

Material Imprimible

Curso Administración de Compensaciones y Beneficios

Módulo Beneficios sociales

Contenidos:

- Beneficios sociales: ventajas, la naturaleza jurídica, tipos de beneficios sociales y estrategias, etapas para elaborar un programa de beneficios

Beneficios sociales

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

Los beneficios sociales no son producto de los servicios prestados, sino que se otorgan por el hecho de mejorar la calidad laboral y familiar del empleado. Son concedidos a todos los empleados, independientemente del cargo que ocupan, y son pagos proporcionados y financiados por la Empresa para lograr mantener la fuerza de trabajo con elevada moral y mayor productividad.

Podemos decir entonces que 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.

El otorgamiento de beneficios sociales de la Empresa para sus trabajadores tienen diversas ventajas:

- Ventajas fiscales
- Motivación y satisfacción de trabajadores
- Mejora la relación con los empleados
- Favorecen el entorno social y familiar de los empleados

Para la Empresa, los beneficios sociales:

- Elevan la moral y productividad de los trabajadores
- Reducen la rotación y el ausentismo del personal
- Proporcionan mayor lealtad hacia la Empresa
- Facilitan la selección de personal
- Aumentan la productividad
- Reducen las quejas y reclamos

Para el trabajador:

- Contribuye al bienestar personal y familiar
- Reduce las causas de insatisfacción

- Ofrece soluciones a problemas personales
- Ofrece compensación extra

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 103 Bis establece lo siguiente: “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”.

Asimismo, en dicha ley se hace una enumeración de los beneficios sociales, entre los que encontramos:

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

Según Idalberto Chiavenato, profesional reconocido por la excelencia de su trabajo en Administración y Recursos Humanos, los beneficios sociales auxilian al trabajador en 3 áreas:

- En el ejercicio de su actividad (bonificaciones, seguros de vida, premios por producción)
- Fuera de la actividad (descanso, refrigerio, transporte)
- Y fuera de empresa (recreación, actividades comunitarias)

Y también podemos clasificarlos:

- Según sus exigencias
- Según su naturaleza
- Según sus objetivos

Veamos cada clasificación en detalle

Según sus exigencias, podemos dividirlos en beneficios legales, como 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 y recargo por trabajo nocturno, y asignaciones familiares; y beneficios voluntarios, como restaurante, transporte, préstamos y bonificaciones.

Según su naturaleza, podemos dividirlos en beneficios monetarios, como prima anual, vacaciones, pensión y bonificaciones; y beneficios no monetarios, como servicio de restaurante, club, transporte al hogar, horario móvil de entrada y salida.

Finalmente, según sus objetivos, podemos dividirlos en beneficios asistenciales, como asistencia médico hospitalaria y odontológica, asistencia financiera, seguro de accidentes personales y seguro de vida colectivo; beneficios recreativos, como club, música ambiental y actividades deportivas; y beneficios supletorios, como estacionamiento para empleados, horario móvil de trabajo, y banco en el lugar de trabajo.

Hoy en día, los beneficios más empleados en las políticas de Recursos Humanos de las empresas en Argentina son los siguientes:

- Servicio de comedor en la empresa, con menús 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 misma. Sin embargo, debido a la pandemia del covid-19, muchas personas actualmente siguen trabajando desde sus casas, con la modalidad home office, y son varias las empresas que, como reemplazo del servicio de comedor en la empresa, ofrecen diversos cupones de descuentos en aplicaciones de servicios de comidas, como Rappi, Pedidos Ya, entre otros.
- Otro de los beneficios más empleados en las políticas de Recursos Humanos de las empresas en Argentina es la medicina prepaga. Las organizaciones analizan y seleccionan en el mercado de la salud, las prepagas que satisfagan las necesidades de los trabajadores, según la composición del grupo familiar, planes de cobertura y costos del servicio. Asimismo, las empresas abonan la diferencia a la prepaga entre los costos de dichos planes médicos y los aportes realizados por el trabajador y la contribución de la Empresa

- También podemos mencionar los seguros de vida, ya que 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
- De igual manera, el seguro de retiro, dado que 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 que también incluye un ahorro para complementar su jubilación.
- A su vez podemos mencionar el beneficio de guarderías o salas maternas para todas aquellas trabajadoras y trabajadores con niños hasta 5 años. La empresa podrá ofrecer este beneficio que consiste en el pago (total o parcial) de dichas salas maternas.
- Finalmente vamos a mencionar el beneficio de gimnasio y clubes deportivos, ya que muchas empresas brindan acceso gratuito o con descuento a instalaciones y servicios del gimnasio o club, descuento en membresías para familiares o amigos, programas de entrenamiento personalizados y asesoramiento nutricional sin costo, entre otros.

Una cuestión esencial a tener en cuenta es que 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.

Además, se debe considerar que dichos beneficios se diseñan para: ser más competitivos externamente, escuchar las preferencias de los empleados, cumplir con la normativa legal, y que los 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:

- Variabilidad y flexibilidad en los programas de otorgamiento de beneficios
- Lograr deducciones impositivas
- Contar con una administración adecuada de los servicios ofrecidos
- El sistema de beneficios debe estar alineado con la estrategia global de Recursos Humanos
- La importancia que los beneficios tienen para el personal en su bienestar y el de su familia
- Y que los costos de implementación y administración deben ser controlados

Hay también, actualmente, 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.

Por último diremos que para implementar un programa de beneficios se deben transitar las siguientes etapas:

- En primer lugar, el relevamiento, donde se tendrá que realizar una recopilación de información de las verdaderas necesidades de los trabajadores
- La elección, ya que cada trabajador podrá escoger la combinación de servicios que desee
- La administración, es decir, dotar de una administración adecuada del programa que garantice su normal funcionamiento
- La comunicación, puesto que es importante que se comunique en forma eficiente los alcances del programa de beneficios de la empresa
- y finalmente el control, para realizar ajustes, mejoras o nuevas incorporaciones de beneficios