

A graphic of a spiral-bound notebook with a brown cover and a cream-colored page. The spiral binding is on the left side. The text is centered on the page.

Tema 12

Prestaciones sociales

Grado en Relaciones Laborales

Dirección de Recursos Humanos

Retribución

“Empleo denuncia que muchas empresas pagaban todo el salario de un día con retribuciones en especie”

“¿Por qué se dan cheques guardería o se paga a los trabajadores con acciones? ¿Porque era bueno o simplemente porque no cotizaba? (...)Lo que hacemos es integrar en la base de cotización, sobre la que luego se calculan pensiones y prestaciones, una serie de conceptos que estaban convirtiéndose en auténticas vías de agua por las que muchas empresas y muchos sectores eludían una parte significativa de la cotización y cuando digo significativa no me refiero sólo a un 5% o un 10% (...) Muchas empresas incluso trataban de retribuir el 100% del salario de un día a través de este tipo de instrumentos”

Tomás Burgos. Secretario de Estado de Hacienda.

Fuente: *El Mundo*, 17 de enero de 2014

<http://www.elmundo.es/economia/2014/01/17/52d8ede622601d2a258b4570.html>

OBJETIVOS

- Explicar la importancia de las prestaciones sociales para los trabajadores y empleadores
- Conocer los distintos tipos de prestaciones sociales que ofrecen las empresas
- Entender la importancia de que el diseño del paquete de prestaciones sociales sea coherente con la estrategia salarial de la empresa
- Analizar el impacto que las prestaciones sociales tienen en el coste salarial soportado por la empresa y valorar las dificultades de administración de prestaciones

ÍNDICE

- 1.- Las prestaciones sociales: Visión general y justificación económica
- 2.- Estrategia de prestaciones sociales
- 3.- Prestaciones sociales obligatorias
- 4.- Prestaciones sociales voluntarias
- 5.- Administración de las prestaciones sociales

1.- PRESTACIONES SOCIALES: UNA VISIÓN GENERAL

- Las prestaciones sociales son recompensas colectivas que ofrecen seguridad y otros servicios a los empleados y miembros de sus familias
- Protegen a los empleados frente a riesgos que puedan perjudicar su salud o situación financiera. Ej.: cobertura de accidentes, jubilación. A veces ofrecen servicios para atraer y retener a los trabajadores. Ej.: alquiler de vivienda
- Se denominan también retribuciones indirectas. No son pagos en efectivo y complementan el salario base y los incentivos.

**Programas
de protección**

Servicios

**Tiempo libre
remunerado**

1.- PRESTACIONES SOCIALES: UNA VISIÓN GENERAL

- Las prestaciones o beneficios sociales son un instrumento importante para **atraer** a los trabajadores. Ej.: reclutamiento.
- Pueden incidir en la **motivación** de los empleados. Ej.: coches.
- Si los beneficios sociales son abundantes, aumenta la capacidad de **retener** a los empleados reduciéndose la rotación involuntaria. Ej.: planes de pensiones
- Algunas prestaciones son clave para la toma de decisiones directivas. Ej.: Vacaciones y gestión del tiempo de trabajo.
- Las prestaciones sociales han tenido tradicionalmente gran importancia para el personal directivo.

1.- PRESTACIONES SOCIALES: UNA VISIÓN GENERAL

- El diseño de los programas de beneficios sociales afronta dos retos:

- a) Reducir los costes salariales
- b) Proporcionar prestaciones innovadoras

- Para afrontar estos retos es necesario:

- a) Ofrecer prestaciones que satisfagan las necesidades reales de los empleados
- b) Mantener un equilibrio entre costes y beneficios
- c) Garantizar que los empleados estén bien informados

1.- PRESTACIONES SOCIALES: UTILIZACIÓN

- La utilización de la retribución indirecta varía considerablemente en función del tamaño de la empresa
- Las empresas grandes ofrecen programas de prestaciones sociales más completos. La amplitud de las prestaciones puede depender también de la categoría profesional del trabajador.
- Generalmente beneficios como los seguros médicos y las bajas remuneradas son ofrecidos a todos los empleados a tiempo completo por la mayoría de las empresas
- Las PYMES ofrecen menos beneficios sociales. A veces carecen de un sistema formal de RRHH. La influencia sindical es menor y no disponen de medios para administrar las prestaciones
- El coste fijo de administrar las prestaciones es elevado

1.- PRESTACIONES SOCIALES: UTILIZACIÓN

Distintos factores condicionan el coste de las prestaciones:

- *Legislación fiscal del país*

- *Legislación social: Laboral y de Seguridad Social*

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de Diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

Los beneficios sociales que recibe el empleado deben integrar la base de cotización (antes estaban exentos).

