



Universidad de Valladolid

ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid.

Presentado por Natalia Briongos Garcés

Tutelado por Marta Martínez García

Soria, junio de 2014



ÍNDICE

ÍNDICE

Introducción.....	3
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1

La Retribución

1.1. Aproximación al concepto de retribución.....	9
1.1.1. Tipos de recompensas que puede integrar la retribución total	12
1.2. Factores determinantes de la retribución	13
1.2.1. Factores externos.....	14
1.2.2. Factores internos.....	15
1.3. Objetivos y características del sistema retributivo	16
1.3.1. Objetivos comunes a todo sistema retributivo	16
1.3.2. Características generales de un sistema de retribución	17
1.3.3. Especial referencia al principio de justicia retributiva.....	18
1.4. Componentes de la retribución.....	20

CAPÍTULO 2

La Retribución Indirecta: los beneficios sociales

2.1. La Retribución Indirecta. Nociones generales.....	27
2.2. Los Beneficios sociales de la retribución	32
2.2.1. Origen de los Beneficios sociales.....	32
2.2.2. Concepto de beneficios sociales	33
2.2.3. Beneficios sociales y retribución en especie. Diferencias	36
2.2.4. Efectos de los beneficios sociales	36
2.2.5. Tipos de beneficios sociales.....	38
2.3. Nuevas tendencias en retribución	41

CAPÍTULO 3

Los Beneficios sociales: Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid

3.1. Universidad de Burgos. Información general	47
3.1.1. Historia de la Universidad de Burgos	47
3.1.2. Situación actual de la Universidad de Burgos	49
3.2. Universidad de Valladolid. Información general	49
3.2.1. Historia de la Universidad de Valladolid	49
3.2.2. Situación actual de la Universidad de Valladolid	51
3.3. La retribución del personal al servicio de las Universidades de Burgos y de Valladolid. Importancia y evolución de los beneficios sociales.	51
3.3.1. Nociones generales sobre retribución del personal de Universidad	51
3.3.2. Evolución de los beneficios sociales en la Universidad de Burgos (2007-2013)	54
3.3.3. Evolución de los beneficios sociales en la Universidad de Valladolid (2007-2013)	57
3.3.4. Análisis comparativo: Evolución de los beneficios sociales Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid.	59
3.3.5. Beneficios sociales en la Universidad de Burgos y en la Universidad de Valladolid. Curso 2013/2014	63

CONCLUSIONES

Conclusiones generales	71
Conclusiones específicas	74
Futuras líneas de investigación	76

BIBLIOGRAFÍA.....	79
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	85
--------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

Para que exista una relación laboral, tal como se desprende del artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores, deben reunirse unas características determinadas; ajeneidad, dependencia, voluntariedad y remuneración. Todas ellas son indispensables y por tanto, deben concurrir a la hora de pactar el contrato de trabajo, pero si hay alguna que sea especialmente relevante para las partes implicadas, es la remuneración. Ésta es vital para los trabajadores, pero no debemos olvidar el importante papel que representa también para la empresa. (Bohlander y otros 2003, García, 2005 y García 2008). El desarrollo de una correcta gestión a este respecto, determinará si un coste obligado pasa a convertirse en una inversión o una ventaja competitiva.

Es fundamental que la empresa a través del departamento de recursos humanos y con la colaboración del resto de departamentos responda a cuestiones sobre «cómo, cuánto o a quién pagar» (García, 2008:180) ya que en ellas podría encontrarse el origen de su éxito y también de su fracaso.

La ventaja que en este aspecto tiene la empresa es que su capacidad de decisión es alta, pues aunque la ley fija un salario mínimo interprofesional y es necesario atender a lo pactado en los Convenios Colectivos, puede determinar qué tipos de recompensas va a utilizar.

Para los empleados, la retribución cumple un papel económico ya que es su fuente de ingresos básica; en muchos casos, la única, y condiciona los gastos que puede afrontar, determina su seguridad (económica) y la de sus familias y le permite ocupar una determinada posición tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste. Por otro lado, también cumple un papel psicológico;

afecta a la motivación y contribuye a que la persona se sienta valorada y protegida en su entorno laboral. Nuestro trabajo se va a centrar precisamente en esta dimensión psicológica de la retribución.

He elegido los beneficios sociales como tema de mi trabajo porque considero que son uno de los componentes más importantes de la retribución y que actualmente no son lo suficientemente valorados. De hecho, a día de hoy, son pocos los autores que han tratado este tema en profundidad. Veremos como con ellos se busca ampliar la protección ofrecida al trabajador y solucionarle problemas que de otro modo tendría que resolver por su cuenta. El trabajador va a percibir que la organización se preocupa por los problemas que le afectan; todo ello aumentará su motivación y su sentimiento de pertenencia, su rendimiento y por consiguiente se mejorarán los resultados de la empresa.

Si la motivación de los trabajadores es importante en las organizaciones de cualquier sector, es vital para el correcto funcionamiento de instituciones dedicadas a la enseñanza, como es el caso de las Universidades. El que la Universidad ofrezca un sistema retributivo más o menos atractivo repercutirá en la motivación e implicación de todo su personal e influirá en la calidad de los servicios prestados (formación que se imparte, funcionamiento del servicio de biblioteca, conserjería, etc....) y por ende en el número de alumnos que cada curso decidirán matricularse en sus aulas por su mayor o menor prestigio.

Pretendo con este trabajo realizar un análisis comparativo de cómo han evolucionado los beneficios sociales en dos Universidades Españolas en el periodo 2007-2013; marcado por numerosos recortes derivados de la crisis económica. Se ha seleccionado el periodo 2007-2013, con el fin de contrastar la situación de este tipo de complementos de la retribución antes del estallido de la crisis económica, durante la misma y ya en el año 2013, cuando la crisis económica parece que va remitiendo. No se ha tenido en cuenta el año 2014 porque en el momento en que se ha redactado este trabajo no existen datos suficientes; los presupuestos no han sido publicados y los datos relativos a recursos humanos no se publican hasta final de año. Por este motivo, el año 2014, se ha analizado a efectos de revisar en qué consisten los beneficios sociales que las Universidades ofrecen actualmente a sus trabajadores.

La elección de las Universidades de Burgos y de Valladolid para realizar el análisis, se debe a un doble motivo; por un lado, las dos se encuentran en la Comunidad Autónoma de Castilla y León y han compartido una historia común hasta la escisión de la Universidad de Burgos para constituirse como Universidad Independiente. De otro, por el interés que representa para mí saber algo más de mi Universidad, aquella que elegí para mi formación en estos años de vida universitaria

Para llegar a alcanzar el objetivo principal de mi trabajo, es necesario previamente desglosarlo en los siguientes subobjetivos:

- Estudiar la retribución en general, analizando sus componentes y los objetivos que con ella se pretenden alcanzar.

- Entender la posición exacta que los beneficios sociales ocupan dentro del paquete retributivo en general y especialmente dentro de la retribución indirecta.
- Analizar la importancia actual de la retribución indirecta así como la evolución que ha experimentado hasta ocupar una posición relevante como componente de la retribución.
- Estudiar los efectos tanto positivos como negativos que pueden derivar de la implementación de los beneficios sociales.
- Repasar cuáles son las últimas tendencias en materia de retribución y en particular en lo que afecta a los beneficios sociales.
- Conocer los componentes que integra la retribución total de los trabajadores de la Universidad de Burgos y de la Universidad de Valladolid.

La metodología que hemos seguido para desarrollar este trabajo es el método del caso. Partimos de un marco teórico que sentará las bases necesarias para aplicar el estudio a un caso real; el análisis de los beneficios sociales de la Universidad de Burgos y de la Universidad de Valladolid.

Para construir el marco teórico se ha realizado una revisión exhaustiva de bibliografía, web-grafía y normativa que a este respecto podía resultar de interés. Respecto de la información relativa a las Universidades, se ha recurrido a fuentes secundarias. Por un lado, información disponible en sus páginas web, en cuanto a historia, presupuestos y datos sobre recursos humanos de los periodos estudiados. Por otro lado, los datos relativos al número y evolución de los recursos humanos de los primeros años incluidos en el análisis han sido solicitados al Servicio de Información de la Universidad de Burgos y al Servicio de Recursos Humanos de la misma y en el caso de la Universidad de Valladolid al Gabinete de Estudios y Evaluación. Otra fuente consultada, ha sido el Boletín Oficial de la Universidad de Burgos, donde aparecen publicados sus presupuestos.

La estructura del trabajo se articula en tres capítulos precedidos por esta introducción y cerrados por una sección dedicada a conclusiones. En los dos primeros capítulos se trata la cuestión desde el punto de vista teórico para en el tercero analizar el caso planteado.

En el primer capítulo, abordaremos de modo general la retribución como punto de partida y base de nuestro trabajo. Repasaremos su origen, se revisarán las definiciones que aportan los diferentes autores, conoceremos qué variables, externas e internas a la organización, deben considerarse al diseñar un sistema retributivo que cumpla con los objetivos y características comunes a cualquier sistema. Finalmente, abordaremos los componentes que integra la retribución total.

En el segundo capítulo, iremos adentrándonos en nuestro objeto de estudio, los beneficios sociales. En primer lugar, nos referiremos con carácter

general a la retribución indirecta de la que forman parte. Trataremos con detalle los beneficios sociales; su evolución histórica, qué función cumplen y cuáles son los objetivos que pretenden alcanzar. Por último, veremos qué posición ocupan los beneficios sociales en las nuevas tendencias retributivas, marcadas por la necesidad de reducir costes al máximo.

Una vez descritas las cuestiones teóricas que centran nuestro estudio, dedicamos el tercer capítulo a realizar el análisis comparativo de la evolución de los beneficios sociales de la retribución de la Universidad de Burgos y de la Universidad de Valladolid. En primer lugar, describiremos brevemente la historia de ambas instituciones y la situación en que se encuentran en la actualidad. Posteriormente, dedicaremos un epígrafe a explicar con carácter general qué normas afectan a la hora de determinar las retribuciones del personal de Universidad. Describiremos por separado la evolución que han experimentado los beneficios sociales en la Universidad de Burgos y en la Universidad de Valladolid para después analizarlos comparativamente. Por último, repasaremos los beneficios sociales más representativos durante el curso actual en ambas Universidades.

Para terminar, dedicaremos la última parte de este trabajo a conclusiones, donde resaltaremos los puntos más importantes que se desprenden tanto de la parte teórica como del análisis realizado y propondremos futuras líneas de investigación posibles.



CAPÍTULO 1

LA RETRIBUCIÓN

«Decisiones sobre cuánto, cómo y a quién pagar pueden suponer el éxito o el fracaso de la organización en el futuro».

Valero Matas, J. Alberto (2005).

En este capítulo vamos a intentar aproximarnos al concepto de retribución. Para ello, trataremos de conocer el origen y evolución de este término y revisaremos las definiciones de diferentes expertos en la materia y de la legislación vigente.

A continuación, analizaremos los factores, internos y externos, que la organización debe tener en cuenta a la hora de diseñar su sistema retributivo. Dado que nuestro tema central de estudio son los beneficios sociales, debemos considerar primero qué objetivos y principios generales debe reunir todo sistema retributivo, para posteriormente analizar cómo actúan los beneficios sociales en la consecución de estos objetivos.

Por último, clasificaremos los componentes que integran la retribución total para determinar qué posición ocupan en ella los beneficios sociales.

1.1. Aproximación al concepto de retribución.

Retribución, remuneración, compensación, salario, jornal, estipendio y sueldo son términos que aunque muy diferentes en apariencia, se utilizan para designar una misma realidad. En muchas ocasiones, se emplean indistintamente y predomina uno u otro dependiendo del momento histórico y del contexto en que nos encontremos.

La retribución según menciona García (2008), tiene un origen lejano que se remonta a la época Romana y de las sociedades antiguas. En este momento, se hablaba de salario (del latín "*salarium*"), o lo que es lo mismo, pago realizado en sal, que recibían únicamente algunos soldados y funcionarios. Las relaciones laborales de carácter asalariado únicamente se daban en el contexto de la Administración; el resto, estaban basadas en relaciones de esclavitud y servidumbre, en las que el trabajo se consideraba una obligación de quien lo prestaba y por el que no se le reconocía ningún derecho ni contraprestación.

Las relaciones laborales retribuidas, con la misma base, que la que presentan hoy día, surgen en el contexto de la Revolución Industrial (García, 2008). Comienza una etapa, en la que lenta y progresivamente, empieza a plasmarse en la legislación el derecho al trabajo remunerado y la idea de que el trabajo tiene un precio.

Existe abundante literatura especializada sobre recursos humanos que se ha dedicado a la conceptualización y estudio de la retribución. Al objeto de delimitar el concepto, vamos a realizar un recorrido sobre las distintas aportaciones que se han realizado en relación al mismo. También se tendrán en cuenta las que forman parte de la legislación nacional o de los Tratados de la Unión Europea.

La Real Academia Española (2005:1242) considera retribución y remuneración como sinónimo de sueldo y salario y se define como «remuneración regular, especialmente la que reciben los trabajadores por cuenta ajena».

Chiavenato (1993) afirma que la retribución además de estar integrada por el «Salario directo», se compone también de lo que denomina «remuneración indirecta» de la que forman parte los «servicios sociales» o «beneficios sociales», que no dependen del puesto de trabajo desempeñado sino que es común a todos los empleados y que se reciben por ser miembro de la organización.

García-Tenorio y Sabater (2005: 223) sostienen que «la retribución total se refiere al conjunto de recompensas intrínsecas y extrínsecas que el empleado recibe por desempeñar su trabajo». En el epígrafe 1.1.1. de este capítulo se abordará detenidamente la diferencia entre unas y otras.

Puchol, (2007:228) considera la compensación como «una herramienta estratégica de gestión de los recursos humanos», un mecanismo que va a condicionar directamente los resultados de la empresa. Para su correcto funcionamiento será necesario que integre los objetivos de la parte empresarial y de los trabajadores. La compensación no tiene por qué ser exclusivamente económica sino que también podrá consistir en otro tipo de recompensas.

García (2008:178) propone entender la retribución como «la compensación, principalmente económica, que percibe el empleado por los esfuerzos de todo tipo que debe realizar en su trabajo, por el consumo de energía física o intelectual; teniendo además en cuenta la experiencia, los

conocimientos y las habilidades que se deben poseer o las responsabilidades que se han de asumir para llevarlo a cabo».

Otros autores, enfocan la retribución desde el punto de vista estratégico entendiéndola como un instrumento o herramienta que va a facilitar a la empresa conseguir los objetivos que se plantee. Así para Lara, (2008:1) «la retribución en la empresa está ligada al concepto de estrategia ya que los diferentes modelos retributivos de las organizaciones fomentan tanto prioridades de actuación como valores y comportamientos distintos».

Conocer qué es lo que nuestra legislación incluye dentro del concepto de retribución es algo indispensable, pues de ello van a depender múltiples derechos para los trabajadores tales como, la cuantía de prestaciones de desempleo, las incapacidades, las indemnizaciones por despido, etc....

En el ámbito nacional, el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contiene, en el artículo 26, una definición de salario. «Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo». (TRLET, de 24 de marzo).

Además del TRLET, el Real Decreto 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece en el art. 109 que «La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la **remuneración total**, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena». (TRLGSS, de 20 de junio).

Resulta también de interés, tener en cuenta qué incluye la normativa europea en el concepto *retribución*. El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), define retribución como «salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo». (TFUE/2010).

La Organización Internacional del Trabajo en el artículo 1 del Convenio 95 considera salario «la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar». (CNM sobre la Protección del Salario/1949).

Como corolario de todo lo anterior, se puede afirmar que no existe una definición de remuneración «perfecta» sino que cada autor aporta un enfoque diferente. En general, la mayoría coinciden en emplear el término “salario” para referirse a las percepciones o recompensas que son dinerarias o bien se pueden valorar económicamente; sin embargo, utilizan el término «retribución» para abarcar un grupo más amplio de elementos que no tienen por qué tener sólo un valor económico.

