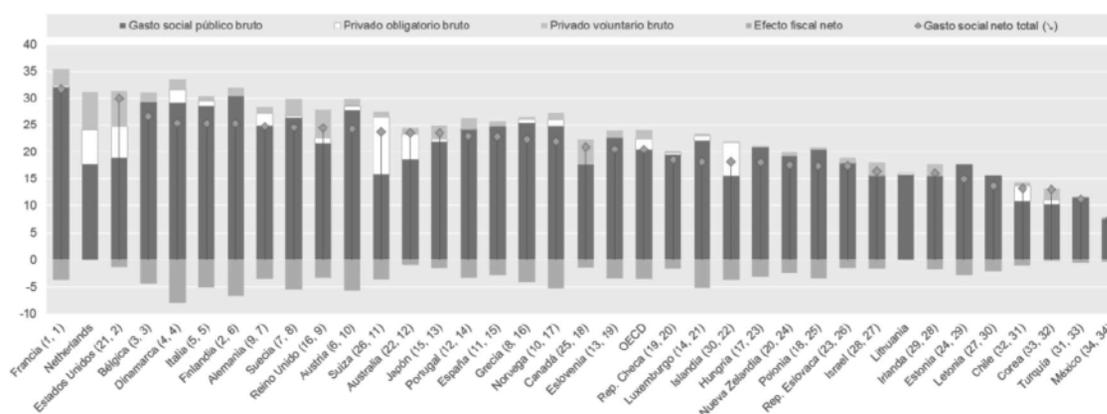


diferencias de desarrollo entre actividades económicas, empresas y grupos de ocupación.

El volumen de esfuerzo en el bienestar público se puede medir con precisión con los datos de gasto social público. Desafortunadamente, no se dispone de datos de similar precisión que midan la magnitud del esfuerzo económico en bienestar ocupacional. El panorama descrito hasta aquí está basado en cifras de trabajadores que son beneficiarios de algunas de las principales prestaciones. Para acercarse a esas magnitudes de esfuerzo económico hay que tomar datos aproximativos que no responden estrictamente al concepto de bienestar ocupacional.

Una primera aproximación a la magnitud económica comparada del bienestar ocupacional se proporciona con los datos incluidos en el gráfico 1, en el que se detallan las cifras de gasto social público y gasto social privado, obligatorio y voluntario, en países de la OCDE. España hace un esfuerzo comparado moderadamente alto en gasto social público (un 24,7% del PIB en 2015), que lo sitúa en la decimoprimer posición en ese indicador entre los países de la OCDE. Pero, en gasto social privado voluntario bruto, España realiza un gasto del 1,1% del PIB en ese año, que lo sitúa entre los países que menos gastan. Esa magnitud de gasto social privado voluntario es incluso mayor que la que mediría el bienestar ocupacional, ya que incluye tanto el gasto que hacen empresas y otras entidades para sus empleados, como el gasto que hacen los hogares.

Gráfico 1.- Gasto social público y gasto social privado voluntario en países de la OCDE, 2015



Nota: Las cifras entre paréntesis se refieren a la clasificación de países en función de su gasto social público bruto y de su gasto social neto total, siendo el número 1 el país con el mayor gasto y de ahí hacia abajo (p. ej., los Estados Unidos ocupan la posición 21 de la OCDE en términos de gasto social público bruto y la posición 2 en términos del gasto social neto total).

Fuente: Social Expenditure Database (ECDE), disponible en: www.oecd.org/social/expenditure.htm

Esos datos del gráfico 1 evidencian, también, que no hay patrón generalizado de sustitución de gasto social público por gasto privado: una buena parte de los países con un gasto público más elevado, como Francia, Dinamarca o Suecia, acompañan ese esfuerzo con un nivel apreciable de esfuerzo privado. No se puede olvidar, sin embargo, que los grupos en los niveles más bajos de renta suelen tener

menor acceso al gasto privado —más aún si es de los hogares que si es de las prestaciones ocupacionales de las empresas—, con lo que un nivel más alto de ese componente del gasto social suele acompañarse de efectos redistributivos más débiles.

Además, el gráfico 1 incluye el dato del esfuerzo neto en gasto social de los países, el que corresponde de restar, a la suma de gasto público y privado, el conjunto de impuestos y contribuciones que lo cargan. Como resultado, el esfuerzo social neto de España se reduce en casi dos puntos, hasta el 22,9% del PIB. Eso reubica a España en el ranking de gasto social neto, pasando de la posición decimoprimer a la decimoquinta en el conjunto de países de la OCDE. Aun así, España se mantiene en un segundo y nutrido escalón de países que tiene niveles muy similares de gasto social neto, por encima del promedio de la OCDE.

Abundando en esa magnitud del gasto social privado voluntario, en el cuadro 3 se reflejan los datos de España y de las otras cuatro mayores economías de la UE (Francia, Alemania, Italia y Reino Unido). 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 gasto per cápita como en peso de ese gasto en relación al PIB o al gasto público. Pero la firme tendencia al incremento de ese gasto en los últimos 25 años, mucho más intensa en la década y media de este siglo, han colocado a España por encima de Italia y muy cerca de Alemania ya en 2015.

Cuadro 3.- Gasto social privado voluntario en España y otros países de la UE, 1990-2015

Países	Gasto privado voluntario per cápita (Precios constantes y paridad de poder de compra, en \$ de 2010)				Gasto social privado voluntario como % del PIB				Gasto social privado voluntario como % del gasto público				Variación del gasto privado voluntario
	1990	2000	2008	2015	1990	2000	2008	2015	1990	2000	2008	2015	1990-2015
Francia	499,5	805,6	1091,5	1201,4	1,7	2,4	3,0	3,3	7,1	8,6	10,5	10,2	+140,5%
Alemania	650,9	628,3	802,5	523,4	1,9	1,7	2,0	1,2	8,9	6,9	8,2	4,9	-19,6%
Italia	145,2	166	230,8	295,3	0,5	0,5	0,6	0,9	2,3	2,1	2,5	3,1	+103,4%
España	54,3	86,7	148,8	347,9	0,2	0,3	0,4	1,1	1,2	1,5	2,0	4,4	+540,7%
Reino Unido	1167,4	2164,5	1763,6	2031,3	4,4	6,6	4,8	5,3	29,8	40,6	23,8	24,5	+74%

