

SISTEMA OPERATIVO DE ESTAS MUTUAS

- **CONVENIO DE ASOCIACION**

- **PAGO DE CUOTAS**

- **PRESTACIONES**

 - **ASISTENCIALES**

 - **ECONOMICAS**

OTROS SERVICIOS DE LAS MUTUAS

- ORGANIZACION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES EN LAS EMPRESAS**
- SERVICIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL**
- PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS**
- ACTIVIDADES FORMATIVAS**
- INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
- PSICOLOGÍA PREVENTIVA**
- SERVICIOS SANITARIOS**
- PREVENCIÓN MÉDICA DE RIESGOS PROFESIONALES**
- ASISTENCIA SOCIAL AL ACCIDENTADO**

OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales han cobrado una gran importancia en nuestro entorno en los últimos años, sobretodo por el elevado coste que suponen para las empresas. Cada vez son menos las compañías que no incorporan ningún tipo de beneficio a sus empleados.

Independientemente de que pueda haber determinados beneficios que en el momento presente se apliquen en menor medida por motivos fiscales o de otro tipo, puede afirmarse, desde una perspectiva histórica, que los beneficios sociales han experimentado un proceso de expansión.

Este proceso se debe fundamentalmente a cuatro causas: a) Un mayor compromiso social por parte de las empresas con el objeto de mejorar el clima laboral. b) Una mayor demanda por parte de los empleados fruto de un mayor grado de formación. c) Una creciente presión sindical, y d) La efectividad en el coste de la prestación, ya que se consiguen tarifas más reducidas y con mejores coberturas cuando se negocia una prestación para un colectivo.

Sin embargo, a pesar de este aparente desarrollo, aún son muchas las empresas que no han desarrollado sus posibilidades en este campo. También se puede afirmar que en muchas ocasiones, al tener diversos beneficios, no se optimiza la rentabilidad que éstos podrían ofrecer al gestionarlos integralmente.

Igualmente se acusa en nuestro mercado una cierta rigidez a la hora de plantear los beneficios sociales, rigidez que hace referencia a la imposibilidad, por parte del empleado, de elegir cuáles son los beneficios que más le pueden interesar en un momento dado, aunque también es cierto que este tipo de práctica sí se realiza a nivel directivo.

Cada beneficio social contempla diferentes aspectos que afectan en mayor o menor medida a su impacto en la organización. La elección, el diseño, la financiación, la comunicación, su distribución entre los empleados, los requisitos para tener acceso a su disfrute, son características que hay que definir a la hora de plantear cada beneficio.

Todos estos aspectos evidencian que cada vez es más compleja tanto la gestión como el diseño técnico de los beneficios sociales en la empresa dentro del marco más amplio de la compensación total.

Según numerosos estudios en cada época predominan diferentes necesidades, que se traducen en diferentes beneficios. El contexto social y la realidad económica son factores de peso a la hora de determinar qué beneficios tendrán mayor demanda. En España, actualmente los sistemas de previsión han adquirido un protagonismo creciente, fruto en parte de la situación deficitaria que arrastra la Seguridad Social.

Se podría decir que nuestra situación actual en materia de beneficios sociales corresponde en mayor o menor grado a la situación que atravesaba Estados Unidos en los años setenta. Si seguimos la tendencia de este país, y así parece confirmarlo nuestro recién publicado **Informe sobre Beneficios Sociales 1993-1994**, en los próximos años habrá un incremento de los sistemas de beneficios flexibles, las empresas utilizarán mayor número de programas de compensación y experimentarán un desarrollo importante los seguros médicos.

A continuación se exponen algunos de los beneficios más difundidos entre las empresas, aportando cifras sobre su grado de aplicación y características obtenidas en nuestra última encuesta.

1. Automóvil

El automóvil es una forma de retribución muy extendida, sobretodo a nivel directivo y comercial, alcanzando un porcentaje de difusión del 47% en todas las empresas, mientras que en algunos sectores, como es el caso del sector Químico-Farmacéutico el porcentaje de difusión es del 89%.

Los modelos más utilizados a nivel directivo son el Audi 100 2.6 E, el Audi 80 2.6 E y el BMW 520 I.

2. Seguro de Vida

En el 71% de las empresas se ofrece una póliza de vida, esta cifra es algo inferior a la del seguro de accidente en parte porque supone una prestación con un mayor coste.

Los riesgos complementarios que se cubren son los siguientes:

Invalidez permanente total para la profesión habitual.....	43%
Invalidez permanente absoluta para todo trabajo.....	84%
Doble indemnización en caso de accidente.....	59%
Triple indemnización en caso de accidente de trabajo.....	36%

Estos porcentajes hacen referencia al número de casos en que las empresas ofrecen estas coberturas.