1.1.1. Tipos de recompensas que puede integrar la retribución total

A lo largo del apartado 1.1. hemos hablado del concepto de retribución y la mayoría de autores han utilizado para definirlo, el término recompensa. A continuación se explican con mayor detalle los diferentes tipos de recompensas que las empresas pueden conceder a sus trabajadores con el fin de facilitar la comprensión de epígrafes siguientes.

Para esclarecer la diferencia entre las distintas clases de recompensas, ofrecemos un ejemplo que resulta muy ilustrativo. Supongamos dos profesores tienen el mismo puesto y desempeñan las mismas funciones. El sistema retributivo que se les aplica es el mismo y cumple los requisitos necesarios. Al llegar a fin de mes los dos reciben como recompensas extrínsecas económicas, su salario (monetaria), la contribución a un plan de pensiones (no monetaria) y las felicitaciones del director por su buen trabajo como ponentes de una conferencia realizada para los alumnos (no económica). Sin embargo, algo que escapa del control del Centro Docente, es lo que cada uno de ellos siente y obtiene por su trabajo (recompensas intrínsecas); el primero de ellos se siente realizado y orgulloso con su trabajo, le aporta satisfacción y está motivado. El otro no disfruta con lo que hace, cree que puede aspirar a más y su autoestima es baja.

Siguiendo a Delgado y otros (2006) y Leal y otros (1999) las recompensas o contraprestaciones que los trabajadores reciben por su trabajo pueden ser, atendiendo a su naturaleza, intrínsecas o extrínsecas y económicas o no económicas.

Las *recompensas intrínsecas* tienen origen en el interior, se refieren a la dimensión psicológica del trabajador; lo que el trabajador siente y que puede coincidir o no con la realidad. Consiste en que la persona obtenga un refuerzo positivo sin necesidad de que alguien se lo proporcione desde fuera. Su control es muy difícil para la empresa ya que el valor de esta contraprestación es subjetivo y personal del trabajador. En este grupo se incluyen la sensación de éxito, la autoestima, disfrutar del trabajo, autosuperación, sentimiento de control sobre los resultados, curiosidad por las tareas realizadas, encontrar sentido al trabajo, percibir las tareas como retos estimulantes, sentir compromiso, pertenencia a un grupo, hacer del trabajo un hobby...

Las *recompensas extrínsecas* son remuneraciones que la empresa proporciona de forma directa al trabajador (independientemente de cómo éste las perciba). Se aportan desde fuera, por parte de la organización y de compañeros (tanto superiores jerárquicos como subordinados). Su control y utilización por parte de la organización es más sencillo que el de las

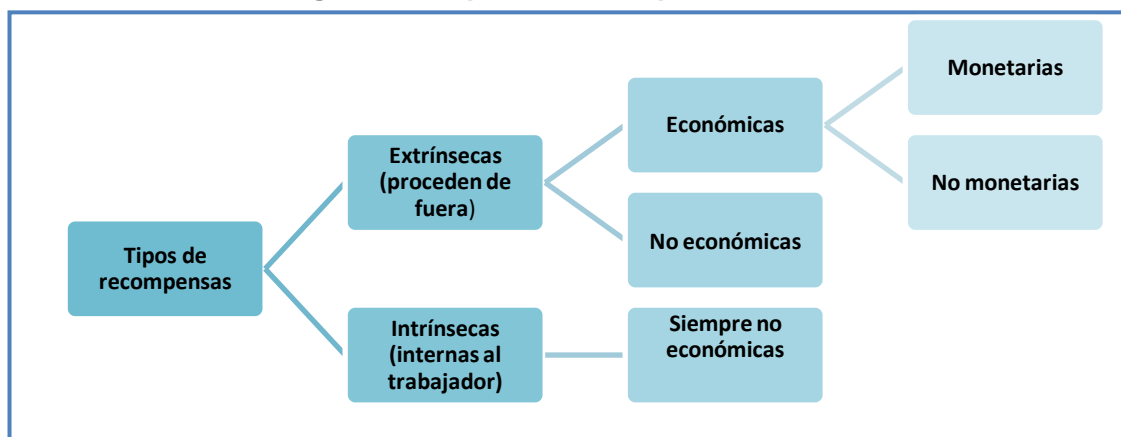
recompensas intrínsecas. En este grupo se incluyen: dinero en metálico, bonos de transporte o comedor, posibilidad de utilizar instalaciones por ser miembro de la organización, incentivos, felicitaciones de la empresa, placas de reconocimiento, programas como el de empleado del mes, reconocimiento del trabajo, posibilidad de promoción, vacaciones pagadas, planes de pensiones, seguros de salud...

Las *recompensas económicas* son aquellas que tienen un valor económico asignable, ya sea en dinero en metálico, (denominadas monetarias), o en cualquier otro concepto cuya cuantificación económica pueda realizarse, (denominadas no monetarias). Entre ellas, encontramos vacaciones pagadas, placa conmemorativa, cestas de navidad, utilización de instalaciones, planes de pensiones, utilización de guarderías para los hijos, días de descanso, bonos, acciones de la empresa, cursos de formación,...

Las *recompensas no económicas* son aquellas, cuyo valor no se puede traducir a dinero. Es el caso del reconocimiento por el trabajo bien hecho, la pertenencia a un grupo, la seguridad en el trabajo, la posibilidad de promoción, autorrealización, sensación de éxito, participación en la toma de decisiones de la empresa,...

Se puede establecer una relación entre estas dos clasificaciones de modo que, las recompensas extrínsecas podrán ser económicas o no económicas ya que el trabajador puede recibir dinero, bienes o servicios valorables en dinero y otras recompensas que no tienen significado económico. Por otro lado, las recompensas intrínsecas son siempre no económicas, pues dependen de cómo el trabajador percibe el trabajo (ver figura 1.1).

Figura 1.1. Tipos de recompensas



Fuente: Elaboración propia a partir de Leal Millán y otros (1999)

1.2. Factores determinantes de la retribución

La empresa como organismo vivo inmerso en un entorno cambiante se ve influida por todo aquello que la rodea (factores externos) así como también por cuestiones internas a la misma. (Hidalgo, 2012).

A continuación vamos a explicar qué factores tanto del entorno externo como del interno influyen de modo relevante en la retribución para implantar una política retributiva que se adapte a ellos con la mayor precisión posible.

1.2.1. Factores externos

Siguiendo a Louart (1995) y García –Tenorio, (2005), los factores del entorno externo que influyen en la retribución son los siguientes:

Grado de competitividad del sector en que opera la empresa

Las empresas que pertenecen a sectores en los que la competitividad es muy alta y se pueden ofrecer productos o servicios a precios cada vez más bajos, tienen poca posibilidad de regular los salarios, pues dependerá de la parte del coste del producto/servicio que los consumidores/clientes estén dispuestos a asumir. Siempre hay que tener en cuenta que variables como la oferta, la demanda y los precios van a repercutir directamente en la política retributiva que se implementa.

El mercado laboral

El mercado laboral, como cualquier otro mercado, se rige por los efectos de la oferta y la demanda. Las retribuciones pueden incrementarse o reducirse dependiendo de la facilidad o dificultad para encontrar trabajadores que respondan a un perfil determinado. De ello dependerá que cueste más o menos esfuerzo reclutar y retener a los empleados.

Normativa laboral y otras políticas públicas

La normativa laboral influye directamente en las retribuciones. Garantiza un salario mínimo, establece medidas para evitar la discriminación en este ámbito y crea un marco protector a través del Sistema de la Seguridad Social que asiste, en determinadas situaciones de necesidad, al trabajador (y en ocasiones a sus familias).

Por otro lado, mediante las políticas públicas sociolaborales, la oferta y la demanda de trabajo pueden verse alteradas repercutiendo indirectamente en la política retributiva de la empresa.

El papel de los sindicatos y la negociación colectiva

Los sindicatos pueden actuar impidiendo el normal funcionamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral, por ejemplo, tratando de que los salarios no bajen por debajo de ciertos límites aunque el desempleo sea elevado. Además, las empresas que tienen niveles más altos de sindicación muestran unas retribuciones más atractivas, en especial en lo relativo a prestaciones sociales y otras remuneraciones indirectas.

La negociación colectiva, función importante de los sindicatos, incluye acuerdos que tratan de mejorar las condiciones de trabajo en todos los ámbitos, desde la prevención de riesgos laborales hasta la compensación. Respecto de ésta última tratan de garantizar especialmente que los salarios se

actualicen en relación al coste de vida, mediante cláusulas de ajuste en los Convenios Colectivos que contemplan la posibilidad de efectuar ajustes trimestrales teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo.

La cultura del lugar y el nivel de vida

Resulta determinante tener en cuenta la cultura del lugar en que la organización se sitúe a la hora de diseñar la estructura del sistema retributivo. Hay lugares en los que lo único que cuenta es el dinero, como medio para llegar a satisfacer cualquier tipo de necesidad que se presente, mientras que hay otros en los que, una vez que el dinero permite cubrir las necesidades fundamentales, no lo es todo y se prefiere tiempo de ocio, facilidades para conciliar la vida personal y laboral, etc....

1.2.2. Factores internos

La empresa tiene un amplio margen de libertad para definir su política retributiva y, a la hora de optar por una alternativa u otra, dependerá el tipo de organización así como sus características.

Según Bohlander y otros, (2003) y García –Tenorio y Sabater, (2005), los factores internos que repercutirán en el sistema de compensación son variados:

Tipo de organigrama y estilo de dirección¹

Con carácter general, los sistemas retributivos rígidos y que justifican las diferencias salariales, por ejemplo, con la antigüedad, son típicos de empresas en las que existe una división del trabajo por departamentos (cada uno de ellos con una actividad diferenciada) y también en las que el estilo de dirección es centralizado, formal y normalizado.

Las empresas que se alejan del estilo organizativo funcional y presentan un estilo de dirección descentralizado tienden a utilizar sistemas de retribución variable.

Sistema de provisión de puestos de trabajo

Para cubrir puestos de trabajo de nueva creación o que hayan quedado vacantes, las empresas pueden reclutar personal del exterior (reclutamiento externo) u ofrecer la posibilidad a sus empleados (reclutamiento interno). La modalidad escogida influye también en la gestión de las compensaciones; si la empresa opta por contratar personal ajeno a la empresa suele centrar más su atención en las retribuciones del mercado laboral externo; por el contrario, si se decanta por el reclutamiento interno las retribuciones mirarán más hacia adentro y se ajustarán a los valores y cultura organizacional.

¹ Se entiende por estilo de dirección centralizado aquel en el que las decisiones son tomadas por la alta dirección, limitándose el resto a recibirlas y transmitir las. Es escaso el poder de decisión y participación de los trabajadores.

Se entiende por estilo de decisión descentralizado, aquel en que la autoridad no se concentra por completo en la alta dirección y se delega en el resto de niveles de la empresa.

Dimensiones de la empresa

Empresas de grandes dimensiones suelen presentar sistemas de retribución fijos y mayor vinculación de las compensaciones al mercado laboral.

Utilización de nuevas tecnologías

El manejo y gestión de nuevas tecnologías ha pasado a ser algo fundamental. Las empresas que cuentan con los últimos avances tecnológicos deben premiar mediante una adecuada política retributiva los conocimientos, habilidades y formación continua que exige a sus empleados.

Actualmente y cada vez más, las empresas utilizan sistemas de retribución basados en la persona o lo que es lo mismo, sistemas de retribución por competencias.

1.3. Objetivos y características del sistema retributivo

El capital humano es crucial en la empresa actual, pues se ha convertido en una ventaja competitiva muy difícil de imitar. La política retributiva al igual que el resto de políticas de recursos humanos desarrolladas por la empresa, deben incluir elementos dirigidos a convertir a sus trabajadores en únicos y especiales para la organización. (García-Tenorio y Sabater, 2005 e Hidalgo, 2012).

1.3.1. Objetivos comunes a todo sistema retributivo

Siguiendo a Gómez (1998), García-Tenorio y Sabater (2005) y García (2008), las políticas retributivas deben ir dirigidas a configurar un sistema de compensación que cumpla un triple objetivo: *atraer* trabajadores que se adecúen a los puestos de trabajo que se quieran cubrir, *retener* al capital humano valioso y *motivar* a los empleados, teniendo siempre en cuenta la legalidad vigente.

A continuación analizamos detalladamente cada uno de ellos siguiendo a Dolan y otros (2007):

Atraer: la política retributiva resulta importante en los procesos de reclutamiento y selección, ya que debe garantizar que el salario que se ofrezca a los trabajadores satisfaga sus necesidades y actúe como un elemento llamativo y destacado para que las personas quieran formar parte de la organización.

Retener: para que la empresa pueda contar con el capital humano más adecuado en cada momento, la política retributiva debe presentar unas retribuciones que cumplan con los principios de equidad interna y equidad externa; en caso contrario, los empleados aprovecharán cualquier oportunidad para abandonar la empresa.

Hidalgo, (2002) afirma que cuando se habla de retener parece que lo que hay que hacer, es evitar contra la voluntad de alguien, su salida. Sin embargo una correcta gestión de las retribuciones hará que la organización no tenga ni siquiera que retener al capital humano valioso, ellos preferirán permanecer en ella.

Motivar a los empleados: la política retributiva, tiene que hacer que la retribución esté en mayor o menor medida vinculada al rendimiento; en caso contrario, los empleados percibirán que van a recibir lo mismo, independientemente del esfuerzo e interés que pongan.

Cumplir la legalidad vigente: ningún sistema de retribución será adecuado si no persigue el objetivo de cumplir con las normas que le afectan y con otros acuerdos o negociaciones. Entre ellas destacan las relativas al salario mínimo interprofesional, la normativa de Seguridad Social y los Convenios Colectivos.

Para alcanzar estos objetivos es necesario que el sistema de compensación cumpla con una serie de principios o características generales que en el siguiente punto analizaremos en detalle.

1.3.2. Características generales de un sistema de retribución

Cada empresa debe establecer un conjunto de criterios o principios que orienten sus decisiones en materia salarial. Esta filosofía o guía de actuaciones, denominada política retributiva, orienta todas las actuaciones de la empresa relacionadas con la retribución. (Dolan y otros, 2007).

Siguiendo a Leal y otros (1999), los principios fundamentales que debe seguir una empresa en materia de retribución son los siguientes:

Equidad: debe existir correspondencia entre todo aquello con lo que el trabajador contribuye a la organización y lo que éste obtiene como consecuencia de ello. Cuando describimos la equidad, es necesario tener en cuenta el principio de justicia retributiva o lo que es lo mismo, la percepción que el trabajador tiene sobre si lo que recibe de la empresa se corresponde con lo que da. Si la relación de la que hablamos se hace a nivel individual y se tienen en cuenta todos los componentes retributivos, el resultado óptimo deber ser 1, de modo que según nos alejemos de esta cifra se incrementará la sensación de injusticia o inequidad.

Objetividad: significa que el total de recompensas que por su trabajo va a recibir cada empleado debe poder determinarse de modo empírico. Deben existir una serie de criterios prefijados que no dejen al libre juego de la subjetividad la determinación de las cantidades finales. Para alcanzar este principio, la herramienta fundamental es la valoración de puestos de trabajo, en ocasiones complementada con la valoración de resultados o competencias.

Aceptabilidad: por aceptable se entiende que el sistema retributivo se diseñe de tal manera que permita al trabajador satisfacer sus necesidades.

Para ello es recomendable que los trabajadores puedan participar a la hora de establecer una estructura u otra.

Variabilidad: es necesario que la compensación total esté integrada por una parte fija, que evite incertidumbre, desconfianza o deje completamente al azar las cantidades a percibir; sin embargo, para cumplir con el objetivo de motivar a los empleados, es necesario que se incluyan conceptos variables que diferencien el esfuerzo realizado por unos y otros. Además estos últimos componentes atribuyen a las personas una cierta capacidad de control de sus acciones.

Si a la hora de diseñar el sistema retributivo se tienen en cuenta estos principios, será más sencillo atraer, retener y motivar a los trabajadores; objetivos fundamentales y comunes a todo sistema de compensación.