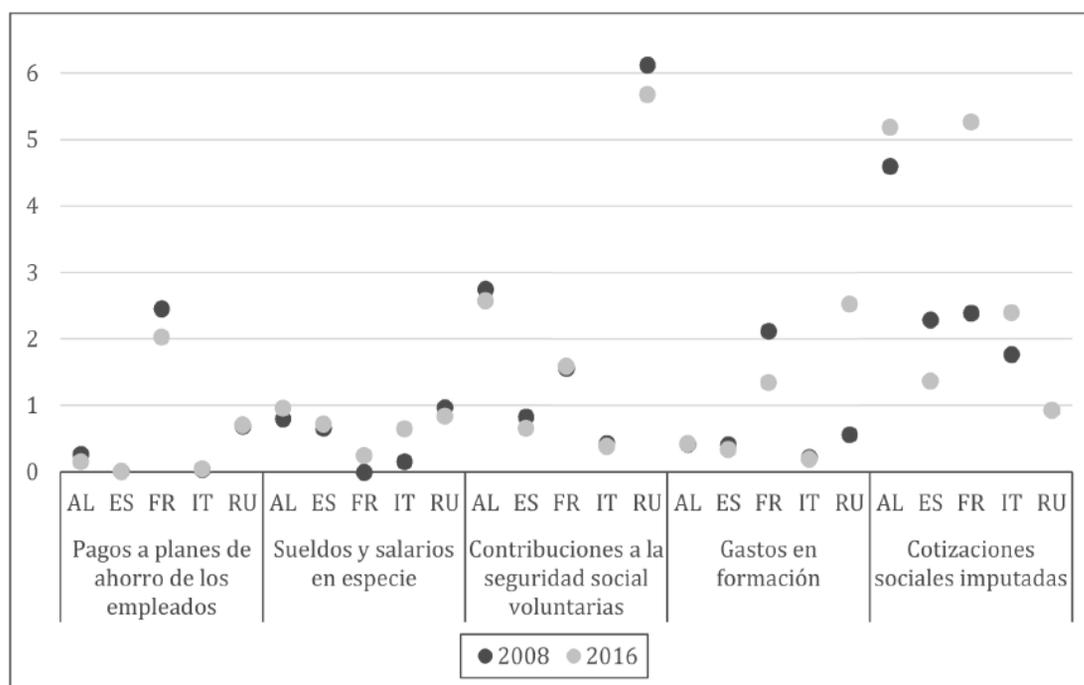
Fuente: Elaboración propia a partir de datos OCDE, *Social Expenditure Database* (extraído el 21 de febrero de 2019).

Una segunda aproximación a la magnitud del gasto en bienestar ocupacional lo proporcionan los datos de costes laborales de las empresas. Los componentes de esos costes que figuran en el gráfico 2 se ajustan, mejor que el gasto social privado, a la medida del conjunto del bienestar ocupacional proporcionado por las empresas. El principal tipo de coste laboral 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).

Gráfico 2.- 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 0 correspondiente a Administración Pública, Defensa y Seguridad Social. Empresas de al menos diez empleados.

Fuente: EUROSTAT, Labour Cost Survey (LCS).

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, que las empresas abonan durante los primeros 15 días de baja laboral y que no están cubiertos por la Seguridad Social. 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 suelen tener un peso menor, aunque en el caso de algún país, como Francia, alcanzan niveles apreciables. Los *gastos en formación* incluyen todos 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

Entre las principales economías europeas hay claramente dos grupos de países en cuanto al peso que tiene el bienestar ocupacional 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; 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, desde un 4,2 hasta un 3,1%, mientras que los otros cuatro ha aumentado entre uno y dos puntos porcentuales. Es precisamente el componente más importante de ese coste laboral en España, el de las cotizaciones sociales imputadas, el que mejor refleja esa tendencia de reducción, frente al aumento en los demás países.

3. La protección complementaria de viejos riesgos sociales: pensiones y atención sanitaria.

En España, las prestaciones de pensiones y seguros para los trabajadores financiadas total o parcialmente por las empresas constituyen el grueso de la llamada previsión social complementaria. Este sistema voluntario y de refuerzo del pilar público de la Seguridad Social se compone de tres instrumentos financieros: planes de pensiones, planes de previsión social empresarial y contratos de seguro colectivo, que exteriorizan compromisos por pensiones que las empresas tienen con sus trabajadores.

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. Hay tres tipos de planes en función del sujeto constituyente: planes de empleo, cuyo promotor es una entidad, corporación, sociedad, o empresa y cuyos partícipes son los trabajadores de estas; planes o sistemas asociados, cuyo promotor es cualquier asociación o sindicato y sus partícipes los asociados, miembros o afiliados; y los sistemas individuales, cuyo promotor es una (o varias) entidades financieras y cuyos partícipes son cualquier persona física.

El conjunto de los instrumentos de previsión complementaria que más se acerca a medir el concepto de cobertura voluntaria de los riesgos asociados a la jubilación por parte de las empresas está compuesto por los *planes de pensiones de empleo* (PPE), junto a los otros dos dispositivos mencionados, *planes de previsión social complementaria* (PPSC) y *contratos de seguro colectivo* (CSC). Podrían incluirse también los planes asociados, pero se excluyen aquí con la intención de



ajustarse lo más posible al concepto de previsión social empresarial; aparte de que esos planes tienen un desarrollo muy escaso.

En el cuadro 4 se recogen los datos de trabajadores partícipes o asegurados a través de esos tres instrumentos de previsión en España entre los años 2008 y 2017. Estos instrumentos han experimentado una tendencia de suave descenso durante los años de la crisis, que parece detenerse en 2016, con la recuperación ya consolidada. En conjunto, alcanzan una extensión considerable en cifras de trabajadores vinculados a ellos, de algo más de 9,7 millones, sumando cuentas partícipes y asegurados³.

Cuadro 4.- Asegurados en instrumentos de previsión social empresarial en España, 2008-2017

Años	Cuentas partícipes planes de pensiones de empleo (PPE)	Asegurados planes de previsión social empresarial (PPSE)	Asegurados de seguros colectivos	Total de asegurados
2008			6.386.047	
2009	2.129.250		7.058.589	9.187.839
2010	2.173.833		7.118.121	9.291.954
2011	2.209.388		7.461.591	9.670.979
2012	2.161.483	34.058	7.714.985	9.910.526
2013	2.139.292	38.938	7.421.689	9.599.919
2014	2.096.733	36.016	7.361.942	9.494.691
2015	2.064.892	43.522	7.413.494	9.521.908
2016	2.039.265	50.605	7.477.684	9.567.554
2017	2.023.447	54.891	7.654.636	9.732.974

Fuente: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad-Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, *Informes Estadísticos de Instrumentos Previsión Social Complementaria*.