3. Planes de Jubilación

Los Planes de Jubilación constituyen una materia que está llamada a ser la pieza clave en la política de beneficios sociales de las empresas debido fundamentalmente a la creciente demanda de previsión complementaria de la Seguridad Social.

Esta demanda se produce como consecuencia de un estado de opinión, cada vez más generalizado entre la población laboral, sobre los riesgos de un eventual colapso financiero de la Seguridad Social, de la urgente necesidad de su reforma y de su posible inviabilidad económica a medio plazo.

Con la actual crisis económica se ha disparado la tasa de desempleo, reduciéndose considerablemente la población activa, además se han producido una avalancha de jubilaciones anticipadas lo que hace que la inviabilidad económica de la Seguridad Social sea un hecho y tenga como consecuencia una dificultad a la hora de revalorizar las pensiones.

Sin embargo, no son todas razones coyunturales, las que constituyen la génesis del problema, también existen razones estructurales las que abocan a un progresivo deterioro de la Seguridad Social, como lo es el envejecimiento de la población, fruto de una bajísima tasa de natalidad y de un aumento de la esperanza de vida, que aumenta mucho más rápidamente que la población activa ocupada.

Todo esto tiene una gran trascendencia, ya que los regímenes obligatorios de la Seguridad Social están sustentados en el sistema de financiación de reparto orgánico, es decir, el pago de las pensiones que se devengan en el ejercicio proceden de los ingresos obtenidos de los cotizantes. Por lo tanto, en caso de producirse déficit o bien se reducen la cuantía de las prestaciones o bien se cubren con los presupuestos generales del Estado. De esta forma, la población activa ocupada mantiene a la jubilada de acuerdo al principio de solidaridad intergeneracional.

Según nuestro estudio el 43 por ciento de las empresas ofrecen un plan de jubilación a sus empleados. El método de financiación fue el siguiente:

Reservas contables.....	60%
Fondos de Pensiones.....	25%
Compañía de Seguros.....	17%
Pago sobre la marcha.....	4%
Entidades de Previsión Social Vasca.....	4%
Reservas Contables con gestión externa.....	2%
Montepío y Mutualidades.....	2%

Las prestaciones se pueden percibir en forma de:

Capital.....	8%
Pensión.....	38%
Mixta.....	54%

Además los planes pueden ser de:

Prestación definida.....	60%
Aportación definida.....	19%
Mixtos.....	21%

4. Incapacidad Laboral Transitoria

La Incapacidad Laboral Transitoria está directamente relacionada con el absentismo de la empresa y supone un coste tanto para la empresa como para la Seguridad Social, dependiendo de la duración.

La definición de la Incapacidad Laboral Transitoria según el artículo 126 del Decreto 2.065/1974, de 30 de Mayo es la siguiente: *tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria (...) las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente seu o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.*

Según las modificaciones en la legislación de la Seguridad Social a través del Real Decreto Ley 5/1992 de 21 de Julio, de medidas presupuestarias urgentes, los costes por Incapacidad Laboral Transitoria quedan desglosados de la siguiente forma:

1º al 4º día.....	50% por parte de la empresa
4º al 15º día.....	60% por parte de la empresa
16º al 20º día.....	60% por parte de la Seguridad Social
21º a 1 año.....	75% por parte de la Seguridad Social
1 año a 18 meses....	75% por parte de la Seguridad Social

Según nuestro estudio el 64% de las empresas ofrecían algún complemento sobre lo exigido por la ley, de la siguiente forma:

1º al 4º día.....	97%
4º al 15º día.....	96%
16º al 20º día.....	83%
21º a 1 año.....	81%
1 año a 18 meses.....	81%

El absentismo implica un coste lo suficientemente grande como para justificar que se realice un minucioso registro del mismo, en cualquier caso es un riesgo que puede conocerse y por esta razón existen fórmulas de seguro que cubren la Incapacidad Laboral Transitoria. Un seguro de estas características tendría las siguientes ventajas:

- * Convertir en gasto fijo la ILT, que en caso contrario es variable, paliando las posibles desviaciones presupuestarias.
- * Regular el absentismo de los empleados, a través de expertos en el tema, beneficiando claramente a la empresa.
- * Desvincular a la empresa del control del absentismo, siendo la compañía aseguradora la responsable del mismo.

5. Préstamos

En primer lugar hay que diferenciar entre anticipos y préstamos. Un anticipo es una cantidad que se entrega al empleado a cuenta de lo que ya tiene devengado por su trabajo y que se le retira de su sueldo en la ocasión de pago más inmediata.