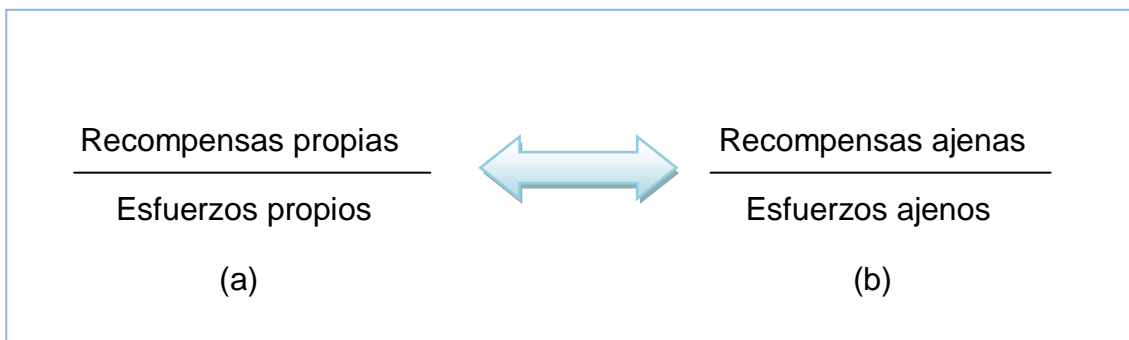
1.3.3. Especial referencia al principio de justicia retributiva.

La equidad es uno de los principios básicos que todo sistema retributivo tiene que cumplir. Dada la importancia del mismo, no podíamos finalizar el tema sin hacer alusión al conocido como principio de justicia retributiva. Para ello, vamos a analizarlo desde el punto de vista interno y externo a la organización y desde el punto de vista individual.

El principio de justicia retributiva parte de la base de que trabajadores y empresa mantienen una relación de intercambio. Sin embargo, cada persona no se centra exclusivamente en su situación sino que toma como ejemplo las de otros compañeros y las compara con la suya. Este comportamiento será utilizado para hacerse una idea de si las aportaciones que realiza a la empresa se recompensan adecuadamente, algo que depende de su percepción subjetiva, de lo que cada uno se valore a sí mismo y a lo que la organización le da a cambio. (Leal y otros, 1999 y García, 2008).

Siguiendo a García (2008), existe justicia retributiva cuando el trabajador percibe que la relación que existe entre las recompensas propias y su trabajo o esfuerzo equivalen a la relación resultante del trabajo de sus compañeros y lo que éstos reciben a cambio. (Ver figura 1.2).

Figura 1.2. Principio de justicia retributiva



Fuente: Elaboración propia a partir de García (2008)

En caso de no cumplirse la relación descrita pueden presentarse dos supuestos diferentes: por un lado, que el trabajador perciba que recibe más recompensas que las que reciben sus compañeros con el mismo esfuerzo y por otro lado, la situación inversa, que su trabajo está peor compensado que el de otros empleados con el mismo esfuerzo. (García Hernández, 2008).

En el primer supuesto es probable que el trabajador, en un principio, desarrolle sentimientos de culpa, más adelante, es frecuente que piense que lo tiene merecido (si cobra más será por algo). Estos pensamientos pueden hacer que el trabajador se sienta motivado y todavía aporte más a la organización, o por el contrario, confíe en que ya no puede mejorar más y se quede estancado.

En el segundo supuesto, las reacciones que se produzcan en cada persona dependerán de sus características psicológicas. Es probable que su conducta posterior esté marcada por el enfado, la desilusión o la confusión; sentimientos que empeorarán su rendimiento y harán que cualquier oportunidad que se presente sea adecuada para abandonar la empresa.

Siguiendo a Leal Millán y otros, (1999); García-Tenorio y Sabater, (2005) y García, (2008), para que no se produzcan los problemas que acabamos de describir es necesario que el sistema retributivo de la empresa cumpla, el principio de Justicia retributiva en las siguientes dimensiones:

Equidad interna o consistencia interna: para conseguir este requisito es necesario que «la empresa mire hacia el interior» (García Hernández, 2008:182). Se debe tener en cuenta qué puestos aportan más para alcanzar los objetivos de la organización, atribuyéndoles un mayor valor que se refleje en las recompensas que reciben los trabajadores que los desempeñan. La gestión adecuada de la equidad interna favorecerá que los empleados quieran permanecer en la empresa, repercutirá positivamente en su motivación, pues estarán dispuestos a asumir más responsabilidades, a recibir formación... y por último, será más difícil que incumpla las normas en materia de discriminación salarial. La valoración de puestos² de trabajo es el mecanismo más utilizado para lograr la equidad interna.

Equidad externa o competitividad externa: a la hora de diseñar el sistema retributivo, la empresa no sólo tiene que fijarse en sus características, sino que debe analizar el entorno que la rodea. Debe atender a los criterios en materia retributiva que se tienen en cuenta en empresas del mismo sector y/o que estén próximas a ella en el espacio. Analizados estos aspectos, la empresa puede decidir entre pagar por encima, por debajo o lo mismo que paga el mercado. El resultado de una decisión acertada será ocupar una posición más favorable en materia salarial respecto de sus competidores. La herramienta que permitirá alcanzar la equidad externa es la encuesta salarial.³

² La Valoración de puestos de trabajo se utiliza para establecer la estructura salarial o retributiva y fijar cuánto vamos a pagar a cada puesto dentro de nuestra organización.

³ La encuesta salarial permite determinar el nivel retributivo o salarial, o lo que es lo mismo, cuánto vamos a pagar a nuestros trabajadores en relación a lo que se paga en el mercado laboral.

Equidad individual o reconocimiento de las diferencias individuales: el fin que se pretende con este principio es premiar a aquellos empleados que presentan un nivel de rendimiento por encima de la media o del que se haya fijado previamente. El mecanismo que se utiliza con mayor frecuencia es la implementación de sistemas de retribución variable, en los que una parte de los ingresos que los asalariados perciben dependen de su propio comportamiento. Se trata de que los empleados, del mismo modo que hacen los empresarios, puedan percibir y asumir el riesgo de la actividad y evolucionar hacia sistemas retributivos más flexibles que se adapten a la marcha del negocio.

Además del principio de justicia retributiva, equidad, objetividad, aceptabilidad y variabilidad, que acabamos de explicar, no debemos acabar este apartado sin hacer referencia a otros principios, como son el de claridad y transparencia.

El sistema retributivo también debe ser *transparente*, es decir, que del mismo modo que un empleado sabe las cantidades que él recibe, es recomendable que pueda conocer lo que reciben sus compañeros. La transparencia del sistema contribuye a la motivación de los trabajadores, si perciben que los empleados que tienen mayor rendimiento reciben más que los que ponen menos interés en las tareas. (García, 2008).

Además de transparente, el sistema retributivo debe ser *claro*. Debe transmitir a los empleados de forma sencilla para que sea entendido por todos, cuáles son los criterios a los que la empresa va a atribuir mayor importancia a la hora de retribuir (número de horas trabajadas, calidad del trabajo, creatividad,...). Estos criterios deben ser duraderos en el tiempo, lo que no quiere decir que deban perdurar siempre. En caso de que sea necesario un cambio, debe ser motivado, llevarse a cabo progresivamente e informar correctamente de las novedades a los trabajadores. (Gómez y otros, 1998 y García, 2008).

1.4. Componentes de la retribución

Se entiende por componentes de la retribución cada uno de los elementos que forman parte de la misma. Estos componentes presentan rasgos jurídicos⁴ propios y diferentes, lo que permite a la organización escoger y combinar de un modo u otro, aquellos que más se integren en sus objetivos generales y específicos.

No existe el *mix retributivo* perfecto y susceptible de implantación en todas las empresas, es más, lo ideal, es que cada empresa cuente con uno diferente de acuerdo con sus objetivos y los del trabajador. Esto provocará el sentimiento de que empresa y trabajadores están en equilibrio, es decir que

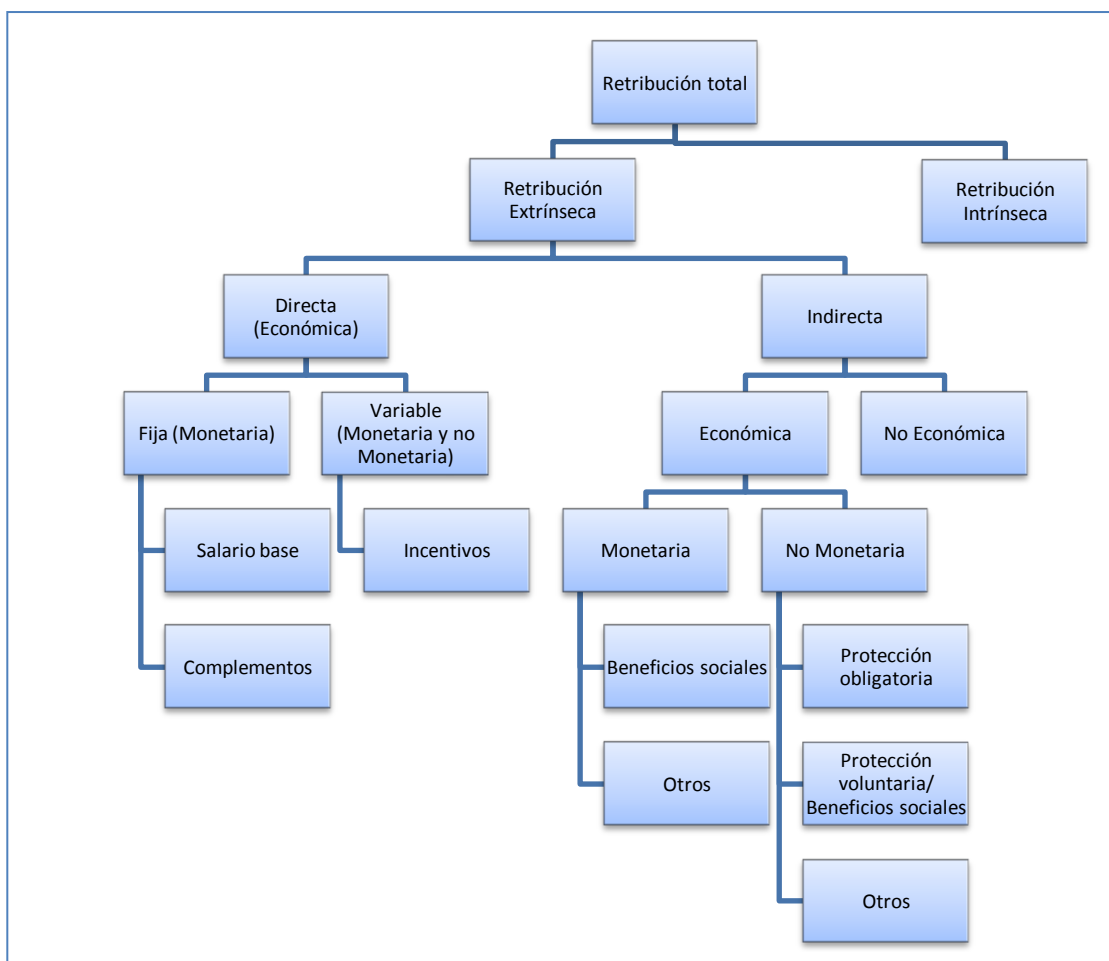
⁴ Cuando se habla de rasgos jurídicos propios nos referimos al tratamiento diferenciado que la Ley otorga a los diferentes componentes (dependiendo de si se aportan en metálico o en especie) en lo que se refiere a cotización a la Seguridad Social y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas entre otros.

ninguna de las dos partes sienta que da más de lo que recibe. (González, 2007; Lara, 2008 y Vértice, 2011).

Son muchos los autores que han tratado el tema de los componentes retributivos y han efectuado agrupaciones atendiendo a la naturaleza de cada uno de los elementos (monetarios, no monetarios, directos, indirectos, extrínsecos, intrínsecos...). El resultado ha sido la existencia de una gran diversidad de clasificaciones. En nuestro caso hemos combinado elementos de algunas de ellas para conseguir la clasificación que resulta más ilustrativa.

Siguiendo a García- Tenorio y Sabater (2005) y Vértice (2011), los componentes retributivos se clasifican siguiendo el esquema que a continuación se muestra. (Ver figura 1.3.).

Figura 1.3. Componentes de la retribución total



Fuente: Elaboración propia a partir de García-Tenorio (2005)

La retribución total, entendida como todo aquello que el trabajador obtiene de su trabajo, está integrada por dos grandes bloques: la retribución extrínseca y la retribución intrínseca (explicadas en el apartado 1.1.1.).

Siguiendo la figura 1.3, la **retribución extrínseca** se divide en **retribución directa** y **retribución indirecta**. Nos detendremos en este apartado en la retribución extrínseca directa y sus componentes, ya que la retribución indirecta se analizará en detalle en el Capítulo II, dedicado íntegramente a ella y a los beneficios sociales.

La **retribución directa**, es siempre económica, es decir, se proporciona al trabajador en forma de dinero en metálico o bienes susceptibles de valoración económica. Dentro de ella se distingue la parte *fija* y la *parte variable*.

La *parte fija* está consolidada y tiene generalmente carácter periódico. Este concepto retribuye por el puesto de trabajo que se desempeña. (Vértice, 2011). La parte fija resulta de la suma de dos bloques; el salario base y los complementos.

El salario base queda establecido por Convenio Colectivo, donde se recoge la cantidad mínima para cada categoría profesional, o mediante pacto individual entre empresario y trabajador. Para su determinación se tienen en cuenta, como criterios más importantes, la formación requerida, las habilidades necesarias para el puesto, la relevancia que el puesto tiene para la organización, sin reconocer las diferencias, aportación o esfuerzo de cada trabajador. El salario base suele actualizarse ateniendo al incremento del coste de vida, conforme a indicadores tales como el Índice de Precios al Consumo (IPC). Puede fijarse por unidad de tiempo o unidad de obra. (García- Tenorio y Sabater, 2005 y Delgado y otros, 2006).

Al salario base se añaden los complementos, que además de compensar por características especiales del puesto de trabajo realizado, reconocen las diferencias individuales, y por tanto, justifican de modo objetivo, que personas que desempeñen un puesto idéntico dentro de la organización puedan percibir cantidades distintas.

Siguiendo a Benavides (2009), los tipos de complementos que podemos encontrar pueden ser personales y por características del puesto. Los primeros, retribuyen características distintivas del trabajador y se consideran consolidables, pues esas características no van a desaparecer aunque el trabajador cambie de puesto de trabajo. Dentro de este grupo se incluyen: la antigüedad, los conocimientos de idiomas, formación especializada, etc.... Los complementos por características del puesto tratan de compensar por condiciones especiales que son inherentes al mismo, algunos de los más frecuentes son: penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, etc....

La *parte variable* de la retribución directa está integrada por los incentivos, los cuales no son componentes consolidables y pueden proporcionarse en dinero en metálico (utilizado generalmente en los niveles retributivos más bajos de la empresa), o en forma de recompensas no monetarias (en el caso de directivos con salarios elevados a los que el dinero ya no les resulta motivador). Están vinculados con los resultados y el rendimiento y tienen como finalidad motivar a los trabajadores y guiarlos para

que observen una determinada conducta que conduzca al alcance de los objetivos de la organización.

Pueden fijarse a nivel individual, grupal o de toda la organización, dependiendo de si se da o no la posibilidad de determinar los objetivos alcanzados por cada individuo.

Los incentivos más frecuentes suelen depender de la puntualidad, del incremento de la productividad sin que la calidad se vea afectada, del ahorro de materias primas o la adquisición de responsabilidades. (García-Tenorio y Sabater, 2005; Puchol 2007 y Equipo Vértice, 2011).

Para concluir el apartado, señalar que la clasificación expuesta (figura 1.3.) es general y puede utilizarse como orientación. Es muy difícil, conociendo solamente el nombre de la contraprestación, situarla en uno u otro apartado, pues siempre existe la posibilidad de que encaje en más de uno. Hay que realizar un análisis concreto de la misma, teniendo en cuenta aspectos como la finalidad que tiene, qué es lo que se recompensa, si se da a todos por igual o solamente a algunos de ellos, si es parte del total de la retribución periódicamente o no, etc.... Por ejemplo, la empresa puede pagar un viaje a un empleado; el viaje en sí, puede ser un incentivo si se le ha ofrecido como recompensa por presentar un rendimiento por encima del normal o bien puede formar parte de un programa de beneficios sociales que se ofrece a todos los empleados por el mero hecho de pertenecer a la empresa.