Las cifras de aportaciones y prestaciones de los dispositivos más extendidos ofrecen un panorama mucho más modesto en volumen y menos prometedor para su evolución futura. Las aportaciones de 2017 alcanzaron la cifra de 1.781 millones a seguros colectivos y 1.224 a planes de pensiones. Sin embargo, las prestaciones de ese año sumaron 4.240 millones en el primer dispositivo y 2.556 en el segundo, cifras que son más del doble que las aportaciones ingresadas.

Los planes de pensiones de empleo son el instrumento con más peso financiero, aunque los partícipes sean muchos menos que los asegurados por contratos de seguro colectivo. Estos planes vienen agrupando más de dos millones de cuentas de partícipes en ambos años, que suponen una quinta parte del total de cuentas de partícipes de todos los planes de pensiones (los de empleo, los asociados y los individuales) y acumulan algo más del 30% del volumen total de cuentas de posición. Dividiendo el volumen de cuentas de posición por el número de cuentas de partícipes, el saldo medio del derecho consolidado para este instrumento fue de 17.664

3 El número de cuentas de partícipes no tiene por qué coincidir con el número de personas cubiertas, ya que una persona puede ser partícipe en varios planes. El dato más aproximado del número de personas que se ofrecía para 2016 era de 8.256.030, un 16% menos del total partícipes.



euros para el año 2017. Esto significa que los planes de pensiones de empleo, con un número de cuentas de partícipes inferior a los planes individuales, acumulan una cantidad de recursos económicos considerable, que es también bastante superior a los otros instrumentos en términos relativos. Pese a que la forma de calcular el saldo medio del 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 al saldo medio de los planes individuales y asociados.

La atención a algunos otros detalles de estos instrumentos aporta otros hechos relevantes (CES, 2017; López *et al.*, 2018). En primer lugar, que estos se constituyen con contribuciones muy superiores de las empresas respecto a las de los trabajadores. En 2017, las aportaciones de las empresas suponían un 82% de los planes de pensiones de empleo, una cifra que se elevaba al 83% en su contribución a las primas de planes de previsión social complementaria y al 93% en los contratos de seguros.

En segundo lugar, la distribución por tramos de aportación en los planes de pensiones de empleo revela una dispersión muy alta, aunque el saldo medio consolidado sea elevado. En 2016, dos terceras partes de las cuentas de partícipes registran cero aportaciones y casi otro 20% no superan los 900 euros. 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. Menos del 15% aporta más de 900 euros al año, y apenas un 1% más de 6.000 euros.

En tercer lugar, la concentración sectorial es muy intensa, mucho más en volumen de recursos que en número de planes. En 2016, un 50% de los planes de pensiones de empleo se repartían entre tres ramas de actividad: comercio (23,4%), industria y suministros (18,4%) y construcción (9,9%). Pero la rama de actividades financieras englobaba más de la mitad del patrimonio (55,6%) y la de industria y suministros algo más de otra quinta parte (20,9%). Sin embargo, aunque es casi exclusivo de las grandes empresas, no está generalizado en ellas: la mitad de las empresas del IBEX no tiene un plan de pensiones de empresa (*Cinco Días*, 28/10/2018).

En cuarto lugar, el perfil socio-demográfico de los partícipes muestra un sesgo muy claro hacia los trabajadores de más edad y un equilibrio por género. En 2016, los partícipes de planes de pensiones de empresa en edades de más de 50 años componían cerca del 53% del total, aunque el peso de ese grupo de edad en el total de ocupados era del 29%. Sin embargo, entre el total de partícipes, un 43% eran mujeres, más cerca del 46% que suponía el empleo femenino.

De todos modos, no se puede obviar que el instrumento principal del bienestar complementario, los planes de pensiones de empleo, parece haber alcanzado el tope en su desarrollo. Las cifras de cuentas de partícipes no dejan de descender desde 2011; las de aportaciones parecen haberse recuperado ligeramente en 2017, pero son un 70% de las que se realizaron en 2008; las del patrimonio acumulado (cuentas de posición), que se venían incrementando desde 2008, se han estabilizado en cifras próximas a los 35.500 millones de euros en los cuatro años más recientes. 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.

Visto el escaso desarrollo de los planes de pensiones de empresa, no es extraño que esa opción tenga también poco peso en las preferencias de la población. Aunque no hay un seguimiento demoscópico y sistemático de esas preferencias, se puede tomar como indicio el dato que ofreció el *Estudio 2765* de 2008 del Centro de Investigaciones Sociológicas. En ese estudio, la opción de un sistema de pensiones en el que se combinen un pilar ocupacional y un pilar público (“Deben ser públicas pero debe permitirse a los trabajadores que lo deseen destinar al menos una parte de sus cotizaciones sociales a planes de pensiones privados”) era preferida por un 25,1% de los encuestados, frente a la preferencia mucho más mayoritaria, de un 67,9%, por la opción de un sistema con solo pilar público (“Deben ser públicas y financiarse mediante cotizaciones sociales”).

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* (ENS) y los datos proporcionados por las empresas de seguros. Ambas fuentes coinciden en mostrar un bajo nivel de extensión de estas prestaciones y una evolución afectada por el ciclo económico.

La ENS proporciona una cifra de 1.731.500 personas cubiertas por un seguro médico privado concertado 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 15 años (cuadro 5). La cifra de personas que tenían un seguro privado concertado individualmente, 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 habían recuperado en 2017 la cifra que alcanzaron en 2006.

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

Años	Mutualidades del Estado acogidas a un seguro privado	Seguro médico privado concertado individualmente	Seguro médico privado concertado por la empresa
2006	1523,4	4517,3	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*.