- *Influencia sindical*

- *Poder de negociación de las empresas frente a los proveedores*

1.- PRESTACIONES SOCIALES: JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

¿Por qué la empresa concede beneficios y prestaciones a los empleados en vez de darles dinero para que ellos los adquieran?

a) AHORRO DE COSTES

- La empresa puede adquirir servicios de mayor calidad y a mejor precio
- Al contratar una prestación la empresa se beneficia de *economías de escala*. Si contrata un seguro de salud para todos sus empleados, los costes per cápita (recopilación de información, cuotas, etc) se reducen.
- La empresa, al adquirir un número elevado de servicios, tiene mayor poder de negociación frente a los proveedores y puede lograr mejores precios
- Si se retribuye a los empleados mediante programas de protección y servicios se puede influir sobre su comportamiento e incrementar la calidad del trabajo
- El riesgo de *selección adversa* se mitiga al contratar un “bloque” de beneficios sociales

1.- PRESTACIONES SOCIALES: JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

b) INCREMENTO DE LA MOTIVACIÓN Y DE LA PRODUCTIVIDAD

- Los beneficios sociales pueden mejorar la productividad de la empresa mediante la atracción de empleados valiosos y la mejora de la motivación
- Los programas de protección en la salud son una inversión de la empresa para el mantenimiento de su capital humano. Si el empleado o sus familiares padecen problemas de salud, la productividad de la empresa disminuye
- Las prestaciones diferidas en el tiempo (Ej.: planes de pensiones) evitan la fuga de trabajadores que aportan valor.
- Ciertos servicios como el coche de empresa, vivienda, servicios de guardería, incrementan el tiempo que el empleado dedica al trabajo
- Las prestaciones sociales pueden percibirse como una “donación” o “regalo” más que como un intercambio económico. Ej.: cesta de navidad. Ciertos servicios inciden en la reputación corporativa y transmiten una imagen de paternalismo empresarial

1.- PRESTACIONES SOCIALES: JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

- El impacto de las prestaciones sociales en la motivación depende de distintos aspectos:

Si la empresa es pionera en la prestación del servicio

Necesidades del empleado

Grado de personalización de la prestación

Recursos de la empresa

Cultura del país

C) OTRAS JUSTIFICACIONES

- La empresa quiere asegurarse de que los empleados destinan una parte de su renta al cuidado de la salud en lugar de bienes de consumo general
- Las prestaciones sociales permiten atraer a trabajadores con un valor distintivo en el mercado
- La retribución en especie puede premiar a ciertos grupos dentro de la empresa. Ej.: Servicios educativos para familias numerosas
- Los beneficios sociales contribuyen a aumentar la retribución ejecutiva de forma menos visible. Ej.: coches, pago de cuota de pertenencia a un club.

2.- ESTRATEGIA DE PRESTACIONES SOCIALES

- Existen prestaciones sociales obligatorias (exigidas por la ley) y voluntarias (permiten atraer, retener y motivar a la plantilla)
- La empresa tiene que alinear su estrategia de prestaciones sociales con la estrategia retributiva global. Para ello hay que decidir sobre tres cuestiones:

COMPOSICIÓN DEL PAQUETE DE PRESTACIONES

CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES

FLEXIBILIDAD DE LA PRESTACIONES

2.- ESTRATEGIA DE PRESTACIONES SOCIALES: Componentes del paquete de prestaciones

- La empresa ofrece distintas prestaciones sociales en función de tres aspectos:
 - a) La estrategia de remuneración global
 - b) Los objetivos de la organización
 - c) Las características de la fuerza laboral

- La *estrategia de remuneración global* revela si la empresa paga por encima o por debajo de la media del mercado

- Si entre los *objetivos* de la organización está el tratamiento equitativo, la retribución indirecta ha de ser igual para todos

- Las *características de la plantilla* determinan los beneficios sociales. Ej.: Si la plantilla se compone de padres con hijos pequeños, los servicios de guardería serán esenciales