Por ejemplo, el trabajador puede recibir una cantidad adicional de dinero en metálico que si no se define correctamente a qué corresponde podría ser un complemento, un incentivo o una ayuda correspondiente a un beneficio social.



CAPÍTULO 2

LA RETRIBUCIÓN INDIRECTA:

LOS BENEFICIOS SOCIALES

«La importancia de los RR.HH. se basa en que su materia prima son las personas, con sus aptitudes, capacidades, imaginación y destrezas, que los hacen indispensables y diferentes a cualquier activo empresarial».

González Arias, Julio (2007).

En este capítulo vamos a conocer en detalle la retribución indirecta como parte de la retribución total. En primer lugar, nos referiremos a las características generales de la misma y a cuáles son las principales partidas que la integran (los beneficios sociales se encuentran entre ellas).

Posteriormente, analizaremos en detalle los beneficios sociales. Nos remontaremos a su origen, explicaremos qué utilidad tienen, qué tipos de prestaciones pueden ofrecerse a los empleados y qué posibilidades de financiación de las mismas pueden encontrarse. También conoceremos qué importancia representan para la empresa y para el trabajador.

Por último, nos referiremos a las nuevas tendencias en materia retributiva que se vienen observando en las empresas hoy día, haciendo mención especial a las referidas a los beneficios sociales.

2.1. La Retribución Indirecta. Nociones generales

Con el transcurso del tiempo, ha tenido lugar una profunda transformación de las relaciones laborales. Han pasado de ser una transacción muy sencilla, en la que se intercambiaba trabajo por dinero, a una relación mucho más compleja que supera el plano económico y se ve afectada por cuestiones sociales, legales e incluso psicológicas de los individuos.(Vértice, 2011).

Siguiendo a González, (2007), una de las transformaciones más importantes de las relaciones laborales, ha tenido lugar en el *significado/importancia que los trabajadores tienen para la empresa*.

Inicialmente los trabajadores eran una mercancía más, se veían exclusivamente como un coste fijo y no se tenían en cuenta sus capacidades; sin embargo, el desarrollo de la tecnología y de los transportes, ha hecho a las empresas percibir que cada día es más fácil acceder a materias primas de cualquier tipo y elaborar productos muy similares.

En este contexto, se buscan otras formas de diferenciación que aporten más valor al producto o al servicio final. El capital humano ha pasado a denominarse en las últimas décadas capital intelectual. La explicación de este nuevo concepto radica en que las empresas han pasado a tener en cuenta los conocimientos, formación, habilidades, capacidades y actitudes de sus trabajadores para añadir valor a sus productos y servicios (González, 2007 y García de Hurtado y Leal, 2008, Vértice 2011 y Teijeiro y otros, s.f).

Otra de las transformaciones más relevantes de las relaciones laborales en los últimos tiempos, ha sido *el significado que para los trabajadores tiene el dinero*. El dinero ya no es suficiente, las personas esperan de la organización más cosas, protección, seguridad, días de descanso retribuidos, mecanismos de ayuda en caso de accidente o enfermedad, etc... lo que lleva al nacimiento de la retribución indirecta, y con ella de los beneficios sociales. (González, 2007 y García de Hurtado y Leal, 2008).

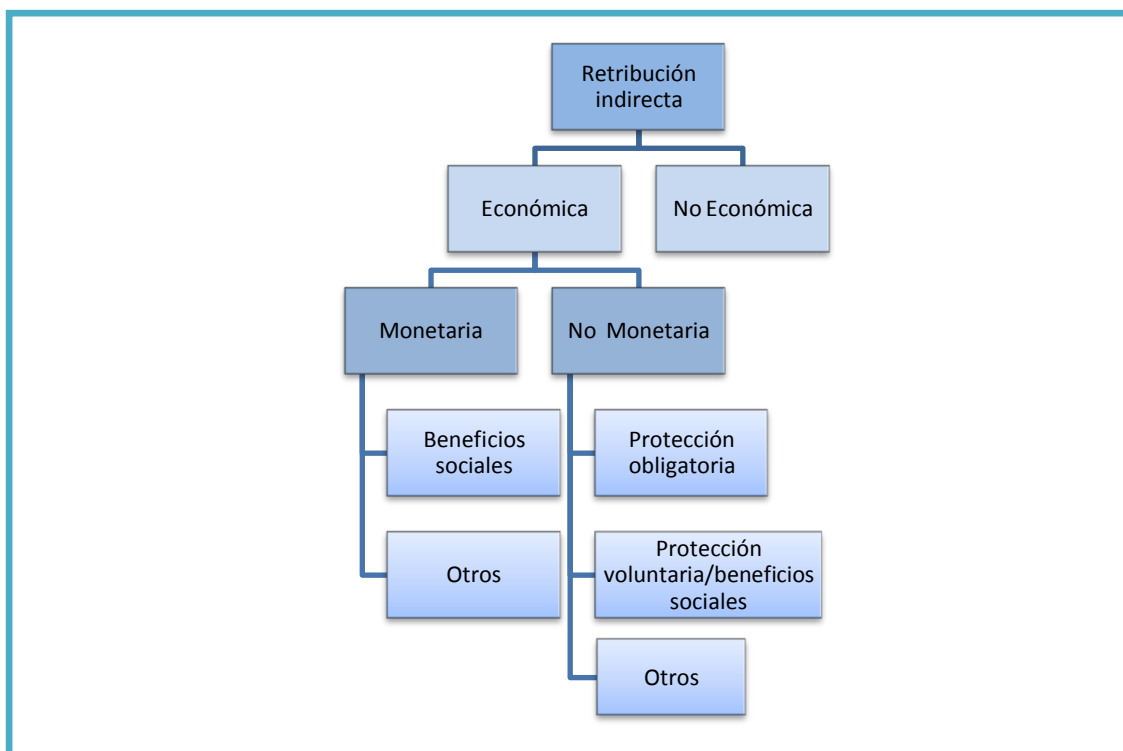
La organización debe convertir a sus empleados en un elemento fundamental. Para ello, se esforzará para que el trabajador establezca con ella vínculos, más allá de los estrictamente laborales, y se comprometa con sus objetivos. (Delgado, 2003 y González, 2007).

Este fin será común a todos los departamentos de la empresa, y sobre todo afectará al departamento de recursos humanos, que deberá poner especial atención a la hora de diseñar un sistema retributivo compatible con este objetivo. La opción más utilizada consiste en sumar a la retribución directa, un conjunto de elementos de diversa naturaleza, que se incluyen dentro de lo que se denomina retribución indirecta. (Iborra y otros, 2007).

La retribución indirecta está integrada por aquellas recompensas que el trabajador recibe por el hecho de pertenecer a la empresa; son independientes del puesto de trabajo que ocupe y de su rendimiento. (Gómez y otros, 1998; García, 2008).

A continuación vamos a explicar cada uno de los elementos que forman parte de la retribución indirecta a partir de la figura 2.1.

Figura 2.1. Componentes de la retribución indirecta



Fuente: Elaboración propia a partir de García-Tenorio, (2005)

La retribución indirecta se compone de recompensas económicas y no económicas.

Las **recompensas no económicas**, como ya dijimos en el primer capítulo, no se pueden traducir a dinero, pero, en muchas ocasiones, el valor que representan para los trabajadores se encuentra incluso por encima del que aporta el dinero u otros bienes dotados de un valor económico. (González, 2007). La empresa debe saber crear valor para sus empleados, para ello utilizará elementos tales como el reconocimiento público, contar con flexibilidad laboral, reuniones sociales, autonomía en el puesto de trabajo, capacidad para tomar decisiones, posibilidad de participar en proyectos empresariales, oportunidad para organizar el propio trabajo, posibilidad de promoción, etc... (Dolan, 2007; e IAE, 2010).

La finalidad que persigue la retribución indirecta no económica es aumentar la motivación de los trabajadores, lo que es favorable tanto para la persona como para la organización. Los trabajadores motivados aportan más que los que no lo están y desarrollan una actitud de compromiso hacia la empresa. Ésta última obtiene a cambio mayor productividad, y por consiguiente mejores resultados. (García-Tenorio, 2005).

Para terminar, resaltar, que su coste es muy reducido o incluso nulo dependiendo del componente al que nos estemos refiriendo. Por lo tanto, merece la pena que las empresas los incluyan en sus sistemas retributivos por

ser más los beneficios que van a aportar que los costes que implica ponerlos en marcha. (García- Tenorio, 2007 y González, 2007).

La retribución indirecta se completa con las **recompensas económicas**; éstas a su vez, pueden aportarse en dinero en metálico (recompensas monetarias) o en bienes susceptibles de valoración económica (recompensas no monetarias). (García, 2008 y Lara, 2008).

Las recompensas monetarias podemos agruparlas dependiendo de su finalidad en *beneficios sociales* y *otras recompensas*. Los beneficios sociales monetarios y no monetarios serán objeto de estudio en el epígrafe 2.2. y siguientes de este capítulo.

En el grupo *otras recompensas* incluiremos las percepciones extrasalariales y el reparto de beneficios u otras gratificaciones.

Las percepciones extrasalariales, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son aquellas cantidades que el trabajador percibe y que tienen como finalidad compensar por los gastos que éste haya sufrido como consecuencia de la realización de su actividad laboral. Estas cantidades no forman parte de la base de cotización y solamente se tienen en cuenta a efectos de IRPF si superan determinadas cuantías.

Junto a los componentes no salariales, citados anteriormente, integran la parte monetaria de la retribución indirecta aquellas cantidades que se reciben en concepto de reparto de beneficios y otras gratificaciones. Siguiendo a Fernández, (2010), la participación en beneficios consiste en reservar un determinado porcentaje de los beneficios que la empresa ha obtenido para distribuirlos entre los trabajadores. Se diferencia de los incentivos en que normalmente se reparte entre todos los trabajadores sin atender a su rendimiento particular.

Por otras gratificaciones entenderemos cualquier cantidad en dinero en metálico que reciba el trabajador, siempre que no tenga como finalidad premiar su desempeño o forme parte del salario base o de los complementos salariales. Las gratificaciones, con carácter general, no se proporcionan al trabajador periódicamente, y son administradas por los directivos del departamento de recursos humanos. Están marcadas por tintes subjetivos, pero correctamente administrados, representan un papel muy importante en la motivación de los trabajadores. (Vértice, 2011).

A las compensaciones en forma de dinero en metálico se añaden las recompensas no monetarias. Las recompensas no monetarias podemos clasificarlas en tres grupos: la protección obligatoria impuesta por la ley, y que la empresa puede completar con programas de protección voluntaria o beneficios sociales y otras recompensas.

La *protección obligatoria impuesta por la ley*⁵, se articula a través del Sistema de la Seguridad Social. La finalidad que se pretende con las cotizaciones, tanto las que son a cargo del empresario como las que se recaudan conjuntamente, es proteger al trabajador frente a determinadas situaciones de necesidad que puedan surgir. Siguiendo lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, podemos distinguir entre contingencias comunes y contingencias profesionales.

Las contingencias comunes se recaudan conjuntamente por el empresario y el trabajador y protegen ante situaciones de necesidad que tengan origen en incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia a causa de enfermedad común o accidente no laboral. Incluye además el derecho a la asistencia sanitaria y a las prestaciones farmacéuticas y cubre las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Con el fin de proteger al trabajador ante las situaciones de necesidad que surgen a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, existen las contingencias profesionales. Estas cuotas son soportadas exclusivamente por el empresario.

Junto a estas cuotas, se encuentran las cotizaciones para Fondo de Garantía salarial (FOGASA), desempleo y formación profesional.

Las cotizaciones dirigidas al FOGASA se abonan por el empresario y tienen como finalidad permitir al trabajador recibir las cantidades correspondientes a salarios e indemnizaciones en caso de que la empresa haya incurrido en suspensión de pagos, insolvencia o concurso de acreedores.

En el caso de la cotización por desempleo, protege ante la situación de necesidad que resulta de la pérdida de ingresos como consecuencia de la extinción de la relación laboral. Los sujetos obligados al pago son empresario y trabajador.

Por último, se encuentra la cotización en concepto de formación profesional, cuota de recaudación conjunta que se dirige a mantener actualizados los conocimientos de los trabajadores, posibilitar que los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional puedan conservar su empleo o acceder a otro adaptado como fines más destacados.

En el apartado otras recompensas incluiremos los mismos conceptos explicados para el apartado con el mismo nombre de la retribución indirecta, económica y monetaria, con la peculiaridad de que en este caso no se presentan en dinero en metálico sino en forma de bienes y servicios susceptibles de valoración económica.

⁵ A pesar de que algunos autores diferencian entre beneficios sociales impuestos por la ley y voluntarios, coincidimos con otros autores que consideran más adecuado entender que, las prestaciones sociales, surgen en el momento en que se proporcionan unos beneficios más allá de los legales y dejan de serlo cuando los incluyen las normas.

2.2. Los Beneficios sociales de la retribución⁶

2.2.1. Origen de los Beneficios sociales

En su origen más remoto, los beneficios sociales, surgen ante la inexistencia de mecanismos legales que prevean una protección del trabajador en situaciones de accidente o enfermedad y que garanticen periodos de descanso entre una jornada laboral y otra. Algunos empresarios comienzan a proporcionar a sus empleados servicios sociales que cumplen con esta finalidad protectora, lo que se denomina «paternalismo benevolente». (Puchol, 1997 y Casares y Sarries, 2008).

Durante el siglo XIX, el surgimiento del movimiento obrero, de los primeros sindicatos y partidos políticos obreros, convirtieron progresivamente esta protección que algunos empresarios ofrecían voluntariamente, en derechos. En primer lugar, surgieron las sociedades de socorros mutuos, seguidas de normas tales como el «*Proyecto de bases destinado al establecimiento de cajas para proteger a los obreros enfermos a los inválidos y a sus herederos*» de 1886; «*Bases para una ley sobre inválidos del trabajo*» de 1887, «*Proyecto de Ley de indemnización a los obreros que se inutilizan en el trabajo*» de 1888, hasta llegar a normas como la «*Ley de Accidentes de Trabajo*» del año 1900. (Espuny, 2005).

Esta última ley recoge algunas responsabilidades que recaen sobre el empresario en caso de accidente de trabajo, como la obligación de soportar la mitad del salario del día del accidente hasta el día de la reincorporación al trabajo, hacer frente a los gastos del sepelio en caso de muerte, indemnizaciones a la viuda, descendientes legítimos y menores de 16 años, etc... (Espuny, 2005).

Con el transcurso del tiempo muchos de los beneficios sociales que los empresarios ofrecían a sus trabajadores han dejado de serlo al quedar recogidos en la normativa posterior como obligaciones y derechos de empresarios y trabajadores respectivamente. Siguiendo este razonamiento se puede prever que una prestación que a día de hoy es un beneficio social, puede dejar de serlo en un futuro si ese beneficio deja de ser voluntario y se incluye en la legislación vigente. Por ejemplo a día de hoy, con carácter general, los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones; si una empresa ofrece 34, los 4 días adicionales son un beneficio social. Si en algún momento la ley establece que los días de vacaciones obligatorios son 34 el beneficio social acabará (Puchol, 2007).

Sin embargo, los beneficios sociales no han desaparecido, sino que han experimentado una evolución paralela a la de las necesidades de la empresa y de los trabajadores. Los beneficios sociales ya no se centran en situaciones de necesidad tan básicas como las que pretendían en sus inicios. Hoy día, tienen

⁶ Se trata de un término que según los distintos autores se denomina de diferentes maneras: beneficios sociales, prestaciones sociales, servicios sociales, servicios a los empleados,...

otra finalidad más compleja. Pretenden hacer de la empresa un organismo que satisfaga más necesidades que la de proporcionar unos ingresos suficientes para vivir.