Según el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores *el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.*

Un préstamo es una cantidad de dinero que se otorga al empleado y que éste devuelve en varias mensualidades o después de un cierto tiempo, con o sin intereses, y cuyo importe no corresponde a lo que la empresa le adeuda por un trabajo ya efectuado.

Según nuestro estudio en el 58% de las empresas encuestadas se concedían préstamos a los empleados. El motivo de los préstamos era el siguiente:

Vivienda.....	85%
Necesidades extraordinarias.....	74%
Automóvil.....	52%
Enfermedad.....	41%
Turismo.....	8%
Fondos de inversión.....	3%
Adquisición de acciones.....	3%

En relación con el último apartado el ofrecer préstamos en condiciones ventajosas para comprar acciones, aunque no es una práctica muy frecuente se ha venido haciendo con asiduidad en algunos sectores. Por ejemplo, en banca los grandes bancos han colocado acciones entre sus empleados a través de créditos blandos, en concreto el porcentaje de participación en el capital de los siguientes bancos es el que se cita a continuación:

Banesto.....	9,11%
Banco Central-Hispano.....	3,52%
Banco Bilbao-Vizcaya.....	2,26%
Argentaria.....	2,80%
Banco de Santander.....	1,53%

Banco Popular.....0,63%

6. Planes de Adquisición de Acciones

Los planes de adquisición de acciones (stockoptions) constituyen un incentivo a largo plazo consistente en permitir a los empleados o a una parte de ellos, normalmente a los directivos, la adquisición de acciones de la compañía.

Esta adquisición puede realizarse mediante diferentes fórmulas. En algunos casos se compran las acciones por un precio por debajo del mercado o mediante un préstamo en condiciones especiales o también se compran acciones nominales.

En cualquier caso los modelos de adquisición de acciones son complejos y requieren un cuidadoso estudio de su implantación e impacto. Por ejemplo, algunas entidades han utilizado este sistema para reducir la autocartera. En otros casos, se han regalado pagas, por motivo de una fusión, en forma de acciones, también se premia la antigüedad.

Otro ejemplo: Argentaria ofreció en un primer tramo a sus empleados en 1993 acciones a 3.515 pesetas, mientras que en el mercado estaban a 3.800 pesetas, también tenían derecho a un préstamo de 1 millón al 10% de interés. En el segundo tramo el precio de la acción era el mismo que el de mercado, pero se les ofrecía un préstamo de 10 millones al 5% de interés. Existía el compromiso, a su vez, de mantener las acciones durante al menos durante un año.

Los sindicatos, por lo general, aprueban los planes de adquisición de acciones siempre y cuando sean en unas condiciones no impuestas por la dirección y no sirva para colocar excedentes de autocartera. También aprecian que el hecho de que los empleados sean accionistas es algo positivo porque el personal se implica más en la gestión.

Según nuestro estudio, el 6% de las empresas ofrecen la posibilidad de que sus empleados adquieran acciones. En muchos casos se utiliza un porcentaje del precio del mercado, en torno a un 85%.

El porcentaje de acciones que estaban en poder de los empleados era como media de un 5%.

7. Formación

La formación en la empresa se traduce en una mejora continua de los conocimientos y habilidades de las personas que conforman el equipo humano de la misma.

La formación como tal no es un beneficio social ya que en la mayor parte de los casos su misión no es compensar al empleado sino ofrecerle la oportunidad de adquirir unos conocimientos, aptitudes o actitudes que finalmente supondrán una ganancia fundamentalmente para la empresa, lo que no evita que el empleado se beneficie también, por eso se ha incluido aquí.

En el 81% de las empresas se ofrece un plan de formación. En 1984, sólo el 50% de las empresas ofrecían un plan. La formación en las empresas es un fenómeno que va en aumento a pasos agigantados, a pesar de que actualmente se dan casos de recorte en los presupuestos debido fundamentalmente a la crisis.

Los Cursos de Calidad de Servicio están dirigidos a todo el personal de las empresas que quieran mejorar su servicio y no sepan bien cómo manejar la variable personas. Estos cursos se centran en las personas y en las motivaciones que les pueden conducir a trabajar de forma eficiente creando relaciones positivas con el cliente y aprendiendo a manejar las dificultades que se presentan en el trabajo mediante diferentes técnicas.

8. Vivienda

La vivienda es un beneficio de lujo que se concede en la mayoría de los casos para incentivar un desplazamiento. El porcentaje de las empresas que lo ofrecen es muy bajo, del 9%, esto se puede explicar fundamentalmente porque España aún es un mercado laboral con baja movilidad geográfica y también debido al alto coste de la prestación, por lo que en muchos casos se concede un préstamo para poder adquirir la vivienda, en lugar de la vivienda propiamente dicha.