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 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. La modalidad que UNESPA denomina “seguros de otros colectivos” los define como “seguros de asistencia sanitaria adquiridos por otros colectivos que no son mutualidades de funcionarios, normalmente por empresas a favor de sus trabajadores” (cuadro 6). Los cerca de 3,2 millones de personas con seguros sanitarios en esa modalidad de “otros colectivos” en 2017 constituyen una cifra muy superior a la que ofrece la ENS, una diferencia que 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. Los datos de UNESPA apuntarían a una misma tendencia de incremento en los beneficiarios de los seguros de empresa en los años de esta década, aunque algo más ligera que la de la ENS, y una tendencia mucho más intensa de incremento de los seguros individuales en los años de recuperación económica.

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

Años	Seguro individual de asistencia sanitaria y de reembolso	Mutualidades de funcionarios	Otros colectivos
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/>

Con la información de los *Barómetros de Seguros de Salud Adeslas* se pueden explorar tentativamente las valoraciones que trabajadores y empresas tienen de este tipo de prestación (Adeslas, 2018). El primer barómetro, correspondiente al año 2012, únicamente proporciona información para una muestra de trabajadores por cuenta ajena de 30 a 60 años, excluidos los funcionarios. El 11,3% de los encuestados tenía un seguro privado concertado por su empresa, y en la mitad de los casos la empresa pagaba íntegramente este seguro. Más de la mitad de los encuestados consideraba que el seguro de salud era el beneficio social más



importante que podía ofrecer la empresa. Además, un tercio prefería un seguro de salud privado a un aumento salarial por el mismo importe.

En los barómetros de 2015 y 2018, además de asalariados, se incluyen decisores de la contratación del seguro de salud colectivo de empresas de 50 o más empleados. En 2015 el 69% de ese tipo de empresas ofrecía seguros de salud a empleados; mientras que en 2018 alcanzaba 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, siendo el seguro de salud el más demandado entre las opciones de retribución disponibles. En ambos barómetros, tanto decisores como empleados señalan que las ventajas del seguro de empresa eran el precio más asequible y la posibilidad de añadir familiares.

4. La protección ocupacional de nuevos riesgos sociales: conciliación y formación continua

Las sociedades postindustriales han experimentado un cambio sustantivo en la composición de los riesgos sociales. En ellas, el bienestar de individuos y familias ya no depende solo de la protección de los viejos riesgos sociales: el desempleo, la enfermedad o la incapacidad para trabajar. Ese bienestar depende crucialmente de la protección frente a los nuevos riesgos sociales, como la falta o la obsolescencia de las cualificaciones, la no conciliación entre la vida laboral y personal o la discriminación por género u origen étnico. Estos nuevos riesgos necesitan dispositivos de protección con una orientación más activadora que puramente protectora, que se han ido institucionalizando a través, principalmente, de la formación continua, los programas de conciliación o de flexibilización de los tiempos de trabajo, y las políticas de promoción de la igualdad y/o de la diversidad en el empleo.

La protección frente a esos nuevos riesgos se viene concretando en una gran variedad de dispositivos en la esfera del bienestar ocupacional. Los límites de esos dispositivos pueden moverse en función de cómo se defina el perímetro de ese pilar. En el cuadro 1 se ha detallado la gama potencial de esos dispositivos, la mayoría en la forma de servicios en especie. Aquí se atiende solo a dos tipos de prestaciones: la flexibilidad en los tiempos de trabajo y la formación continua.

En esta esfera de nuevos riesgos sociales, a diferencia de lo que ha ocurrido en la de los viejos riesgos, se ha podido mostrar que la provisión pública y ocupacional parecen ir más en la dirección de *acumulación* que en la de *sustitución*. Al menos en los programas de conciliación, el pilar público y el ocupacional “crecen en tándem” en la mayoría de los países (Mapelli, 2017).

La imagen que ofrece el desarrollo reciente del bienestar ocupacional en estos nuevos riesgos sociales confirma el nivel comparado medio-bajo para el caso español; ligeramente por encima de otro país del sur (Italia), pero habitualmente por debajo de los otros países observados, Alemania, Francia y el Reino Unido (cuadro 7). Aun así, la posición comparada de España es algo mejor en la provisión de formación continua que en la de conciliación entre vida personal y laboral.

Cuadro 7.- *Indicadores de prestaciones en varios países europeos, 2015*
(en porcentaje de trabajadores)

Indicadores	España	Italia	Alemania	Reino Unido	Francia
<i>Acceso a horario flexible</i> ("Puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites")	13,2	11,8	20,4	23,7	24,0
<i>Conciliación trabajo-vida personal</i> ("Su trabajo se adapta muy bien a los compromisos sociales y familiares")	23,5	16,0	24,8	38,3	31,0
<i>Formación continua</i> ("Ha participado durante los últimos 12 meses en actividades de formación proporcionadas por su empleador")	31,7	29,9	40,9	49,4	40,6

Fuente: EUROFOUND, *European Working Conditions Survey 2015*.

Los datos de la *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* muestran, también, que España ha venido mejorando en ambos indicadores en los años recientes, incluso en el contexto de la crisis económica. Esa mejora tiene especial significado, ya que se ha realizado en un periodo de reducción de los costes laborales de las empresas en casi todos los componentes de bienestar ocupacional, como se pudo ver en el gráfico 2. Durante el ciclo de crisis se habían reducido ligeramente los costes laborales en formación y algo más intensamente los costes en "otros gastos sociales"; aunque estos no coinciden estrictamente con los gastos en servicios de conciliación.

El análisis de los perfiles de los tipos de puestos de trabajo y de trabajadores del sector privado con más probabilidad de recibir estas prestaciones deja ver patrones algo diferentes en cada una de ellas (Doblyte y Pruneda, 2018). Las características que más se asocian a un mayor acceso a empleos "conciliadores" son el nivel de cualificación de los trabajadores, los puestos con tareas de supervisión y la edad. Este patrón podría indicar que la provisión empresarial tiene dos rasgos dominantes, uno referido a los puestos y otro a las características de los individuos: por un lado, se asocia positivamente a calidad intrínseca de los empleos (el nivel de cualificación y labores de supervisión); por otro lado, se asocia negativamente a las necesidades propias del ciclo de vida de los individuos, al ofrecer menos flexibilidad en la fase central de formación de los hogares y pocas diferencias por género. Todo hace pensar que ese patrón responde a estrategias empresariales de remuneración de empleados de alta cualificación: quienes tienen más probabilidades de contribuir de manera importante a la organización obtienen mayor acceso a la flexibilidad de tiempos laborales.