Se deben tener en cuenta qué preocupaciones afectan al trabajador cuando termina su trabajo ya que afectarán a su rendimiento dentro de la empresa. Las organizaciones modernas tratan de convertir los beneficios sociales en una ventaja competitiva dentro del mercado de trabajo, al tiempo que crean un medio adecuado para conservar la salud de los empleados (tanto desde el punto de vista físico como mental). (Puchol, 1997 y Delgado, 2003).

2.2.2. Concepto de beneficios sociales

A continuación, vamos a revisar cómo definen los beneficios sociales varios autores para conseguir obtener una idea completa de lo que representan dentro del paquete retributivo y qué finalidad persiguen.

Chiavenato, (1993:411), afirma que los beneficios sociales forman parte de la remuneración total y se dirigen a todos los miembros de la organización, sin tener en cuenta el puesto que desempeñen. Los define como «medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionado y financiado por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad». Este autor considera que pueden clasificarse en beneficios sociales obligatorios y voluntarios.

Esta misma distinción de beneficios obligatorios y voluntarios, la comparte García-Tenorio, (2005:225), el cual explica que «los programas de protección tienen como objetivo proporcionar ciertos beneficios al empleado y a su familia, mejorar su estado de salud y protegerlo de efectos adversos, de posibles discapacidades o accidentes y del desempleo».

De acuerdo con Puchol, (1997:335), «son un conjunto de actividades e instituciones, organizadas y reglamentadas sistemáticamente, que, voluntariamente y sin obligaciones legales, la empresa pone a disposición, de manera gratuita o semigratuita, de los propios trabajadores, y eventualmente de sus familiares, al objeto de satisfacer exigencias y necesidades sentidas por la mayor parte de los mismos».

Los beneficios sociales son «aquellas formas de retribución financiera⁷ por las que la empresa entrega a los profesionales productos o servicios por la contraprestación a su trabajo en lugar de retribuirles con dinero» (Delgado 2003:270).

En ocasiones, algunos autores para referirse a los beneficios sociales, hablan directamente de retribuciones indirectas. Esta denominación se debe a que los beneficios sociales son la parte más significativa de la misma. De este modo, Gómez, (1998: 398-399), utiliza el término prestaciones como sinónimo de beneficio social y los define como «recompensas colectivas que proporcionan seguridad a los empleados y a los miembros de sus familias».

⁷ Retribución financiera es sinónimo de retribución económica.

Este mismo autor, añade que las prestaciones de las empresas «pueden apoyar las actividades de la gerencia para atraer empleados» y «pueden ayudar a la gerencia a conservar a sus buenos empleados. Las prestaciones que están concebidas para aumentar de valor con el tiempo animan a los empleados a quedarse en la empresa».

«Los beneficios sociales, a diferencia de la retribución directa, no se perciben por lo que se hace, sino por lo que se es (un miembro de la organización)» (Puchol, 2007:231). Continúa diciendo que la empresa no tiene por qué afrontar por completo esos costes, sino que pueden ser compartidos con los empleados, o simplemente ofrecer servicios y bienes, con un precio inferior al de mercado sin que la empresa colabore en su financiación.

En la misma línea que el resto de autores, Bohlander y otros (2003), afirman que «las prestaciones para empleados constituyen una forma indirecta de compensación que se propone mejorar la calidad de las condiciones de trabajo y de vida del empleado». Completa el concepto haciendo referencia a la posición destacada que ocupan las prestaciones en el paquete retributivo y pone de relieve el incremento de conflictos en esta materia. La situación descrita, ha desencadenado la necesidad de elaborar normas que regulen el funcionamiento de los beneficios sociales.

La finalidad protectora de los beneficios sociales, nota común a todos los conceptos hasta ahora revisados, es la característica en la que García, (2008:180) centra su definición; «los beneficios sociales no tienen un sentido salarial estricto, tienen su origen en la idea del deber de protección de los trabajadores por parte de su empleador». Considera beneficios sociales «los complementos a los sistemas de protección públicos o de las obras sociales como comedores de empresa, guarderías, economatos o asociaciones y clubes deportivos».

Con el fin de obtener una idea más precisa sobre lo que entendemos por beneficios sociales, vamos a proporcionar una última definición refundiendo las aportaciones que han hecho los diferentes autores; señalaremos las notas más importantes.

Los beneficios sociales son una parte de la retribución indirecta que pretenden aportar a los trabajadores una protección más allá de la impuesta por la legislación vigente. Se articulan a través de diferentes programas dependiendo de la finalidad que se pretenda con ellos y, pueden dirigirse tanto al trabajador como a los miembros de su familia. Los costes generados por los beneficios sociales, pueden sufragarse íntegramente por la empresa o con participación de los empleados interesados en los mismos. Las organizaciones, buscan incrementar la motivación y productividad, de sus trabajadores para finalmente lograr el alcance de sus objetivos.

De esta definición se destaca que todo programa de beneficios sociales debe reunir una serie de características. Siguiendo a Gómez, (1998), Puchol, (2007) y Vértice, (2011) las más importantes se desarrollan a continuación.

Debe estar *correctamente diseñado* y responder a unos *criterios prefijados* que rijan su funcionamiento, destinatarios y el acceso a los mismos. Normalmente se lleva a cabo a través de normas internas de la organización.

Debe reunir los requisitos de *objetividad y transparencia* propios de todo sistema retributivo; no deben administrarse de forma caprichosa y se debe evitar la aparición de tintes subjetivos en su gestión.

Debe poder *financiarse de tres maneras diferentes*. Que sea la empresa quien exclusivamente se haga cargo de los mismos, que colabore en una parte el trabajador y en otra la empresa y por último, que la empresa ofrezca el acceso a productos o servicios con unas condiciones más favorables, por el hecho de pertenecer a la organización sin que participe ésta en el coste de los mismos.

Inicialmente, la totalidad de los costes correspondientes a las prestaciones eran desembolsados por la empresa. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que cuando algo se proporciona con carácter completamente gratuito no se valora lo suficiente, por lo que la opción de repartir costes entre empresario y trabajador es la que se sigue cada vez con mayor frecuencia.

Una característica distintiva de los beneficios sociales tiene que ver con quiénes son sus destinatarios. Si en el caso del resto de componentes de la retribución se dirigen a las personas que prestan sus servicios en la empresa; los beneficios sociales pueden dirigirse no sólo a las personas que prestan sus servicios en la empresa, sino también a los familiares del trabajador (especialmente ascendientes, hijos y cónyuge). Las prestaciones que se ofrecen a familiares pueden ser asistenciales, recreativas o complementarias. Su justificación está en que «detrás de cada obrero o empleado hay una familia cuyas opiniones, presiones, consejos, van a influir sobre la actuación profesional del contratado» (Puchol, 1997:336). Si la relación laboral, establece un vínculo directo entre el trabajador y la empresa, crea un vínculo indirecto con la familia de éste.

Este paso que se ha dado en las relaciones laborales ha venido propiciado por la Ley sobre la Igualdad en el año 2007, que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar con nuevos permisos o posibilidad de distribución del horario de trabajo de la forma que sea más beneficiosa para los empleados. (Casares y Sarries, 2008).

El objetivo que se persigue es aportar soluciones a los problemas que puedan afectar a las familias ya que éstos interfieren de forma indirecta en el desarrollo de la actividad laboral. El trabajador es incapaz de dejar a un lado estas cuestiones mientras realiza su trabajo, lo que puede dar lugar a errores de mayor o menor entidad y en los casos más graves puede incrementar las tasas de absentismo. (Bohlander y otros, 2003).

Por último, es necesario que a la hora de elaborar los planes de prestaciones sociales se tengan en cuenta las características de la plantilla, pues éstas marcarán el predominio de unas necesidades u otras. No es lo

mismo tener empleados jóvenes y con hijos pequeños que una plantilla integrada por trabajadores próximos a jubilarse.

2.2.3. Beneficios sociales y retribución en especie. Diferencias

No podíamos comenzar a estudiar en profundidad los beneficios sociales sin dedicar previamente un apartado a esclarecer la diferencia entre dos términos muy repetidos en la literatura especializada en recursos humanos: «beneficios sociales» y «retribución en especie», cuya utilización, en ocasiones, puede dar lugar a confusión.

Algunos autores los utilizan indistintamente, como sinónimos, y consideran la retribución en especie como un componente exclusivo de la retribución indirecta. Sin embargo si atendemos a lo establecido en la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, la retribución en especie es «la utilización, consumo o utilización para fines particulares, de bienes, servicios o derechos de forma gratuita o por un precio inferior al normal de mercado, aun cuando no suponga un gasto real a quien los conceda».

Según las notas de esta definición, perfectamente podría corresponder a la de beneficio social; ahora bien, no de todos los tipos de beneficios sociales que hemos estudiado sino de los que son no monetarios. También podría referirse a los incentivos o a gratificaciones que se ofrezcan al trabajador y no sean en dinero en metálico. Por consiguiente, *la retribución en especie podrá formar parte tanto de la retribución directa como de la retribución indirecta.*

Otra diferencia se puede encontrar en la financiación. En el caso de la *retribución en especie, deber ser gratuita o a precio inferior al de mercado* mientras que en el caso de ofrecerse *beneficios sociales también pueden ser financiados por la empresa y por el trabajador.*

Por último, *los beneficios sociales deben ofrecerse por igual a todos los trabajadores*, algo que no sucede en otros bienes o servicios que sin ser beneficios sociales, son retribución en especie, y pueden ofrecerse a empleados concretos o a ciertos grupos dentro de la empresa.

2.2.4. Efectos de los beneficios sociales

En este apartado vamos a explicar qué efectos positivos y negativos pueden derivarse de la implementación de los planes de beneficios sociales. Especial atención hay que prestar a los efectos negativos, pues pueden provocar que el programa de prestaciones diseñado no cumpla los objetivos buscados.

Los beneficios sociales, *juegan un papel muy importante para retener al capital humano valioso.* Además cuando los beneficios sociales «retienen», lo hacen en el sentido que señalaba Hidalgo (2012), consiguen que los empleados quieran, por su propia voluntad, permanecer en la empresa, por

satisfacer ésta las expectativas y necesidades que se pretenden cubrir con el trabajo. (Puchol, 1997 y González, 2007).

Los programas de beneficios sociales *mejoran el clima laboral*. Algunas empresas, ofrecen a sus empleados, la posibilidad de asistir a gimnasios a un precio más atractivo que el que pagarían si acudieran por su cuenta, comedores subvencionados, transportes o viviendas más baratas en una determinada zona. Estos elementos generan una relación entre los trabajadores más allá de la estrictamente laboral. (Puchol, 2007 y Vértice, 2011).

Establecer un programa de prestaciones sociales, permite (en circunstancias de necesidad), *recortar costes* sin que la parte fija de la compensación total se vea resentida y el impacto en la situación económica de los trabajadores sea menos significativo. (Chiavenato, 1993 y Puchol, 1997).

Los beneficios sociales permiten a la empresa contribuir en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Ésta ha adquirido en nuestros días una importancia creciente. Ya no sólo son importantes los resultados económicos, las empresas deben responder a nuevas metas que los ciudadanos les plantean; deben conseguir proporcionar beneficios a la sociedad. El primer paso para convertirse en una empresa socialmente responsable se encuentra en dar a los trabajadores propios un trato adecuado y garantizarles unas condiciones de vida dignas. El fruto que de este aspecto obtiene la empresa es pasar a formar parte de la lista de empresas socialmente responsables, la obtención de certificados en esta materia y en definitiva, conseguir crear una buena imagen frente a la sociedad. (Puchol, 1997 y Fuentes, Núñez y Veroz, 2005).

Puchol, (1997), añade que los programas de beneficios sociales pueden suponer, sin ningún coste para la organización, una forma de *publicidad*. Por ejemplo, si una empresa destaca dentro de las de su sector por las facilidades que ofrece en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, es probable que la prensa le dedique un artículo o reportaje gratuito.

Los beneficios sociales permiten a la empresa *dar salida a ciertos productos, que de otro modo serían desperdiciados* (Chiavenato 1993, y Puchol, 1997). Existen empresas que ofrecen a sus empleados productos que por alguna razón de escasa relevancia no pueden ponerse a la venta en el mercado a un precio inferior (por ejemplo unas galletas un poco más tostadas de lo normal, un lote de productos en los que la fecha de caducidad no se ha impreso con la suficiente claridad, camisetas con la etiqueta mal cosida...).

Los costes que originan los beneficios sociales permiten a las organizaciones obtener ventajas fiscales. Pues estos gastos reducen los beneficios y por tanto los impuestos (Puchol, 1997).

Los beneficios sociales tienen también su lado negativo. En ocasiones, son motivo de conflicto entre empresa y trabajadores o entre trabajadores. Por ejemplo, siguiendo a Puchol, (1997), algunos planes de prestaciones sociales pueden provocar situaciones en las que los empleados exijan a la empresa

responsabilidad civil. El ejemplo más claro es el de las guarderías de empresa; en caso de que un niño se accidente, los padres pueden reclamar a la empresa (que es quien gestiona la guardería) indemnización por los daños que se le hayan ocasionado.

No obstante, los conflictos más frecuentes, son aquellos que resultan, por un lado, de la negativa de los trabajadores de los niveles directivos, de compartir lugares de ocio o instalaciones con los empleados de nivel más bajo; y por otro lado, los enfrentamientos que surgen de la convivencia normal, por ejemplo en el caso de que la empresa ofrezca viviendas a sus trabajadores en una zona de la ciudad. En este supuesto, hay que tener en cuenta, que los trabajadores además de compañeros, son vecinos y las fricciones que entre ellos puedan darse por ésta última circunstancia (por ejemplo porque uno pone la música alta en casa y molesta a los vecinos) afectará a su relación dentro de la empresa.

Por último, añadir que los beneficios sociales, también pueden ser motivo de reivindicación por parte de los Comités de Empresa, (sobre todo en las de grandes dimensiones). Lo que se pretende es que cada vez éstos sean más numerosos y que no se vean afectados por los recortes.

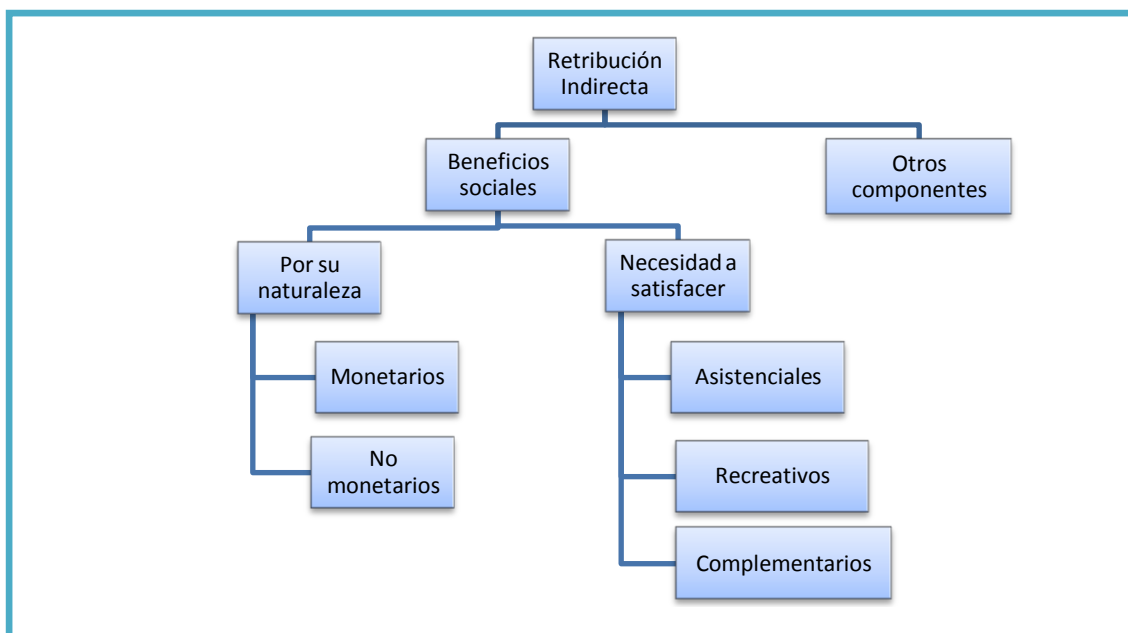
Para paliar los efectos indeseados de los programas de beneficios sociales, es necesario que satisfagan las necesidades que tengan realmente los trabajadores, pues de nada serviría un programa que se ofrece sin ser necesario. No se valorará y será un gasto que no proporcionará ninguna ventaja. Se deben hacer consultas a los trabajadores con el objetivo de conocer su opinión en relación a qué prestaciones son las que resultarían de más utilidad, y evitar así que las prestaciones sean poco valoradas y se conviertan en un gasto desaprovechado. (Chiavenato, 1993 y Bohlander, 2003).