Este tipo de beneficio está más orientado hacia los directivos. La forma en la que se ofrece esta prestación es la siguiente:

Uso gratuito.....	40%
Pago alquiler reducido.....	40%
Facilitar adquisición.....	20%
Gastos domésticos.....	10%

9. Comida

La comida es otro de los beneficios que una empresa puede ofrecer a sus empleados. La conveniencia de instalar comedores en las empresas se está acrecentando día a día, por la complejidad de la vida moderna, la dificultad de la circulación en las grandes urbes y los largos desplazamientos que a menudo deben efectuar los trabajadores en las grandes ciudades para acudir a su trabajo cotidiano.

La manera en que se puede instrumentalizar este beneficio es a través de comedores de empresa o mediante vales de comida, fórmula que al parecer ha tenido un gran éxito por la sencillez en su administración y por su enorme flexibilidad.

El 44 por ciento de las empresas ofrecen esta prestación a sus empleados. Según nuestro estudio de 1984 el 40% de las empresas, por aquel entonces, ofrecían esta prestación. Hay, pues, una tendencia al crecimiento.

La forma en que se presta este beneficio es la siguiente:

Mediante comedor de empresa.....	28%
Mediante vales de comida.....	50%
Mediante dietas.....	48%

10. Outplacement

En muchas ocasiones y ahora más que nunca algunos altos directivos se encuentran con la obligación de despedir a miembros importantes de la plantilla o incluso a grupos de empleados. Es el fin de la relación contractual con la empresa, es la pérdida del vínculo profesional que tarde o temprano da lugar.

La función del outplacement contribuye a definir las líneas de actuación necesarias para reducir el impacto de esa separación que en principio no es fácil. Esto lo hace tanto al nivel de quien tiene que tomar y comunicar la decisión, como a nivel de la persona afectada.

A esta última le proporciona los medios y la ayuda adecuada para reorientar su carrera profesional y reducir el tiempo de búsqueda de un nuevo puesto.

Hasta ahora, la máxima dedicación en el terreno de los Recursos Humanos iba dirigida a los procesos tanto de selección como de formación y motivación del personal. Con el outplacement se completa el ciclo al centrarse ahora también en el proceso de desvinculación con la empresa.

El servicio de outplacement es escaso, alcanzando a un 6% de las empresas.

11. Tarjetas de crédito

Las tarjetas de crédito son una prestación casi exclusiva de los directivos y en algunos casos de los comerciales. Actualmente en España se gastan en conceptos de gastos de viaje y representación cerca de un billón de pesetas, cifra que refleja la importancia de esta prestación.

Según nuestro informe de beneficios sociales 1993-1994, el 51 % de las empresas ofrecen este beneficio.

12. Plan de Participación en Beneficios

Un plan de participación en beneficios es en realidad un incentivo grupal. Se intenta ligar el rendimiento al salario al pagar al empleado una paga extraordinaria en función de un incremento en el volumen de facturación o una disminución en los costes.

Las fórmulas para calcular este tipo de incentivo son múltiples dependiendo del tipo de negocio y sector. Por ejemplo en el convenio de la banca privada se fija esta cantidad de la siguiente forma: "Si el 10 por ciento del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superase en la empresa el importe de un cuarto de paga, también líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por ciento del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente..."

Según nuestra encuesta el 29% de las empresas cuentan con un plan de participación en beneficios. En algunos casos este tipo de paga no se ha instrumentalizado de forma adecuada, convirtiéndose con el tiempo en retribución fija.

13. Conclusiones

- * La prestación con mayor difusión es el seguro de accidente que se ofrece en el 85 % de las empresas, seguido de la formación con el 81 % y el seguro de vida con el 71 %.
- * Las prestaciones con menor difusión son el outplacement y los planes de adquisición de acciones, que se ofrecen ambos en un 6% de las empresas.
- * La formación ha experimentado un espectacular aumento en los últimos 10 años, según cifras de nuestra encuesta de 1984 y la presente. En concreto ha habido una diferencia de 31 puntos.
- * El beneficio que más ha disminuido en estos últimos diez años es la vivienda, que ha bajado unos 20 puntos.
- * Los seguros de vida y de accidentes han aumentado de forma notable, sobretodo el segundo.

Como comentario a la situación global que atraviesan los beneficios sociales en España se puede destacar que ha habido una consolidación de aquellos beneficios relacionados con la previsión social, mientras que en los demás y debido a la fiscalidad se aprecia una disminución.

También hay que mencionar que los beneficios sociales de las empresas aún son gestionados de forma separada e individualizada, no de forma integral considerándolos como un elemento más de la compensación. No obstante, ya hay algunas empresas que sí los gestionan de esta manera.