El acceso a formación de la empresa, a diferencia de la conciliación, tiene en el tamaño de la empresa el factor que más le favorece; también la presencia de representación de los trabajadores y el nivel de cualificación tienen efectos positivos. Sin embargo, la edad tiene una relación inversa. Este patrón parece explicarse mejor por una combinación de factores institucionales y de estrategia empresarial. El que la participación sea superior en grandes empresas y en empresas con estructuras de representación de los trabajadores parece prueba evidente de la influencia de las relaciones laborales. La asociación con el nivel de cualificación y con la menor edad de trabajadores, por su parte, probaría que también responde a estrategias empresariales de atracción de capital humano, que es recompensado con un acceso mayor a formación en cualificaciones específicas.

5. Conclusiones

En este informe se ha ofrecido un panorama exploratorio del desarrollo del bienestar ocupacional en España. Avanzar en una investigación más sistemática sobre cada uno de los componentes de ese desarrollo es imprescindible para afinar bien el conocimiento sobre su magnitud y sus potenciales efectos en términos de eficiencia y equidad.

El bienestar ocupacional ha tenido un desarrollo desigual en el contexto europeo de reformas de los sistemas de bienestar social en las dos últimas décadas. Lo que resulta evidente es que ese desarrollo no ha seguido, de manera generalizada, una línea de sustitución del pilar público; ni ha reducido sustancialmente la orientación universalista de los sistemas de bienestar de tradición socialdemócrata. Son rasgos de su origen y de su diseño los que explicarían el que pueda tener esos efectos de sustitución.

España es un país con un desarrollo bajo del bienestar ocupacional en términos comparados. En la etapa más reciente, las principales prestaciones (planes de pensiones y seguros de asistencia sanitaria) han dejado de crecer. Los recursos destinados a ese pilar alcanzan una magnitud nada despreciable, pero son bastante más reducidos que los que se aportan en los países de las mayores economías de Europa, incluso los de países con regímenes de bienestar del tipo continental, similares al español, como es el caso de Francia. Son recursos que aportan en su inmensa mayoría las empresas, con contribuciones mucho menores de los trabajadores. Ha sido también un desarrollo segmentado, en el sentido de que sus beneficiarios están muy concentrados en unos pocos sectores de actividad, en empresas de gran tamaño, para trabajadores de niveles medios-altos de cualificación y para grupos en edades avanzadas de la vida laboral.

Hay que resaltar que las prestaciones y servicios del bienestar ocupacional pueden jugar una doble función: por un lado, reforzar la protección social tanto de viejos como de nuevos riesgos sociales; por otro lado, mejorar la productividad a través de sistemas de retribución flexible y de compromisos a largo plazo entre empresa y trabajadores.

Si el bienestar ocupacional ha tenido ese limitado desarrollo, es lógico pensar que es porque no se han dado las condiciones más favorables para ello. En buena parte, ese contexto menos favorable es el resultado de un éxito nacional: el pilar público del sistema de protección social español presenta logros indiscutibles en

su ciclo reciente de expansión y consolidación; algo que se refleja también en unas preferencias ciudadanas muy centradas en el valor y la función de ese pilar público. Pero ese reconocimiento no puede ignorar que el pilar público está sometido a expectativas, quizá desmedidas, de mejora en extensión y eficiencia, junto a riesgos no despreciables de sostenibilidad financiera.

El reconocimiento de que los sistemas de protección social no se componen solo del pilar público y que el desarrollo de otros pilares no conlleva necesariamente una sustitución de aquel, puede enriquecer el panorama de esas reformas. El desarrollo o la mejora del pilar ocupacional puede ser una opción nada despreciable en este escenario. En cualquier caso, se trata de un horizonte y unas opciones de reformas que requieren, por su envergadura, alimentar las deliberaciones públicas con un buen conocimiento comparado de los sistemas de bienestar, debates sosegados y actuar con horizontes temporales que nunca son de corto plazo.

Las barreras para el desarrollo del bienestar ocupacional no deben ser minusvaloradas. El pequeño tamaño de las empresas o la estructura y contenidos de la negociación colectiva son barreras importantes. Pero la mirada comparada también demuestra que los principales actores de las políticas públicas (políticos, agentes sociales, grupos de intereses, expertos, opinión pública) tienen un papel crucial en la creación de condiciones favorables para políticas que aún no figuran en una agenda convencional de reformas. El desarrollo de la previsión social complementaria en el País Vasco es una prueba de que esas barreras son superables.

Bibliografía

Adeslas (2018), *Barómetros de Seguros de Salud 2012, 2015 y 2018*: <https://www.segurcaixaadeslas.es/>

Ascoli, U., Natali, D., y Pavolini, E. (2018), "Still a weak occupational welfare in Southern Europe? Evidence from the Italian case", *Social Policy & Administration*, 52(2), 534-548.

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.

Doblyte, S., y Pruneda, G. (2018), *Conciliación y formación continua: la protección ocupacional de nuevos riesgos sociales*, Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.

Gobierno de España (2019), *La agenda del cambio: hacia una economía inclusiva y sostenible*: http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/190208_agenda_del_cambio.pdf

González Begega, S. (2018), *Bienestar ocupacional: concepto y demarcaciones*, Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.

López, F., Rodríguez, V., y Tejero, A. (2018), *Bienestar ocupacional en España: gasto privado en pensiones y atención sanitaria*, Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.

Luque, D. (2018), *Estado de bienestar ocupacional: una imagen panorámica de la evidencia empírica reciente*, Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.

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, Turín/Bruselas, Centro Einaudi and European Social Observatory, noviembre, 29p.



Martínez Poza, A. (2018), “Protecting occupational pensions and unemployment benefits in Spain: a weak occupational welfare system”, en D. Natali, E. Pavolini y B. Vanhercke (eds.), *op. cit.*

Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., y Seeleib-Kaiser, M. (2018a), “Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe”, *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448.

Natali, D., Pavolini, E., y Vanhercke, B. (2018b), “Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications”, en Natali *et al.* (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement*, Bruselas, ETUI, 239-257.

OECD (2018), *Estudios económicos de la OCDE: España*:
www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-spain.htm

Titmuss, R. (1958), *Essays on the welfare state*, Londres, Allen and Unwin.