Finalmente, decir que las organizaciones deben saber comunicar adecuadamente el sistema de prestaciones a todos los trabajadores y dedicar el tiempo necesario a los trabajadores recién incorporados. Cada empleado debe conocer en detalle cuál es el estado de sus prestaciones, el valor de mercado de las mismas, el coste que suponen para la empresa y qué parte del total que reciben representan. Para ello, pueden utilizar múltiples posibilidades como los folletos informativos, boletines internos de la empresa,... En los últimos años, las nuevas tecnologías, tales como el correo electrónico o la web corporativa han reducido muchos costes en estos fines.

2.2.5. Tipos de beneficios sociales

Si analizamos la literatura especializada en recursos humanos, las clasificaciones utilizadas para agrupar los beneficios sociales atienden a criterios muy dispares. Los que aquí vamos a considerar por resultar más ilustrativos y clarificadores distinguen las prestaciones por su naturaleza y por el tipo de necesidad que quieran satisfacer.

Figura 2.2.: Beneficios sociales. Tipos



Fuente: Elaboración propia a partir de Puchol (2007), Vértice (2011) y otros

Atendiendo a su naturaleza, los beneficios sociales, pueden ser **monetarios y no monetarios**. En el primer caso, se proporcionan en forma de dinero en metálico, como es el caso de las ayudas económicas para sufragar gastos diversos que pueden sobrevenir en la vida de los empleados o sus familias, tales como los estudios de los hijos, gastos médicos, formación, nacimiento de hijos, mejoras en indemnizaciones por accidentes de trabajo sufridos, ayudas para gastos de guardería, etc... (Delgado, 2003 y Puchol, 2007).

Además de dinero en metálico, las organizaciones ofrecen a su personal programas de beneficios, que sin suponer un ingreso directo para el trabajador, le otorgan facilidades, oportunidades de ocio o protección en determinadas situaciones de necesidad. En este grupo situamos los planes de pensiones a los que contribuye la organización, descuentos en productos por ser miembro de la empresa, días de vacaciones adicionales, posibilidad de asistir a determinadas instalaciones, mejoras voluntarias de los puestos de trabajo para hacerlos más confortables, reformas en despachos, guardería de empresa, cursos de formación gratuitos para empleados,... (Delgado, 2003, González, 2007 y Puchol, 2007).

Atendiendo al tipo de necesidad que quieran satisfacer (económicas, de ocio o descanso, relacionadas con la familia), se pueden clasificar los beneficios sociales, siguiendo a Chiavenato, (1993); Gómez (1998), Dolan y otros, (2007) y Vértice, (2011), en diferentes grupos.

Denominamos **beneficios sociales de carácter asistencial** a todas aquellas prestaciones que pretenden aportar a los trabajadores, y a sus

familias, una seguridad más allá de la impuesta por la legislación vigente (seguridad física, de empleo, de recursos, familiar, salud...).

Normalmente van dirigidas a supuestos sobre los que la capacidad de la persona para preverlos no existe o son difícilmente controlables. Se incluiría aquí todo tipo de seguros; ya sean de vida, accidentes, planes de pensiones, asistencia sanitaria, asistencia financiera, acceso a créditos con intereses más bajos, ayudas para prótesis médicas, ayudas por nacimiento de hijos, asistencia jurídica, servicios sociales, indemnización adicional en caso de desempleo, etc.

Denominamos beneficios sociales, **recreativos**, a todas aquellas prestaciones que pretenden crear las condiciones necesarias que garanticen a los trabajadores momentos de ocio, diversión, descanso, reconocimiento como miembro de la organización.... En este caso, las necesidades, atendiendo a la Pirámide de Maslow, que se satisfacen serían las de afiliación (amistad, afecto, identificación con un grupo, compañerismo) y reconocimiento (estatus, respeto, confianza).

Las prestaciones de este grupo que se dan con más frecuencia son: viajes (más baratos o gratis), entradas para espectáculos de distinto tipo, posibilidad de acceder a instalaciones como gimnasios o clubes deportivos, días de descanso adicionales, cestas de navidad, reuniones sociales de los miembros de la empresa y sus familias, etc.

La importancia de ofrecer este tipo de servicios sociales, está en que en la mayor parte de los casos, son una fuente de motivación muy importante para los empleados. Como consecuencia de ello, los objetivos organizacionales se alcanzarán más fácilmente.

Por último, debemos incluir también los denominados beneficios sociales **complementarios o de apoyo**. Estas prestaciones se ofrecen en forma de servicios u otras utilidades que se consideran necesarias para los trabajadores y que en caso de no proporcionarlas la organización, cada uno debería buscarlas y conseguirlas por su cuenta. En este grupo se incluyen el transporte gratuito para trabajadores, comedor de empresa, cafeterías en el lugar de trabajo con precios económicos, parking gratuito, tarjetas de crédito, pagos de cuotas correspondientes a colegios profesionales, ayudas para compra de viviendas, pagos de alquiler, alarmas para viviendas, seguros profesionales de responsabilidad civil...

Del mismo modo que los otros grupos de beneficios sociales, satisfacen necesidades importantes para alcanzar la motivación, en concreto, inciden especialmente en la necesidad de afiliación y en la de seguridad. Al fin y al cabo, estas prestaciones, se reciben por el mero hecho de ser miembro de la organización y crean entre ésta y los trabajadores un vínculo especial. Además ahorran preocupaciones a los empleados. Por ejemplo, el tiempo que podrían perder para ir a comer a un restaurante cercano o encontrar aparcamiento, lo invierten en su trabajo.

2.3. Nuevas tendencias en retribución

Para que una organización pueda sobrevivir en un entorno cambiante, incierto y confuso como el actual, es necesario prever la forma más adecuada de adaptarse al mismo. La clave del éxito se encuentra en que la organización haga de la *flexibilidad* su herramienta más importante y la utilice en los procesos de negociación y toma de decisiones relativos a cualquiera de sus departamentos.

La flexibilidad en materia retributiva, se refiere a la importancia que tiene en la actualidad la posibilidad de transformar, en mayor medida posible, los costes fijos de personal en costes variables. (Delgado, 2003 y Delgado y otros, 2006).

Los cambios del entorno, llevan a las empresas a exigir a sus empleados competencias y habilidades distintas de las tradicionales. Para atraer, retener y motivar al capital humano valioso es necesario que la organización diseñe un sistema retributivo que recompense adecuadamente y acabe con la retribución fija en exclusiva. (Oltra, 2008 y Vértice, 2011).

A grandes rasgos las dos nuevas tendencias que en materia de retribución se vienen observando son: de una parte la flexibilidad aplicada a los programas de beneficios sociales y de otra, mayor importancia de la parte variable de la retribución (incentivos).

Comenzaremos con la *flexibilidad en los planes de beneficios sociales*, ya que es el tema que más interesa en este trabajo. A pesar de que los programas de beneficios sociales, en la mayor parte de supuestos, no representan un ingreso directo para el trabajador, representan para la organización un coste significativo. Es en los planes de prestaciones y beneficios sociales, donde la parte empresarial tiene un margen de maniobra considerable para flexibilizar esta partida de gasto. Para conseguirlo se utiliza lo que se denomina «planes de beneficios flexibles» o «sistemas de cafetería». (Chiavenato, 1993; Bohlander y otros, 2003, Casares y Sarries, 2008).

Los planes de beneficios flexibles o sistemas de cafetería nacen para personalizar las prestaciones que se ofrecen a los trabajadores, o lo que es lo mismo, atender a las necesidades personales de cada empleado. De este modo, del catálogo de prestaciones que la empresa ofrece a los trabajadores, cada uno de ellos puede escoger los que mejor se adapten a su situación familiar y laboral. Hasta hace poco, era frecuente, por ejemplo, que la empresa tuviera contratado externamente un servicio de cuidadoras para ponerlo a disposición de todos los trabajadores. Sin embargo, sólo una parte de la plantilla tenía hijos en edad de hacer uso de este servicio. La idea es que solamente se suscriba teniendo en cuenta quienes son los verdaderos potenciales destinatarios del mismo, lo que tendrá un coste más reducido.

La experiencia demuestra que los trabajadores de más edad prefieren beneficios relacionados con una mayor seguridad laboral o planes de jubilación. Mientras los más jóvenes valoran más el dinero en forma de ayudas

(por ejemplo por nacimiento de hijos) o tiempo libre. La solución es adaptar en la medida de lo posible los beneficios sociales a lo que cada persona necesita, lo que hará que sean más valorados y útiles.

No se debe confundir la posibilidad de escoger entre una lista de prestaciones sociales que la empresa ofrece al margen de la compensación fija de un trabajador («planes flexibles de beneficios sociales» o «de cafetería»), con la «retribución flexible» o «planes de compensación flexible», en los que de la retribución bruta que corresponde al trabajador, éste tiene la posibilidad de elegir, sin superar el 30% del total, bienes o servicios, con las consiguientes ventajas a efectos fiscales. (Casares y Sarries, 2008 y Vértice, 2011).

Con la entrada en vigor del Real Decreto 16/ 2013, de 22 de diciembre de 2013 *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, pasan a considerarse salariales, y por tanto a computar a efectos de cotización algunos de los elementos que hemos considerado beneficios sociales (vales de comida, tickets guardería, contribuciones a planes de pensiones...).

Esta novedad va a tener como consecuencia el incremento de los costes salariales para las empresas que ofrecen beneficios sociales que se pagan adicionalmente e incrementan el total a recibir, sin descontarse del bruto total. La consecuencia directa de ello va a ser el incremento de los planes de compensación flexible en perjuicio de los beneficios sociales tradicionales, pues los primeros ya cotizaban a la Seguridad Social y suponen ventajas a efectos de IRPF para el trabajador al reducir la base imponible (Aon Hewitt, 2014 y Escudero s.f).

Siguiendo a García- Tenorio, (2005) y Vértice, (2011), junto a la flexibilidad aplicada a los beneficios sociales, será también inherente a los nuevos sistemas retributivos *el incremento de importancia de la parte variable de la retribución, es decir de los incentivos*.

Cada vez es más frecuente y aceptado en los países occidentales que aquellos que trabajan mejor reciban recompensas distintas al resto. Hay que tener en cuenta que, dentro de una organización, cada individuo o cada equipo de trabajo, a pesar de ejecutar las mismas tareas, unos las realizan mejor que otros, por tanto contribuyen de forma distinta a los resultados de la organización, y esto debe reconocerse de alguna forma. Es necesario que los empleados perciban esta tendencia, pues de lo contrario dejarán de sentirse comprometidos con la empresa y tenderán a abandonarla.

Los sistemas retributivos basados en el rendimiento son muy útiles ya que unifican los objetivos de los trabajadores y la empresa en una dirección común; si la retribución se basa en el rendimiento, los individuos están más motivados, alcanzan mayores resultados y todo ello redundará en un beneficio mayor para la empresa.

Hasta ahora, los incentivos que se proporcionaban eran fundamentalmente monetarios, consistían en primas, gratificaciones y bonos especialmente vinculados al rendimiento individual y a corto plazo. La

tendencia que estos componentes han experimentado, ha sido su vinculación al trabajo en equipo y a la calidad (se trata de trabajar más pero manteniendo la calidad).

Según Kravetz, (1990); Bohlander y otros, (2003) Conyon y Freeman, (2003); Delgado, (2003) y Vértice (2011), las novedades en materia de incentivos que están resultando exitosas en la empresa moderna, son los planes de compra de acciones o Stock Options. Inicialmente se ofrecía exclusivamente a los directivos, pero con el paso del tiempo se ha ampliado al resto de trabajadores. Numerosos estudios han demostrado que la participación de los trabajadores en la empresa está directamente relacionada con los buenos resultados obtenidos por ésta. «si el trabajador posee una parte de la empresa comprende mejor las dificultades que encierra el obtener beneficios o atraer a otros inversores; además el trabajador comparte las alegrías o sufre cuando las cosas van mal. En cualquier caso el trabajador accionista se identifica más intensamente con la empresa que el que no tiene acciones en ella». Los inconvenientes más repetidos sobre los Stock Options son por un lado, que las recompensas se reciben en el largo plazo, y por otro, la escasa regulación normativa de los mismos genera desconfianza a la hora de llevarlos a la práctica (Kravetz, 1990:93).

Resumiendo todo lo anterior, los sistemas retributivos del futuro buscan ante todo, *tener en cuenta las verdaderas necesidades de los individuos* a la hora de establecer los programas de prestaciones sociales, lo que evita incurrir en gastos que luego ni siquiera se valoran. A ello hay que añadir las actuaciones dirigidas a *desarrollar el sentimiento de pertenencia* hacia la empresa, que tienen su base en los planes de propiedad de acciones, para conseguir un capital humano motivado que comparta sus objetivos con los de la organización.



CAPÍTULO 3

LOS BENEFICIOS SOCIALES:

*Universidad de Burgos y Universidad de
Valladolid*

Vamos a dedicar este capítulo a estudiar los beneficios sociales que forman parte de la retribución del personal al servicio de la Universidad de Burgos y de la Universidad de Valladolid.

En primer lugar vamos a repasar información general sobre ambas instituciones y revisaremos la normativa que con carácter general rige a efectos de determinar la retribución del personal al servicio de las Universidades. A continuación analizaremos los componentes que integra su «mix retributivo» para posteriormente realizar un análisis comparativo de la evolución de los beneficios sociales como parte de la retribución y mostrar cuáles son las prestaciones que en el curso actual se han ofrecido a los empleados.

3.1. Universidad de Burgos. Información general

3.1.1. Historia de la Universidad de Burgos

La Universidad de Burgos es una universidad pública fundada recientemente. Desde el año 1972, hasta su creación en 1994, era un campus de la Universidad de Valladolid situado en la ciudad de Burgos, por lo que ambas universidades compartieron una historia común durante este periodo de tiempo.

Es la Ley 12/94, de 26 de mayo, *de creación de la Universidad de Burgos*, la que la reconoce como Universidad independiente junto al resto de Universidades del Estado. En la exposición de motivos de la citada norma, se recoge que esta nueva Universidad viene a cubrir el incremento de demanda de formación superior que en los últimos años se estaba produciendo en España y ofrecer de este modo una enseñanza de mejor calidad. Con ello, pasan a formar parte de la Universidad de Burgos los centros públicos universitarios y Escuelas Universitarias del campus de Burgos, pertenecientes a la Universidad de Valladolid. Durante los primeros años, y hasta 1997 fue dirigida por una comisión gestora dependiente dirigida por el catedrático de Valladolid, Marcos Sacristán Represa.

En sus inicios, en 1994, las titulaciones impartidas eran las licenciaturas en «Ciencia y Tecnología de los alimentos, Derecho, Humanidades y Química. Diplomaturas en Ciencias empresariales, Educación Social, Gestión y Administración Pública y Maestro (especialidades en educación especial, educación infantil, educación musical, educación primaria y lengua extranjera); de Arquitecto técnico e Ingeniero Técnico en Construcciones Civiles, en Electrónica Industrial, en Informática de Gestión, en Mecánica y en Transportes y Servicios Urbanos. Además se ofertarán estudios de tercer ciclo en las áreas del Derecho, de las Humanidades y de las Ciencias». (Ley de Creación de la Universidad de Burgos, de 26 mayo: 16615).