2.- ESTRATEGIA DE PRESTACIONES SOCIALES: Cuantía y flexibilidad de las prestaciones sociales

- Hay que determinar cómo se distribuye el salario entre retribución directa e indirecta
- Una vez definida la cantidad global destinada a financiar prestaciones hay que especificar el montante dedicado a cada una de ellas
- Si la empresa quiere ofrecer seguridad laboral y oportunidades de empleo a largo plazo, debe ofrecer beneficios sociales generosos
- La flexibilidad de las prestaciones hace referencia a la discrecionalidad que tienen los trabajadores de personalizar el paquete de prestaciones en función de sus necesidades
- En los últimos tiempos los cambios demográficos han propiciado la aparición de sistemas de retribución flexibles

3.- PRESTACIONES SOCIALES OBLIGATORIAS

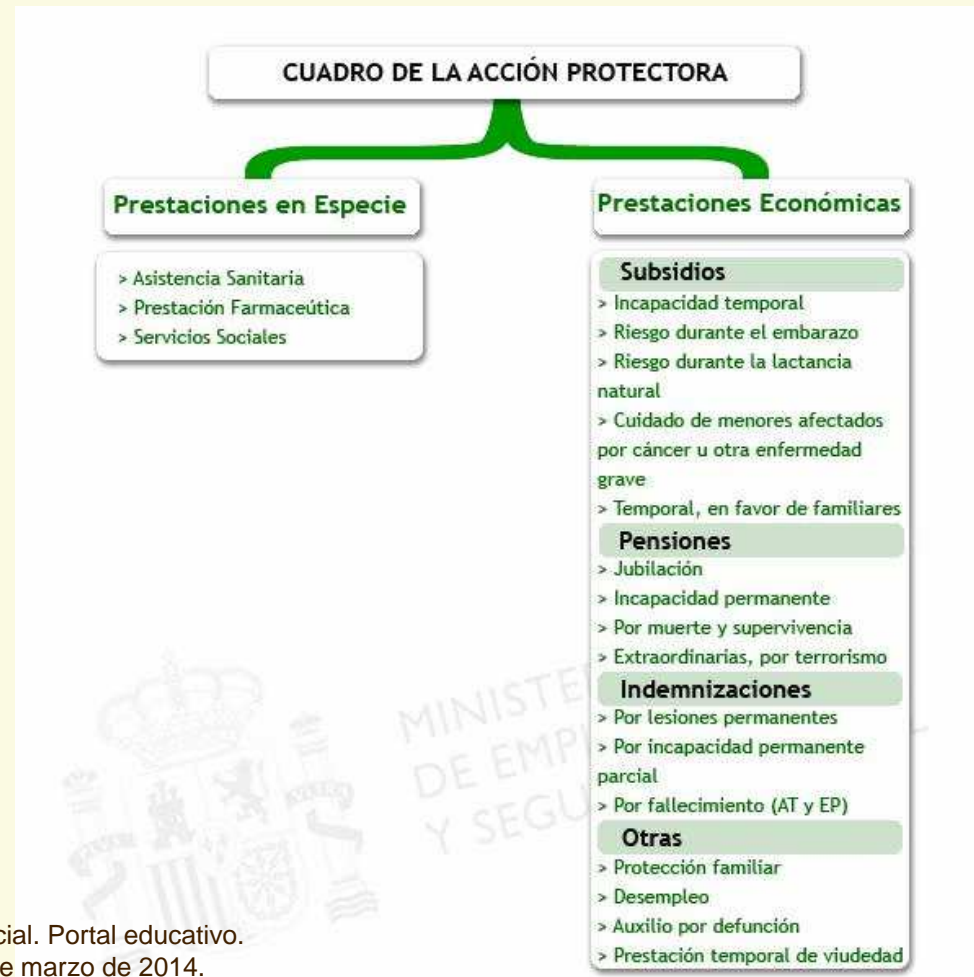
- Conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos

ASISTENCIA SANITARIA	Prestación de servicios médicos y farmacéuticos conducentes a conservar la salud de los beneficiarios de la Seguridad Social así como la aptitud para el trabajo
INCAPACIDAD TEMPORAL	Prestación económica que trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador debido a una enfermedad o accidente está imposibilitado para trabajar y precisa de asistencia sanitaria de la Seg. Soc.
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA	Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante embarazo o lactancia
MATERNIDAD-PATERNIDAD	Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de renta que sufren los trabajadores cuando suspenden su contrato por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