PUBLICACIONES



Colección CUADERNOS

DOCUMENTOS E INFORMES

DOCUMENTO nº 1

*España: ante una encrucijada crítica.
Empleo, responsabilidad y austeridad*
Círculo Cívico de Opinión. Noviembre de 2011

DOCUMENTO nº 2

Propuestas para fomentar el empleo juvenil
Círculo Cívico de Opinión. Febrero de 2012
INFORMES
Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes.
L. Garrido Medina, UNED
El empleo juvenil en España: un problema estructural.
F. Felgueroso, Universidad de Oviedo.

DOCUMENTO nº 3

*Plan y liderazgo. Lo urgente y lo importante en la política
frente a la crisis*
Círculo Cívico de Opinión. Marzo de 2012
INFORMES
Lo urgente y lo importante en la política económica hoy.
J.M. Serrano Sanz, Universidad de Zaragoza
Políticas para una recesión de balance.
M. Martín Rodríguez, Universidad de Granada
Economía española. Diagnóstico, situación y propuestas.
A. Torrero, Universidad de Alcalá
*La política económica frente a los problemas urgentes e importantes
de la economía española actual.*
A. Costas, Círculo de Economía

DOCUMENTO nº 4

La refundición de los reguladores
Círculo Cívico de Opinión. Mayo de 2012
INFORMES
Sobre la estabilidad de la regulación. Fórmulas de equilibrio y frentes de riesgo.
J. Esteve Pardo, Universidad de Barcelona
Estabilidad regulatoria.
F.J. Villar, Universidad de Barcelona
*Mínimos reguladores, mínima regulación, mínima restricción y mínima distorsión
a los mercados.*
A. Betancor, Universidad Pompeu Fabra
La estabilidad de la regulación económica.
J. de la Cruz Ferrer, Universidad Complutense

DOCUMENTO nº 5

Por una política presupuestaria más ambiciosa
Círculo Cívico de Opinión. Junio de 2012



DOCUMENTO nº 6

Una democracia de calidad: valores cívicos frente a la crisis

Círculo Cívico de Opinión. Septiembre de 2012

INFORMES

La moral de la democracia.

V. Camps, Universidad Autónoma de Barcelona

Elogio de la obligación. No hay democracia posible sin cultura de la obligación.

A. Cortina, Universidad de Valencia

Raíces privadas de la ética pública.

J. Goma Lanzón, Fundación Juan March

Remedios para lo irremediable.

F. Savater, escritor

DOCUMENTO nº 7

Desafección política y sociedad civil

Círculo Cívico de Opinión. Noviembre de 2012

INFORMES

Partidos políticos y sociedad civil:

análisis de un divorcio, propuestas de reconciliación.

J. Rupérez, Embajador de España

La presunta desafección democrática.

J. M. Ruiz Soroa, abogado

Wikicracia y antipolítica.

I. Camacho, periodista y escritor

Fallo de país.

A. Ortega, escritor y periodista

Preocupémonos de los procesos, no de los resultados.

J. I. Torreblanca, UNED

DOCUMENTO nº 8

La investigación: una prioridad a prueba

Círculo Cívico de Opinión. Diciembre de 2012

INFORMES

Investigación, desarrollo e innovación en una España en crisis:

un breve informe de situación y algunas propuestas.

F. Cossío, UPV, Ikerbasque

La ciencia española entre dos leyes.

J. López Facal, CSIC

DOCUMENTO nº 9

Medidas para la reactivación del sector inmobiliario y la construcción

Círculo Cívico de Opinión. Mayo de 2013

INFORMES

La ciudad compacta, un recurso frente a la crisis.

L. Fernández-Galiano, Universidad Politécnica de Madrid

Territorio y ciudad, después de la crisis.

M. Martín Rodríguez, Universidad de Granada

El caso de Madrid: 1997-2012. Del urbanismo explosivo al inane.

Sacar lecciones de la crisis.

J. Gómez Mendoza, Universidad Autónoma de Madrid

DOCUMENTO nº 10

Riesgos de pobreza, ingresos mínimos y servicios sociales

Círculo Cívico de Opinión. Noviembre/Diciembre de 2013

INFORMES

La garantía de unos ingresos mínimos para todos:

una reforma necesaria para mantener la cohesión social y preservar el capital humano.

M. Laparra, Universidad Pública de Navarra

Problemas y dificultades de los servicios sociales públicos y propuestas.

D. Casado, Seminario de Intervención y Políticas Sociales



DOCUMENTO nº 11

*El mercado hipotecario de viviendas en España:
una reconsideración*

Círculo Cívico de Opinión. Noviembre de 2013

INFORMES

Informe sobre los desahucios.

M. Atienza, Universidad de Alicante

La crisis de la hipoteca.

M. Hernández-Gil Mancha, Registrador de la Propiedad

Hipoteca y sobreendeudamiento.

Breve nota sobre las recientes iniciativas legislativas.

E. Calmarza Cuencas, Registrador de la Propiedad y Mercantil

DOCUMENTO nº 12

Por una reforma tributaria en profundidad

Círculo Cívico de Opinión. Febrero de 2014

INFORMES

Reforma tributaria.

E. Albi, Universidad Complutense de Madrid

Tres reflexiones sobre la reforma fiscal: fraude, desigualdad y descentralización.

J. López Laborda, Universidad de Zaragoza

Una evaluación del sistema fiscal español y las reformas necesarias.

I. Zubiri, Universidad de Zaragoza

DOCUMENTO nº 13

La Formación Profesional ante el desempleo

Círculo Cívico de Opinión. Octubre de 2014

INFORMES

Situación actual de la Formación Profesional en España.

Apuntes para un breve diagnóstico y propuesta de una agenda prioritaria.

F. A. Blas, Universidad Complutense de Madrid

Apuntes sobre la Formación Profesional en España.

J. Carabaña, Universidad Complutense de Madrid

Se es de donde se hace el Bachillerato... o no se es:

sobre la minusvalorización de la Formación Profesional y sus consecuencias.

M. Fernández Enguita, Universidad Complutense de Madrid

La Formación Profesional en España desde la perspectiva del empleo.

F. J. Mato Díaz, Universidad de Oviedo

DOCUMENTO nº 14

Empresas, función empresarial y legitimidad social de los empresarios

Círculo Cívico de Opinión. Noviembre de 2014

INFORMES

La legitimidad de empresas y empresarios en España: una perspectiva comparada.

E. Huerta Arribas, Universidad Pública de Navarra

V. Salas Fumás, Universidad de Zaragoza

Valoración del empresario y problemas y retos de las empresas en España.