Los antecedentes más remotos de la Universidad de Burgos deben situarse en la Edad Media, cuando el Hospital del Rey, sede del rectorado y de la Facultad de Derecho, fue fundado por el rey Alfonso VIII en el año 1195. La actividad de las escuelas catedráticas en este periodo, junto a los estudios impartidos por la Facultad de Cirugía y Medicina de los siglos XVIII y XIX constituyen las bases de la actual Universidad de Burgos. Ya en el siglo XX, diferentes escuelas (Escuela Normal, Escuela de Derecho...) continúan trazando el camino que conduciría a la configuración de las facultades de la Universidad de Burgos que hoy existen; posteriormente en el año 1972, las escuelas burgalesas se integraron en la Universidad de Valladolid creando el Colegio Universitario Adscrito y el Colegio Universitario Integrado en 1982, hasta 1994 que se consolida como Universidad independiente. (Ibáñez Pérez, A., 2004).

El lema de la Universidad de Burgos, *in itinere veritas*, significa «en el camino está la verdad» y se debe a que el Hospital del Rey estaba situado en la ruta del Camino de Santiago. Dependía de la Abadesa de las Huelgas, quien delegaba algunas facultades en el comendador de una Orden de Caballeros (freires) y allí acudían numerosos peregrinos y enfermos pobres para recibir asistencia. (Ibáñez Pérez A., 2004 y Sánchez Domingo, s.f).

Las aspiraciones actuales de la Universidad de Burgos se centran también en torno al Hospital del Rey y consisten en reunir todos los centros de la misma en un mismo espacio al oeste de la ciudad y crear un Campus único, adquiriendo así reforzar su capacidad docente e investigadora, favoreciendo así a la ciudad de Burgos y a toda la Comunidad de Castilla y León. (Web Universidad de Burgos).

3.1.2. Situación actual de la Universidad de Burgos

Siguiendo la información publicada por la web de la Universidad de Burgos, actualmente, distribuye su actividad en dos campus universitarios. El campus San Amaro, situado en el Hospital de Rey y alrededores, está integrado por el Rectorado, los Servicios Centrales, un polideportivo, la Biblioteca, la Facultad de Humanidades y Educación, la de Derecho, Ciencias y Ciencias económicas y empresariales y la Escuela Politécnica superior. También se ofrecen aquí algunos servicios a la comunidad universitaria tales como el comedor y la residencia universitaria Camino de Santiago.

Por otro lado, encontramos el campus Río Vena sede inicial de la Escuela Politécnica Superior, donde también se encuentra la Escuela Universitaria de Turismo.

La Universidad de Burgos desarrolla su actividad con cinco centros propios: la Facultad de Ciencias, Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela Politécnica Superior y Escuela de Doctorado. A estos hay que sumar tres centros adscritos: Escuela Universitaria de Enfermería y Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.

En este curso 2013/ 2014, la Universidad de Burgos cuenta con casi 10.000 alumnos y cerca de 800 profesores. Ofrece estudios pertenecientes a diferentes ramas del conocimiento y estudios de postgrado, así como modalidades de enseñanza a distancia on-line. Además y a pesar de su reciente creación, se sitúa desde 2012 en los primeros puestos en investigación de Castilla y León y forma parte, junto a las otras dos Universidades públicas de la región (Universidad de León y Universidad de Valladolid), del Campus de Excelencia Internacional CEI Triangular- E³ definido por el lema «Los Horizontes del Hombre» cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida entendiendo este fin uno de los retos del ser humano en el actual siglo. (Web Universidad de Burgos).

3.2. Universidad de Valladolid. Información general

3.2.1. Historia de la Universidad de Valladolid

Siguiendo la información que aparece publicada en la web de la Universidad de Valladolid y a Velázquez (1918), existen tres teorías para determinar cuál fue su origen. La primera de ellas, explica que nació a partir del traslado a Valladolid del Estudio General de Palencia, reconocido como primera Universidad de España. Éste surgió entre 1208 y 1241, durante el reinado de Alfonso VIII y con la colaboración del obispo Tello Téllez.

La segunda posibilidad apunta que el origen de la Universidad de Valladolid se encuentra en la Abadía de Santa María la Mayor, sede de una escuela o estudio particular. Sin embargo y atendiendo a los resultados procedentes de la investigación más reciente, la Universidad podría haber sido

el resultado de la actuación conjunta de los monarcas castellanos y del concejo de Valladolid.

Con independencia de dónde se encuentren sus verdaderas raíces, lo cierto es que la Universidad de Valladolid era una realidad en las últimas décadas del siglo XIII y contaba tanto con el apoyo de la corona como del papado. Los estudios que inicialmente ofrecían era Aritmética, Gramática, un poco de Latín y Sagrada Escritura.

En el año 1292, el entonces rey, Sancho IV, otorgó a lo que era el Estudio de Valladolid los ingresos que la Iglesia proporcionaba a la corona y se convirtió en el modelo a seguir a la hora de crear otros Estudios, como fue el Estudio General de Alcalá (1293). Fue ya en 1346 cuando el papa Clemente VI, a petición del rey Alfonso XI, transformó el Estudio de Valladolid en Estudio General de Valladolid y a partir de este momento la trayectoria que se siguió fue muy positiva, con hechos como la concesión a la villa de la esperada Facultad a lo que se sumó un incremento de la aportación de rentas por parte de la corona, dotándola así de cierta independencia económica. La actual Universidad de Valladolid, constituyó una institución que se desarrolló en paralelo a la ciudad y supuso un importante motor para impulsar su actividad económica y la cultural.

La Universidad de Valladolid continuó su desarrollo y en el siglo XVI, fue nombrada Universidad Mayor del Reino, junto a las Universidades de Alcalá y de León. En el transcurso del siglo la Universidad se va perfeccionando progresivamente; aparecen los primeros estatutos y las Facultades de Leyes y Medicina se consolidaron.

La crisis que la formación superior atravesaba durante el siglo XVIII ponía de manifiesto la necesidad de reformar el sistema existente. Esta reforma comenzó en 1770 con el reinado de Carlos III, pero al poco tiempo el miedo a la influencia de ideas de la Revolución Francesa paralizó las reformas.

La verdadera transformación tuvo lugar en la primera mitad del Siglo XIX. En este momento se pone fin al modelo de Universidad imperante en la Edad Media, marcada por el espíritu escolástico para pasar a una Universidad aperturista y laica. El número de alumnos que forman parte de ella va aumentando y se convierte en una Universidad influyente tanto a nivel provincial como regional.

Durante todo el siglo XX se amplía el número de estudios que ofrece, con las Facultades de Filosofía y Letras y Ciencias, junto a las de Derecho y Medicina ya existentes. Con la Ley General de Educación surgen dentro de ella nuevas Escuelas Universitarias y Colegios Universitarios. En este momento comienza también la aparición y adscripción de nuevos centros (Escuela Técnica Superior de Arquitectura, Escuela Universitaria de Educación de Palencia, integración de los Colegios Universitarios de Burgos y Soria, incorporación del Campus de Segovia...) que han construido la Universidad de Valladolid tal como la conocemos hoy día.

3.2.2. Situación actual de la Universidad de Valladolid

La Universidad de Valladolid comenzó el siglo actual con un Centro nuevo, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática y la integración de los estudios del Colegio Universitario Domingo de Soto de Segovia.

Hoy la Universidad de Valladolid es la segunda Universidad pública más antigua, después de la de Salamanca, con sede en la ciudad de Valladolid. Destaca en los campos de la enseñanza y la investigación y cuenta con 24 centros, distribuidos entre los campus de Palencia, integrado por la Escuela Técnica Superior de Ingenierías Agrarias, Escuela Universitaria de Educación y Facultad de Ciencias del Trabajo.

El campus de Valladolid, dividido a su vez en: Campus Huerta del Rey, Campus Centro, Campus Río Esgueva y Campus Miguel Delibes que albergan las Escuelas de Ingenierías Industriales, Técnica Superior de Arquitectura, Técnica Superior de Ingeniería Informática, Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicaciones, las Escuelas Universitarias de Enfermería y Estudios Empresariales y las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias, Derecho, Educación y Trabajo Social, Filosofía y Letras y Medicina.

El campus María Zambrano de Segovia con las Facultades de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación y las Escuelas Universitarias de Informática y Magisterio.

El campus Duques de Soria con las Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y del Trabajo, Educación, Enfermería, Fisioterapia e Ingenierías Agrarias y la Facultad de Traducción e Interpretación.

Entre todos los campus se ofrecen más de 100 titulaciones y varios programas de postgrado. Cuenta con más de 30.000 alumnos, alrededor de 2.000 profesores y 1.000 funcionarios y personal laboral que le permiten continuar su labor día a día.

Como ya mencionamos en el apartado relativo a la Universidad de Burgos, forma parte junto a ésta y a la Universidad de León del Campus de Excelencia Internacional CEI Triangular- E³.

3.3. La retribución del personal al servicio de las Universidades de Burgos y de Valladolid. Importancia y evolución de los beneficios sociales.

3.3.1. Nociones generales sobre retribución del personal de Universidad

Normativa aplicable

Antes de pasar a analizar en detalle el papel que los beneficios sociales tienen en la retribución del personal al servicio de las Universidades de Burgos y Valladolid, resulta conveniente tener en cuenta qué normas son las que rigen

en estos casos las condiciones de trabajo, y por consiguiente influyen en la forma en que se organiza la retribución y todos sus componentes.

Las Universidades de Burgos y Valladolid cuentan, dentro de los dos grandes grupos en que se divide su personal (personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS)) con varias posibilidades de contratación laboral. Encontramos personal funcionario y personal contratado atendiendo a cualquiera de las modalidades fijadas en la legislación laboral.

A pesar de la multiplicidad de modalidades de contratación laboral, todos los trabajadores tienen en común que prestan sus servicios en una entidad de Derecho Público y por tanto, son susceptibles de que se les aplique para todas las circunstancias inherentes a la relación laboral la regulación en materia de Función Pública.

El PDI, ya sea funcionario o contratado en régimen de derecho laboral, constituye un régimen especial de Función Pública. Atendiendo a lo establecido en la Constitución Española, estos regímenes especiales deben regular su régimen jurídico a través de Ley Orgánica. En este caso es la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, la que establece las nociones básicas para el funcionamiento de las Universidades Públicas y la gestión de su personal, incluidas las cuestiones relativas a la política retributiva, sin perjuicio de la aplicación con carácter supletorio de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas de desarrollo del mismo emanadas de las Comunidades Autónomas y de los Estatutos de las Universidades.

Atendiendo al artículo 55 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades «Las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas». Añade además en el párrafo segundo que «Las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión; también el Gobierno podrá fijar programas de incentivos. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos».

En lo que se refiere al PDI Funcionario es en el artículo 69 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, donde se establece que «El Gobierno determinará el régimen retributivo del personal docente e investigador universitario perteneciente a los cuerpos de funcionarios. Dicho régimen será el establecido por la legislación general de funcionarios, adecuado, específicamente a las características de dicho personal. A estos efectos, el Gobierno establecerá los intervalos de niveles o categorías dentro de cada nivel correspondientes a cada cuerpo docente, los requisitos de promoción de uno a otro, así como sus consecuencias retributivas». De la misma manera que sucede en el caso del PDI contratado, el Gobierno y las Comunidades

Autónomas podrán prever retribuciones adicionales teniendo en cuenta los méritos individuales y otros criterios, que serán asignadas por el Consejo Social de las Universidades a propuesta del Consejo de Gobierno.

El PAS independientemente de su condición de funcionario o contratado por la Universidad de que se trate, se encuentra regulado también por la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades. Le será también de aplicación supletoriamente la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las normas de desarrollo elaboradas por las Comunidades Autónomas y los Estatutos de las Universidad. Al PAS contratado le será aplicable también la legislación laboral y los convenios colectivos que procedan.

La Ley Orgánica de Universidades hace referencia en el artículo 74 a las retribuciones del Personal de Administración y Servicios. En este caso, el personal será retribuido con cargo a los presupuestos de las Universidades teniendo en cuenta los límites máximos que fijen las Comunidades Autónomas y las bases que establezca el Estado.

Como corolario de todo lo anterior, podemos decir que las retribuciones del personal al servicio de las Universidades, se fija por el Gobierno o la Comunidad Autónoma. Se atribuye además a las Universidades la posibilidad de crear conceptos retributivos adicionales a través del Consejo de Gobierno y el Consejo Social siempre teniendo en cuenta los límites fijados por el Estado o la Comunidad Autónoma de que se trate.

Conceptos retributivos utilizados

La retribución total de los trabajadores de las Universidades de Burgos y Valladolid, se encuentra dividida en los componentes que describimos a continuación.

En primer lugar, encontramos el grupo denominado **retribuciones básicas y otras**. Por *retribuciones básicas* se entiende los sueldos, trienios y pagas extras. En *otras* incluiremos los complementos de destino, complementos específicos y cualesquiera otras que tengan el carácter de complementarias.

Otro de los componentes que integra la retribución total de los trabajadores de las Universidades son los **incentivos al rendimiento y gratificaciones**. En este apartado deben incluirse todas aquellas cantidades que los empleados reciben como consecuencia de su rendimiento extraordinario, especial iniciativa o interés en el desempeño de la actividad profesional. Pertenecen también a este grupo las cantidades percibidas en concepto de compensación de servicios especiales.

Las **cuotas sociales a cargo del empleador**, se refieren a los seguros sociales y a otras prestaciones que puedan correr a cargo del empleador, en este caso, las Universidades.

Otro de los costes de personal en que se divide la retribución total es la **formación y perfeccionamiento del personal**, tanto del PDI como del PAS.

A todos los componentes anteriormente señalados, hay que añadir los que se denominan **gastos sociales / beneficios sociales**, en los que fijaremos nuestro objeto de estudio. En este apartado se incluyen todas aquellas cantidades que sin retribuir directamente el trabajo realizado se dirigen a promover y desarrollar programas de acción social para el personal de la Universidad.

Para terminar debemos añadir las denominadas **indemnizaciones por razón del servicio**. Se consideran dentro de este apartado las dietas, locomoción y otras indemnizaciones reglamentarias por asistir a tribunales y órganos colegiados, comisiones de selección de personal y concursos para la provisión de puestos de trabajo. También por acudir a reuniones de órganos colegiados de la Universidad, tales como juntas, consejos, comisiones y órganos similares. Es necesario que los límites máximos de estas indemnizaciones se encuentren recogidos en la normativa de la Universidad.

Después de conocer a grandes rasgos cómo se fija la retribución de los trabajadores de las Universidades y qué componentes la integran; en los epígrafes siguientes, vamos a analizar detalladamente cómo han evolucionado los planes de beneficios sociales de dos Universidades Públicas de Castilla y León, (Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid).

3.3.2. Evolución de los beneficios sociales en la Universidad de Burgos (2007-2013)⁸

A continuación, se explica cómo ha evolucionado el gasto de personal en la Universidad de Burgos y más concretamente los beneficios sociales como componente de la retribución total de sus trabajadores. En el apartado dedicado a cada uno de los años se muestran los datos que resultan más significativos a efectos de estudiar la evolución posterior.

Año 2007

El Presupuesto aprobado por la Universidad para el año 2007 asciende a una cuantía de 60.936.028€, de los cuales se destinaron a gastos de personal el 54,85%, que corresponde a la cantidad de 33.422.418 €.

Tomando como referencia el gasto total de personal, el coste laboral medio por trabajador para la Universidad en 2007, fue de 31.441,60 €.

⁸ El periodo 2007-2013 se ha seleccionado con el fin de contrastar la situación de este tipo de complementos de la retribución antes del estallido de la crisis económica, durante la misma y ya en el año 2013, cuando la crisis parece que va remitiendo.

Todas las tablas con la información detallada de los datos de personal y la distribución de los gastos de personal, forman parte del Anexo I.

Ocupándonos de los beneficios sociales, éstos supusieron la cantidad de 247.000€, un 0,74% de los costes totales de personal. Dado que la plantilla en este periodo era de 1.063 personas, cada trabajador percibió en concepto de beneficios sociales 232,36 €.

Año 2008

En el ejercicio 2008, los costes de personal fueron de 36.147.725€, sobre un gasto total presupuestado de 64.372.305€, lo que supone en términos porcentuales un 56,15%.