3.- PRESTACIONES SOCIALES OBLIGATORIAS

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER	Prestación económica dedicada a padres, adoptantes o acogedores que reducen la jornada de trabajo para el cuidado de un menor a su cargo afectado por cáncer
INCAPACIDAD PERMANENTE	Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas salariales que sufre una persona afectada por un proceso patológico o traumático que reduce o anula su capacidad laboral de forma definitiva
LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES	Indemnización que la Seguridad Social reconoce a trabajadores que sufran mutilaciones o lesiones causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional
JUBILACIÓN	Pensión que cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando alcanzada la edad establecida pone fin a su vida laboral
PRESTACIONES POR MUERTE O SUPERVIVENCIA	Compensan la situación de necesidad económica que produce para ciertas personas el fallecimiento de otras. Ej.: Viudedad y orfandad
PRESTACIONES FAMILIARES	Cubren la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que producen en determinadas personas la existencia de responsabilidades familiares. Ej.: adopción o parto múltiple
PRESTACIONES POR DESEMPLEO	Protegen la situación de los trabajadores que a pesar de querer y poder trabajar, pierden su empleo.

3.- PRESTACIONES SOCIALES OBLIGATORIAS



Fuente: Seguridad Social. Portal educativo.
Consulta realizada: 3 de marzo de 2014.

3.- PRESTACIONES SOCIALES OBLIGATORIAS

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

(1) Tipo de contingencias comunes (IT): trabajadores con 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización ó 67 años de edad y 37 años de cotización: 1,60 por 100 (1,33 por 100 -empresa- y 0,27 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 por ciento. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el Régimen General.

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	7,70	1,60	9,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Fuente: Seguridad Social. Portal educativo.
Consulta realizada: 3 de marzo de 2014.

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

- Aquellas no exigidas por ley:

SEGUROS MÉDICOS

PLANES DE PENSIONES

SEGUROS DE VIDA

PERMISOS: REMUNERADO Y NO REMUNERADO

OTROS SERVICIOS

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

SEGUROS MÉDICOS

- Ofrecen cobertura sanitaria al empleado y sus familiares
- El tomador del seguro es la empresa que lo contrata para sus trabajadores
- Existen dos sistemas: a) *cuadro médico*: cobertura médica siempre que se acuda a centros y especialistas concertados por la compañía b) *reembolso*: incluye la anterior y permite acudir a cualquier centro o especialista con un reembolso del 80-90% de la factura
- A veces se exige a los beneficiarios cierta participación en el pago

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

PLANES DE PENSIONES

- La evolución demográfica hace aconsejable la contratación de planes de jubilación complementarios al sistema de protección de la Seguridad Social
- Los planes de pensiones permiten al empleado obtener una renta después de su jubilación
- Los empleados no pagan impuestos por las aportaciones realizadas hasta que los fondos son distribuidos al llegar a la jubilación

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

PLANES DE PENSIONES

- Existen dos tipos de planes de pensiones: los *planes de prestación definida* y los *planes de contribución definida*
- Con los *planes de prestación definida* se percibe una pensión que está en función de los ingresos obtenidos por el empleado en los años previos a la jubilación. La pensión es predecible.
- Las empresas realizan las aportaciones financieras y asumen los riesgos de proporcionar la pensión.

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

PLANES DE PENSIONES

- Con los *planes de contribución definida* el empresario se compromete a contribuir con una cantidad específica a los fondos del plan
- La pensión depende de la rentabilidad de las inversiones del plan y no puede preverse por anticipado
- Los empleados a veces tiene que elegir cómo asignar los fondos en función de varias posibilidades de inversión con distintos niveles de riesgo

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

PLANES DE PENSIONES DE PRESTACIÓN DEFINIDA

- *Garantiza una cuantía fija de ingresos para el empleado en el momento de la jubilación*

- *Generalmente es financiado al 100% por la empresa*

- *La empresa asume el riesgo del compromiso financiero con el empleado*

- *Esta fórmula es más frecuente en empresas de tamaño y mucha antigüedad*

PLANES DE PENSIONES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA

- *El empresario se compromete a realizar una aportación periódica al plan*

- *Pueden requerir que el empleado contribuya también*

- *La empresa asume un coste cierto y reduce el riesgo*

- *Esta fórmula está más extendida en la actualidad*

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

SEGUROS DE VIDA

- Pago de una prestación a los familiares de un trabajador fallecido
- Cubren entre una y dos veces la retribución anual del empleado
- Si el fallecimiento es accidental, la cobertura se duplica