J.R. Cuadrado Roura y A. García Tabuenca, Universidad de Alcalá

La función innovadora del empresario.

F. Becker Zuazua, Universidad Rey Juan Carlos

El empresario: función social y legitimación

A. Cuervo, CUNEF

El empresario en la sociedad actual. Clave del desarrollo societario y económico.

S. García Echevarría, Universidad de Alcalá

DOCUMENTO nº 15

La reforma constitucional y Cataluña

Círculo Cívico de Opinión. Marzo de 2015

INFORMES

La reforma constitucional y Cataluña

S. Muñoz Machado, Universidad Complutense



DOCUMENTO nº 16

Recuperar para el empleo a los trabajadores menos cualificados

Círculo Cívico de Opinión. Abril de 2016

INFORME

Recuperar para el empleo a los trabajadores menos cualificados.

L. Garido, UNED, R. Gutiérrez, Universidad de Oviedo

DOCUMENTO nº 17

La transición energética y la Cumbre del Clima de París

Círculo Cívico de Opinión. Mayo de 2016

INFORME

La transición energética y la Cumbre del Clima de París

C. López, Universidad Autónoma de Madrid

DOCUMENTO nº 18

El Brexit y los intereses económicos españoles

Círculo Cívico de Opinión. Junio de 2016

INFORME

Referéndum sobre la permanencia del Reino Unido

A. Mangas, Universidad Complutense de Madrid

DOCUMENTO nº 19

Populismo: qué, por qué, para qué

Círculo Cívico de Opinión. Abril de 2017

INFORMES

¿Por qué el populismo?

F. Vallespín, Universidad Autónoma de Madrid

Radiografía del populismo

M. Martínez-Bascuñán, Universidad Autónoma de Madrid

DOCUMENTO nº 20

Pobreza, crisis humanitarias y cooperación para el desarrollo

Círculo Cívico de Opinión. Septiembre de 2017

INFORMES

La cooperación para el desarrollo en un mundo desigual

J. A. Alonso, Universidad Complutense de Madrid

Conflictos humanitarios y crisis violentas: de la respuesta a la prevención

J. A. Núñez y F. Rey, Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria (IECAH)

DOCUMENTO nº 21

Economía y populismos

Círculo Cívico de Opinión. Octubre de 2017

INFORMES

Crisis económica y populismos

J. M. Serrano, Universidad de Zaragoza

Desigualdad y populismos

E. Bandrés, Universidad de Zaragoza y Funcas

Globalización, Gran Recesión y populismo

G. de la Dehesa, CEPR de Londres

DOCUMENTO nº 22

Sobre el discurso del odio

Círculo Cívico de Opinión. Noviembre de 2018

INFORMES

Desactivar el discurso del odio y potenciar la libertad de expresión:

un juego de suma positiva

A. Cortina, Universidad de Valencia

El discurso del odio: entre la trivialización y la hiperpenalización

M. Revenga, Universidad de Cádiz



DOCUMENTO nº 23

Sobre la presidencia de Trump y las elecciones de noviembre
Círculo Cívico de Opinión. Diciembre de 2018

INFORMES

Sobre Trump y sus consecuencias

J. Rupérez

Las claves para entender las midterm elections de 2018

C. García, Real Instituto Elcano

DOCUMENTO nº 24

Ante el envejecimiento demográfico
Círculo Cívico de Opinión. Febrero de 2019

INFORME

El envejecimiento de la población: datos y debates

E. Chuliá



Colección POSICIONES

- 1. POR UN PACTO DE ESTADO**
Octubre de 2012
- 2. ECONOMÍA ESPAÑOLA: TAREAS PENDIENTES**
Noviembre de 2012
- 3. CORRUPCIÓN POLÍTICA**
Febrero de 2013
- 4. ECONOMÍA ESPAÑOLA: CORREGIR EL AJUSTE PARA INICIAR EL CRECIMIENTO**
Mayo de 2013
- 5. OCHO MIL MILLONES DE EUROS DE AHORRO: LA COMPLEJA REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**
Mayo de 2013
- 6. SUPERAR LA DESAFECCIÓN, RECUPERAR EL APOYO CIUDADANO**
Julio de 2013
- 7. POR UN COMPROMISO NACIONAL DE REGENERACIÓN DEMOCRÁTICA**
Octubre de 2013
- 8. CATALUÑA: A FAVOR DE LA CONCORDIA**
Enero de 2014
- 9. ECONOMÍA ESPAÑOLA: LAS EXIGENCIAS DE UN CRECIMIENTO VIGOROSO**
Febrero de 2014
- 10. ANTE LAS ELECCIONES EUROPEAS**
Abril de 2014
- 11. ESPAÑA, LA APUESTA POR LA RENOVACIÓN**
Octubre de 2014
- 12. ECONOMÍA ESPAÑOLA: EL REALISMO OBLIGADO. LA HORA DE LA POLÍTICA**
Enero de 2015
- 13. POR UNA CULTURA DE PACTO Y COOPERACIÓN POLÍTICA**
Mayo de 2015
- 14. ESPAÑA ANTE EL 27-S**
Septiembre de 2015
- 15. NUEVA LEGISLATURA, NUEVO CICLO POLÍTICO: POR LA REFORMA Y EL PACTO**
Noviembre de 2015
- 16. EL VALOR ECONÓMICO DE LA UNIDAD: CATALUÑA EN ESPAÑA**
Diciembre de 2015
- 17. A FAVOR DE LA POLÍTICA: UN BUEN GOBIERNO ¡YA!**
Febrero de 2016



- 18. EUROPA ANTE LA CRISIS DE ASILO Y REFUGIO:
UN LLAMAMIENTO A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA**
Marzo de 2016
- 19. HACIA LOS ESTADOS UNIDOS DE EUROPA**
Mayo de 2016
- 20. ANTE EL 26J**
Junio de 2016
- 21. ELECCIONES PRESIDENCIALES USA, 2016: ENTRE EL VÉRTIGO Y LA RESIGNACIÓN**
Septiembre de 2016
- 22. RECUPERAR LA CONFIANZA:
POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ENTIDADES BANCARIAS**
Febrero de 2017
- 23. PACTO POR LA EDUCACIÓN PARA ESPAÑA**
Marzo de 2017
- 24. ESPAÑA Y LAS OTRAS MONARQUÍAS PARLAMENTARIAS DEL SIGLO XXI**
Noviembre de 2017
- 25. PREPARARSE PARA EL PRESENTE: DIGITALIZACIÓN Y EMPLEO**
Febrero de 2018
- 26. ¿FINAL DE CICLO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA?
EL PAPEL DE LA POLÍTICA ECONÓMICA, HOY**
Noviembre de 2018



