



Capacitate.



BENEFICIOS SOCIALES

Concepto e importancia

Habitualmente al tratar el tema de la retribución de trabajador, se hace referencia a la remuneración básica e incentivos (directas) pero se deja de lado un aspecto como son los beneficios sociales que es un complemento a las retribuciones directas al trabajador (indirectas).

Los beneficios sociales no es producto de los servicios prestados, sino que se otorgan por el hecho de mejorar su calidad laboral y familiar. Son otorgados a todos los empleados, independientemente del cargo que ocupan.

Son pagos proporcionados y financiados por la Empresa para lograr mantener la fuerza de trabajo con elevada moral y mayor productividad.

Los beneficios sociales son una buena herramienta para incrementar la fidelidad, la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Según la normativa vigente los beneficios sociales son conceptos no remunerativos, que brinda el empleador al trabajador por él mismo o por medio de terceros, y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida del trabajador y de su grupo familiar.

Algunas de las principales ventajas de los beneficios sociales son:

1. Ventajas fiscales
2. Motivación y satisfacción de trabajadores
3. Mejora la relación con los empleados
4. Favorecen el entorno social y familiar de los empleados

Ventajas de los beneficios sociales

Para la Empresa:

1. Eleva la moral y productividad de los trabajadores

2. Reduce la rotación y el ausentismo del personal
3. Proporciona mayor lealtad hacia la Empresa
4. Facilita la selección de personal
5. Aumenta la productividad
6. Reduce las quejas y reclamos

Para el trabajador:

1. Contribuye al bienestar personal y familiar
2. Reduce las causas de insatisfacción
3. Ofrece soluciones a problemas personales
4. Ofrece compensación extra

Naturaleza jurídica

En la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 103 Bis establece:

“Los beneficios sociales son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero. Tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”.

Enumeración

- 1) Los servicios de comedor de la empresa
- 2) La provisión de ropa de trabajo y cualquier otro equipamiento e indumentaria para realizar el trabajo
- 3) Los reintegros por gastos de guardería documentados
- 4) La provisión de útiles escolares y guardapolvos otorgados al comienzo del período escolar
- 5) El pago de cursos o seminarios de capacitación
- 6) Reintegro de gastos de medicamentos que asumiera el empleador

Tipos de beneficios sociales

Según Chiavenatto auxilian al trabajador en 3 áreas:

- a) Ejercicio de su actividad (bonificaciones, seguros de vida, premios por producción)
- b) Fuera de la actividad (descanso, refrigerio, transporte)
- c) Fuera de empresa (recreación, actividades comunitarias)

1. Según sus exigencias
2. Según su naturaleza
3. Según sus objetivos

a) Según sus exigencias

- Beneficios legales: Prima anual (aguinaldo) - Vacaciones (según los años de trabajo) - Pensión (a sus derecho habientes) - Seguro de accidente de trabajo (asistencia médica, medicamentos, pago de sueldo) - Auxilio por enfermedad - Subsidio familiar (nacimiento, casamiento) - Salario por maternidad (uso de licencia) - Horas extras, recargo por trabajo nocturno - Asignaciones familiares
- Beneficios voluntarios: Restaurante – Transporte – Prestamos – Bonificaciones.

b) Según su naturaleza

- Beneficios monetarios: Prima anual - Vacaciones – Pensión - Bonificaciones
- Beneficios no monetarios: Servicio de restaurante – Club – Transporte al hogar – horario móvil de entrada y salida.

c) Según sus objetivos

- Asistenciales: Asistencia médico hospitalaria, odontológica – Asistencia financiera – Seguro de accidentes personales – Seguro de vida colectivo.
- Recreativos: Club – Música ambiental – Actividades deportivas.
- Supletorios: Estacionamiento para empleados – Horario móvil de trabajo - Banco en el lugar de trabajo.

Los beneficios más empleados en las políticas de RRHH de las Empresas en Argentina son:

1. **Servicio de Comedor en la Empresa:** los menús son elegidos y supervisados por un nutricionista con alimentos adecuados y saludables.
Si la Empresa no cuenta con una infraestructura de cocina, se puede reemplazar por contratación de servicios de viandas al domicilio de la Empresa.
2. **Medicina Prepaga:** Las Empresas analizan y seleccionan en el mercado de la salud, las prepagas que satisfaga las necesidades de los trabajadores, según la composición del grupo familiar, planes de cobertura y costos del servicio.

Las Empresas abonan la diferencia a la prepaga entre los costos de dichos planes médicos y los aportes realizados por el trabajador (3%) y la contribución de la Empresa (6%).

3. **Seguro de vida:** a través de la Compañía de Seguros que contrata la Empresa, se aseguran a los trabajadores en caso de muerte, con montos adecuados y cuyo costo está a cargo de la Empresa
4. **Seguro de retiro:** a través de la Compañía de Seguros de Retiro que contrata la Empresa, generalmente son beneficiarios de este beneficio el personal jerárquico de la Empresa, que cubre no solamente la vida del trabajador sino también incluye un ahorro para complementar su jubilación.
5. **Guarderías o salas maternas:** Las Empresas que cuenten con trabajadoras madres de niños hasta 5 años, podrán ofrecer este beneficio que consiste en el pago (total o parcial) de dichas salas maternas.

Existe una tendencia actual, de brindar otros beneficios como gimnasio, clubes deportivos, centros de recreación, restaurantes, etc.

Estrategias de un programa de beneficios

Cualquier decisión que se tome respecto a los beneficios debe estar en consonancia con la misión, visión, valores, cultura, objetivos y estrategias de la organización.

Hay que tener en cuenta que dichos beneficios se diseñan para: ser más competitivos externamente, escuchar las preferencias de los empleados, cumplir con la normativa legal, costos adecuados controlables.

La Empresa debe saber qué es lo que puede y lo que no ofrecer, dependiendo de su capacidad financiera.

La estrategia general debe cumplir con las siguientes premisas:

- a) Variabilidad y flexibilidad en los programas de otorgamiento de beneficios
- b) Lograr deducciones impositivas
- c) Contar con una administración adecuada de los servicios ofrecidos
- d) El sistema de beneficios debe estar alineado con la estrategia global de RRHH
- e) Importancia que los beneficios tienen para el personal en su bienestar y el de su familia

- f) Los costos de implementación y administración deben ser controlados

Hay también una tendencia a los efectos de lograr una mayor aceptación de dichos beneficios, de dar a los empleados la oportunidad de definir los beneficios que más necesiten (programa flexible), teniendo en cuenta la edad, hijos, nivel económico, expectativas de carrera, etc.

Etapas de un programa de implementación de beneficios

- a) **Relevamiento:** realizar recopilación de información de las verdaderas necesidades de los trabajadores
- b) **Elección:** cada trabajador podrá escoger la combinación de servicios que desee
- c) **Administración:** dotar de una administración adecuada del programa que garantice su normal funcionamiento
- d) **Comunicación:** es importante que se comunique en forma eficiente, los alcances del programa de beneficios de la Empresa
- e) **Control:** realizar ajustes, mejoras o nuevas incorporaciones de beneficios

 **Capacitarte.**