SEGURO DE INVALIDEZ PERMANENTE

- En caso de accidente, ofrecen una renta sustitutiva
- Sumando la cobertura de la SS, se busca llegar a un 70% u 80% de los ingresos normales del trabajador

4.- PRESTACIONES SOCIALES VOLUNTARIAS

PERMISOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS

- Tiempo libre que se pacta en la negociación colectiva por encima de los mínimos legales (días de baja por enfermedad, más vacaciones, más festivos)

OTROS SERVICIOS

- Vales de comida
- Alquiler de vivienda
- Guardería
- Equipos informáticos
- Cesión vehículo de empresa, aparcamientos
- Descuentos en productos de la empresa
- Vale transporte
- Formación

5.- ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

- El departamento de RRHH es el principal responsable de la administración de prestaciones sociales. Existen dos prioridades básicas: la utilización de *prestaciones flexibles* y la necesidad de comunicar e *informar a los empleados*
- *Prestaciones sociales flexibles*. Los empleados necesitan distintas prestaciones sociales en función de su edad, estado civil, y circunstancias familiares
- Un sistema de prestaciones flexibles permite a los trabajadores elegir entre una serie de prestaciones ofrecidas por el empresario. De esta manera se adecua la retribución indirecta a las necesidades y circunstancias de las personas y se optimiza la carga fiscal

5.- ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES: RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Tipos de planes flexibles

- PLANES MODULARES: Prestaciones distintas o niveles distintos de cobertura para distintos grupos de empleados.
- PLANES CON OPCIONES EXTRA: Los empleados pueden añadir prestaciones adicionales a un conjunto central de prestaciones. Todos los empleados reciben la misma cantidad de “crédito de prestaciones” para adquirir las opciones extra
- CUENTA DE GASTOS FLEXIBLE: Cuentas individuales para cada trabajador financiadas por la empresa. Los empleados pagan el paquete de prestaciones con sus cuentas. 100% a la medida

PLANES DE “CAFETERIA”

- Máxima discrecionalidad. Se concede a los empleados un presupuesto y una lista de beneficios a adquirir
- La empresa controla la lista de beneficios

5.- ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES: RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Obstáculos

- La personalización de los planes de prestaciones sociales implica dificultades añadidas:
- *Selección adversa*. Los empleados pueden utilizar de forma intensiva ciertas prestaciones elevando su coste. Ej.: salud dental
- *Elección defectuosa por parte de los empleados*. Hay que definir un elenco de prestaciones básicas mínimas y facilitar información adecuada
- *Complejidad administrativa*. La dificultad de administración está determinada por: a) cambios en la cobertura y prestaciones
b) necesidad de dar a elegir prestaciones periódicamente

5.- ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES: INFORMACIÓN SOBRE LAS PRESTACIONES

- La información sobre las prestaciones es una parte esencial en la administración de la retribución indirecta.
- La comunicación de las opciones retributivas hace frente a dos obstáculos: a) complejidad del paquete de prestaciones b) renuencia de las empresas a dedicar recursos a explicar las prestaciones
- La información sobre las prestaciones se facilita a los nuevos empleados mediante un manual
- Existen otros medios: páginas web, boletines de noticias, presentaciones corporativas, números de teléfono informativos, etc.

CONCLUSIONES

- Las prestaciones sociales son recompensas colectivas que ofrecen seguridad a los empleados y a sus familias.
- El diseño del paquete de prestaciones sociales debe ajustarse a la estrategia de retribución de la empresa. Las decisiones a tomar son: 1) el paquete de prestaciones, 2) la cuantía de las prestaciones y 3) la flexibilidad de las prestaciones.
- Las prestaciones sociales obligatorias legalmente son las vacaciones y licencias y la Seguridad Social.
- Las empresas también ofrecen algunas prestaciones voluntarias.
- Existen dos cuestiones relativas a la administración de las prestaciones sociales: la utilización de prestaciones flexibles y la forma de informar a los trabajadores de las prestaciones sociales.