SOCIOS

Miguel Aguiló
Ingeniero de Caminos

Fernando Becker
Catedrático de Economía Aplicada

Victoria Camps
Catedrática de Filosofía Moral y Política

Luis Caramés
Catedrático de Economía Aplicada

Francesc de Carreras
Catedrático de Derecho Constitucional

Elisa Chulía
Profesora de Sociología

Adela Cortina
Catedrática de Ética y Filosofía Política

Antonio Cortina
Director Adjunto del Servicio de Estudios
Banco Santander

Álvaro Delgado-Gal
Escritor

Luis Fernández-Galiano
Arquitecto

Juan Francisco Fuentes
Catedrático de Historia Contemporánea

José Luis García Delgado
Catedrático de Economía Aplicada

José Gasset Loring
Director de Relaciones Internacionales
Iberdrola

Jaume Giró
Director General de la Fundación Bancaria
“La Caixa”

Josefina Gómez Mendoza
Catedrática de Geografía

José Luis Gómez-Navarro
Director de Comunicación Corporativa y
Marketing Institucional de Telefónica

Carmen González Enríquez
Catedrática de Ciencia Política

Fernando González Urbaneja
Periodista

José Luis González-Besada Valdés
Director de Comunicación y Relaciones
Institucionales de El Corte Inglés, S.A.

Rodolfo Gutiérrez
Catedrático de Sociología

Julio Iglesias de Ussel
Catedrático de Sociología
Fundación Juan-Miguel Villar Mir

Juan Carlos Jiménez
Profesor de Economía Aplicada

Emilio Lamo de Espinosa
Catedrático de Sociología

Cayetano López
Catedrático de Física Teórica

Óscar Loureda
Catedrático de Traducción, Lengua Española
y Lingüística General

Alfonso Maldonado
Catedrático de Ingeniería Geológica

Francisco Mangado
Arquitecto

Araceli Mangas Martín
Catedrática de Derecho Internacional Público
y Relaciones Internacionales

Manuel Martín Rodríguez
Catedrático de Economía Política

Antonio Merino
Director de Estudios y Análisis del Entorno
Repsol YPF

Jaime Montalvo Correa
Vicepresidente Mutua Madrileña

Santiago Muñoz Machado
Catedrático de Derecho Administrativo

Luis Oro
Catedrático de Química Inorgánica

Félix Ovejero
Profesor de Filosofía y Metodología
de las Ciencias Sociales

Benigno Pendás
Catedrático de Ciencia Política

Javier Rupérez
Embajador de España

Eva Sáenz
Profesora de Derecho Constitucional

José Manuel Sánchez Ron
Catedrático de Historia de la Ciencia

José María Serrano Sanz
Catedrático de Economía Aplicada

Alberto J. Schuhmacher
Investigador en Oncología Molecular

Ángel Simón Grimaldos
Presidente Ejecutivo de AGBAR

José Juan Toharia
Catedrático de Sociología

José Ignacio Torreblanca
Profesor de Ciencia Política

Fernando Vallespín
Catedrático de Ciencia Política

José Antonio Zarzalejos
Periodista

Juan Antonio Zufiría
Director General de IBM Global Technology
Services Europa

RAZÓN DE SER

1. Tras una exitosa transición desde la dictadura a una democracia ya plenamente consolidada, y tras varias décadas de no menos exitosos procesos de modernización económica, social y cultural, España aborda el segundo decenio del nuevo siglo con un escenario incierto. Sin negar la existencia de ámbitos en los que se han efectuado avances importantes, lo cierto es que sobre nosotros pende todavía la salida a la grave crisis económica, y se percibe un claro desgaste de la confianza en la clase política y una crisis de gobernanza que, según muchos, está provocando una puesta en cuestión del mismo modelo de Estado y favorece el aumento de una cierta “fatiga civil”. España, que había tenido un gran proyecto nacional unificador, el de la transición, muestra dificultades para reencontrar una visión clara de su interés general por encima de los intereses partidistas y de las prácticas que se arraigan en otros particularismos.

No es sorprendente que, en este contexto, y pocos años después de haber dado por definitivamente resueltos los problemas que atenazaron a regeneracionistas o noventayochistas, broten aquí y allá proyectos de “regeneración” y que incluso se hable de la necesidad de una “segunda transición”: para unos, el modo de superar la primera; para otros, el modo de hacerla finalmente efectiva. Ese ímpetu regenerador pone de manifiesto, en todo caso, que España no ha perdido el pulso y que la sociedad civil se inquieta e incomoda ante el presente, buscando alternativas que nos devuelvan a una senda que se corresponda con un más activo papel internacional y sirvan para generar un nuevo proyecto nacional.

2. El Círculo Cívico de Opinión es un producto más de esa coyuntura de incertidumbre, en tanto que foro de la sociedad civil, abierto, plural e independiente, alejado de los partidos pero no neutro (y menos neutral). Su objetivo es ofrecer un vehículo para que grupos de expertos puedan identificar, analizar y discutir los principales problemas y dilemas de la sociedad española, pero con la finalidad de que esos debates, conclusiones y sugerencias puedan trasladarse a la opinión pública.

Para conseguirlo, el Círculo generará propuestas y sugerencias concretas, que serán sometidas al escrutinio de la opinión pública a través de los medios de comunicación, los clásicos y los nuevos, pues pretende utilizar al máximo las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías de la información, para que su voz pueda ser escuchada y se proyecte hacia afuera. El Círculo parte del convencimiento de que no es bueno que los partidos monopolicen el espacio de la política; ésta debe estar abierta también a otros actores; foros como el Círculo pueden contribuir a ello.

3. El Círculo Cívico de Opinión toma la forma jurídica más simple, la de una asociación, y pretende trabajar con el mínimo posible de financiación y el mínimo posible de burocracia. Fundado por un grupo de ciudadanos preocupados por la marcha de la cosa pública, invita a todos los que puedan estar interesados a sumarse a su esfuerzo, contribuyendo tanto con apoyo económico como –lo que es más importante– con su inteligencia y conocimiento.