El coste laboral medio por trabajador en 2008 fue de 33.909,69€.

Respecto de las cantidades asignadas a beneficios sociales, la suma ascendía a 337.000€ y representan el 0,93% de total de costes de personal.

Partiendo de que la plantilla de la Universidad de Burgos en el año 2008 fue de 1.066 empleados, el valor medio por trabajador y año de los programas de beneficios sociales fue de 316, 14€.

Año 2009

De los 64.043.300€, aprobados en el presupuesto de la Universidad de Burgos para 2009, el 57,68%, 36.939.538€ corresponden a costes de personal.

El coste medio por trabajador y año fue de 34.458,52€.

De estos 36.939.538€, 267.207€ o lo que es lo mismo un 0,72%, corresponde a beneficios sociales. En término medio, y dado que la plantilla era de 1.072 personas en 2009, cada trabajador habría disfrutado de beneficios sociales por valor de 249,26€.

Año 2010

El gasto presupuestado para el año 2010, fue de 65.803.860€. De esta cuantía, el 57,25%, lo que se traduce a 37.674.197€ se destinaron a su personal.

La plantilla de la Universidad de Burgos en el año 2010 alcanzó los 1.085 trabajadores computando PDI y PAS. Si consideramos este dato y la cifra de gastos de personal el coste medio por trabajador al año fue de 34.722,76€.

Los beneficios sociales suman 241.200€ que representan el 0,64% de los gastos de personal, siendo la media de gasto en beneficios sociales por cada trabajador en un año de 222,30€.

Año 2011

La cantidad prevista para gastos de personal durante el año 2011, fue de 35.961.40€ que sobre el presupuesto total de 60.850.997€ representa un 59,10%.

El coste laboral medio por trabajador y año, con un gasto de personal de 35.961.408€ y una plantilla de 1.119 trabajadores, fue de 32.137,09€.

Dentro de los costes de personal, los beneficios sociales suponen el 0,44% con la cifra de 160.000€, lo que significa que el importe medio que recibirán los trabajadores en concepto de beneficios sociales será de 142,98€ por trabajador y año.

Año 2012

El coste de personal durante el año 2012 se presupuestó en 33.880.465€, lo que representaba un 62,91% sobre los 53.853.320€ del gasto total.

Con una plantilla de 1.092 personas, el coste medio por trabajador y año asciende a 31.026,07€.

En relación a los beneficios sociales, decir que su valor para este año fue de 42.000€ o lo que es lo mismo el 0,12% de los costes de personal. Si lo traducimos a la cantidad media que correspondería a cada trabajador en este año, fue de 38,46€.

Año 2013

Los presupuestos de la Universidad de Burgos aprobados para 2013 recogían un valor de 56.128.750€, de los cuales el 64,11%, que son 35.981.411€, corresponde a gastos de personal.

Teniendo en cuenta los gastos totales de personal y que la plantilla de la Universidad era de 1.124 trabajadores, el coste laboral medio por trabajador en este periodo fue de 32.011,93€.

Por otro lado los beneficios sociales previstos fueron de 42.000€, en términos porcentuales suponen un 0,12% de los costes de personal. Si hallamos la media de gasto en beneficios sociales por trabajador y año, obtenemos la cifra de 37,37€.

En todos los años analizados, dentro de los gastos de personal las cantidades más significativas corresponden a «retribuciones básicas y otras» y a «cuotas sociales a cargo del empleador».

A continuación, se muestra la tabla 3.1. que ilustra la evolución de los gastos de personal y dentro de ellos de los beneficios sociales durante este periodo.

Tabla 3.1. Evolución beneficios sociales Ubu. Periodo 2007-2013

Año	Beneficios sociales media por trabajador y año	Beneficios sociales/costes de personal (%)	Costes de personal/Costes totales (%)	Coste medio por trabajador y año	Nº trabajadores
2007	232,36	0,74%	54,85%	31.441,60	1.063
2008	316,14	0,93%	56,15%	33.909,69	1.066
2009	249,26	0,72%	57,68%	34.458,52	1.072
2010	222,3	0,64%	57,25%	34.722,76	1.085
2011	142,98	0,44%	59,10%	32.137,09	1.119
2012	38,46	0,12%	62,91%	31.026,07	1.092
2013	37,37	0,12%	64,11%	32.011,93	1.124

Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos publicados en la web de la Ubu y en el B.O.U.B.U y datos relativos a Recursos Humanos del Servicio de Información de la Universidad de Burgos y en el Servicio de Recursos Humanos

3.3.3. Evolución de los beneficios sociales en la Universidad de Valladolid (2007-2013)⁹

Siguiendo el mismo procedimiento que se ha hecho para la Universidad de Burgos, a continuación exponemos la evolución de los beneficios sociales en la Universidad de Valladolid.

Año 2007

Para el año 2007, la Universidad de Valladolid recogía en sus presupuestos un gasto de 196.426.489€. De esta cantidad 128.401.410€ representan el coste de personal, lo que hablando en términos porcentuales supone un 65,37% sobre los gastos totales.

En lo que se refiere a los beneficios sociales que en el año 2007 se destinó a este componente retributivo un total de 895.420€ y representa un 0,70% sobre los costes de personal. La media por trabajador de beneficios sociales sería de 231,85€.

Teniendo en cuenta que en este periodo la Universidad de Valladolid contaba en su plantilla con 3.862 trabajadores entre PDI y PAS, el gasto medio por trabajador y año es de 33.247,39€.

Año 2008

Para el año 2008 el gasto presupuestado por la Universidad ascendía a la cifra de 198.967.752€, de los cuales el 67,62% o lo que es lo mismo 134.545.458€ corresponden a costes de personal.

Los beneficios sociales sumaban 1.042.880€ lo que sobre los costes totales de personal supone el 0,78%. La media de percepciones en forma de beneficios sociales por trabajador y año se sitúa en 272,43€.

⁹ Todos los datos detallados tanto a distribución de los costes de personal como a evolución de los Recursos Humanos están disponibles en el Anexo I

La plantilla de la Universidad de Valladolid en este momento era de 3.828 trabajadores, por lo que el coste medio por trabajador y año es de 35.147,72€.

Año 2009

En el año 2009 los gastos de personal con importe de 139.587.312€ representaban el 68,69% del gasto total presupuestado que ascendía a 203.203.367€

Teniendo en cuenta estas cifras y que la plantilla de la Universidad de Valladolid ascendía a 3.850 trabajadores; la media de gasto por trabajador y año fue de 36.256,44€.

Respecto de los beneficios sociales, se pusieron en marcha programas dirigidos a los empleados con un valor de 886.120€ sobre los 139.587.312€ empleados para personal. En términos porcentuales supone un 0,63%. Por lo que la media de gasto por trabajador en beneficios sociales fue de 230,16€

Año 2010

El gasto de personal que aparece recogido en los presupuestos aprobados por la Universidad de Valladolid en el año 2010, asciende a 175.427.899€ y representa un 85,08% del gasto total.

La cantidad que se dedicó a programas de prestaciones y beneficios sociales fue de 876.120€, un 0,50% de los costes de personal. Hallando la media de gasto que corresponde a cada empleado obtenemos el valor de 222,82€ por trabajador y año.

Considerando los 175.427.899€ de costes de personal, el valor de la retribución media, teniendo en cuenta todos los complementos que la integran, es de 44.615,44€.

Año 2011

Los presupuestos de la Universidad de Valladolid del año 2011, destinaban a gastos de personal 134.538.677€ de los 195.687.866€ en que se valoró el gasto total. Es decir, los gastos de personal representaron el 68,75% de los gastos totales de la Universidad.

En el año 2011 se ofrecieron unos beneficios sociales por un importe de 1.273.432€. En término medio representó un valor de 346,23€ por trabajador y año. Respecto de los gastos de personal supone un 0,95%.

El coste medio por trabajador y año fue de 36.579,30€.

Año 2012

Para el año 2012 se aprobó un presupuesto por un valor de 183.811.664€ de los cuales los gastos de personal fueron de 124.233.294€, representando 67,59%.

En relación con los beneficios sociales, la cantidad que se destinó a tal fin fue de 1.541.702€, que representan el 1,24% de los gastos de personal. La media de beneficios sociales por trabajador y año es de 419,74€.

Si tenemos en cuenta que los gastos de personal han ascendido a 124.233.294€ el gasto medio por trabajador al año es de 33.823,38€.

Año 2013

En este periodo los costes de personal representaron el 72,17% sobre el gasto total, con un importe de 130.512.210€ sobre los 180.833.085€ del total.

Los beneficios sociales implementados durante este periodo tuvieron un valor de 1.712.717€, un 1,31% de los costes de personal. La media de gasto por trabajador en beneficios sociales fue de 501,09€.

El gasto de personal medio en este año alcanzó los 38.183,80€, con una plantilla de 3.418 empleados entre PDI y PAS.

Dentro de los costes de personal el gasto más significativo es el que corresponde a las «retribuciones básicas y otras» junto a las «cuotas sociales a cargo del empleador» en todos los años tenidos en cuenta.

Para terminar, se muestra la tabla 3.2. donde aparecen recogidos todos los datos explicados anteriormente.

Tabla 3.2. Evolución beneficios sociales Uva. Periodo 2007-2013

Año	Beneficios sociales media por trabajador y año	Beneficios sociales/ costes de personal (%)	Costes de personal/Costes totales (%)	Coste medio trabajador / año	Nº trabajadores
2007	231,85	0,70%	65,37%	33.247,39	3.862
2008	272,43	0,78%	67,62%	35.147,72	3.828
2009	230,16	0,63%	68,69%	36.256,44	3.850
2010	222,82	0,50%	85,08%	44.615,44	3.932
2011	346,23	0,95%	68,75%	36.579,30	3.678
2012	419,74	1,24%	67,59%	33.823,38	3.673
2013	501,09	1,31%	72,17%	38.183,80	3.418

Fuente: Elaboración propia a partir de Presupuestos de la Uva periodo 2007-2013 publicados en la web de la Uva y datos relativos a los Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación.

3.3.4. Análisis comparativo: Evolución de los beneficios sociales Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid.

La *Universidad de Burgos* en el año 2007 ofrecía a sus trabajadores unos beneficios sociales por valor de 247.000€, una media de 232,36€ por trabajador al año y representaban el 0,74% de los costes de personal.

La *Universidad de Valladolid*, en el mismo año, destinaba a beneficios sociales 895.420€, lo que en término medio supone 231,85€ por trabajador y año. Un 0,70% de los costes de personal.

En la *Universidad de Burgos*, durante los años 2008 y 2009, la cuantía destinada a beneficios sociales se incrementó, siendo la media por trabajador de 316,14€ y 249,26€ respectivamente para estos años. Sin embargo, los recortes que con motivo de la crisis económica afectaron a la Universidad, impactaron más directamente en este componente de la retribución.

Según se deduce de los presupuestos aprobados para el año 2009 y siguientes y especialmente, en 2011, 2012 y 2013 el importe previsto para este tipo de prestaciones se reduce progresivamente hasta alcanzar los 37,37€ de media por trabajador y año en 2013.

El motivo de esta reducción de las cantidades para beneficios sociales se debió, tal como se publicó el miércoles 21 de noviembre de 2012 en el Diario El Correo de Burgos (ver Anexo II), a la puesta en marcha de recortes necesarios para seguir manteniendo puestos de trabajo.

Estas prestaciones, dirigidas a la totalidad de la plantilla y que en caso de existir muchas solicitudes, constituían un importe simbólico, ayudaban sobre todo al personal laboral ya que el personal funcionario, dispone especialmente para temas sanitarios, de otras ayudas.

La medida que se lleva a cabo en la Universidad de Burgos es muestra de una de las ventajas propia de los beneficios sociales; otorgar al mix retributivo la flexibilidad necesaria para recortar costes de personal sin que las retribuciones básicas, que suelen ser las más significativas, se vean afectadas y mantener la seguridad económica de los empleados.

En la *Universidad de Valladolid* la cuantía prevista para prestaciones sociales en el año 2008 se incrementó ligeramente de los 231,85€ de media por trabajador y año en 2007, a los 272,43€. Sin embargo, esta tendencia al alza desapareció en los años 2009 y 2010, cuando los beneficios sociales se redujeron a 230,16€ y 222,82€ respectivamente por empleado y año.

La trayectoria de descenso del importe de presupuesto dirigido a beneficios sociales, a diferencia de la experimentada por la Universidad de Burgos, se ve interrumpida en el año 2011 y siguientes, cuando la media de beneficios sociales por trabajador y año alcanza los 501,09€ en 2013.

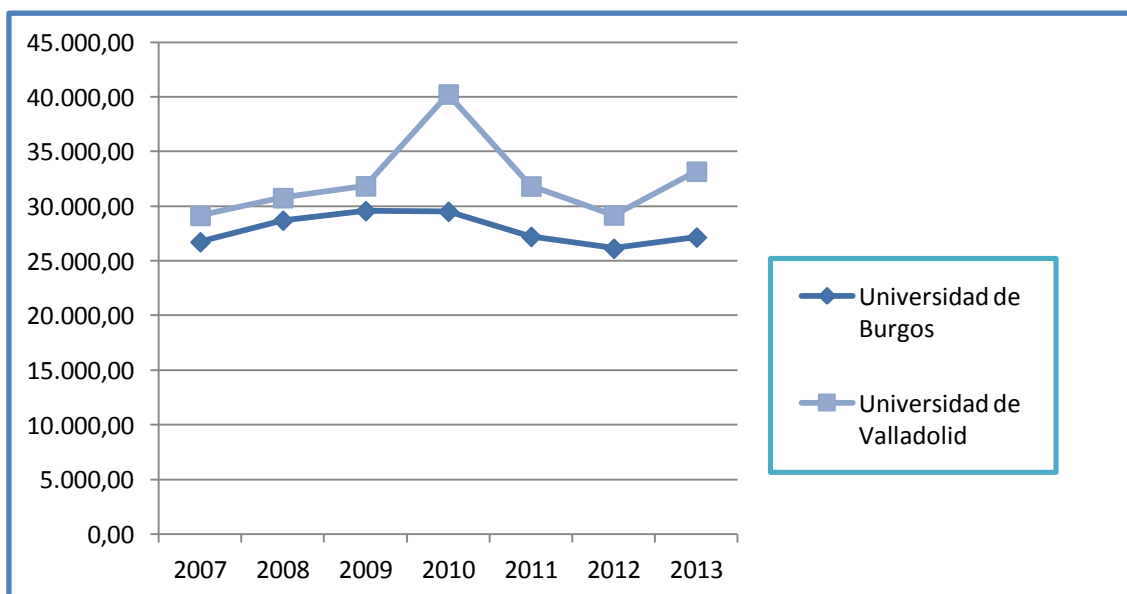
En el caso de la *Universidad de Burgos*, la casi total desaparición de los beneficios sociales, se justificaba en el mantenimiento de la plantilla y realmente así se confirma con los datos relativos a recursos humanos, que aumentaban en 61 personas (57 PDI y 4 PAS). La *Universidad de Valladolid* elimina 444 puestos de trabajo (384 PDI y 60 PAS) (Ver Anexo II) con el fin de mantener, o incluso incrementar las cuantías dirigidas a los diferentes conceptos retributivos.

A pesar de que los beneficios sociales se han reducido en la *Universidad de Burgos*, el gasto medio por trabajador se ha incrementado de los 31.441,60€ al año en 2007 hasta los 32.011,93€ en 2013. La reducción de las ayudas ha permitido incrementar ligeramente las retribuciones básicas del personal (con una media de 26.743,82€ por trabajador y año en 2007 a 27.175,74€ por trabajador en 2013) y el mantenimiento de los importes dirigidos a incentivos y gratificaciones.

En el caso de la *Universidad de Valladolid* el aumento de los beneficios sociales ha llevado aparejada una reducción considerable de las cantidades dirigidas a incentivos, que pasa de una media de 158,53 € por trabajador y año en 2007 a 67,14€ en 2013 y a formación y perfeccionamiento que bajan a 18,67€ por trabajador y año en 2013 desde los 23, 56 € de 2007.

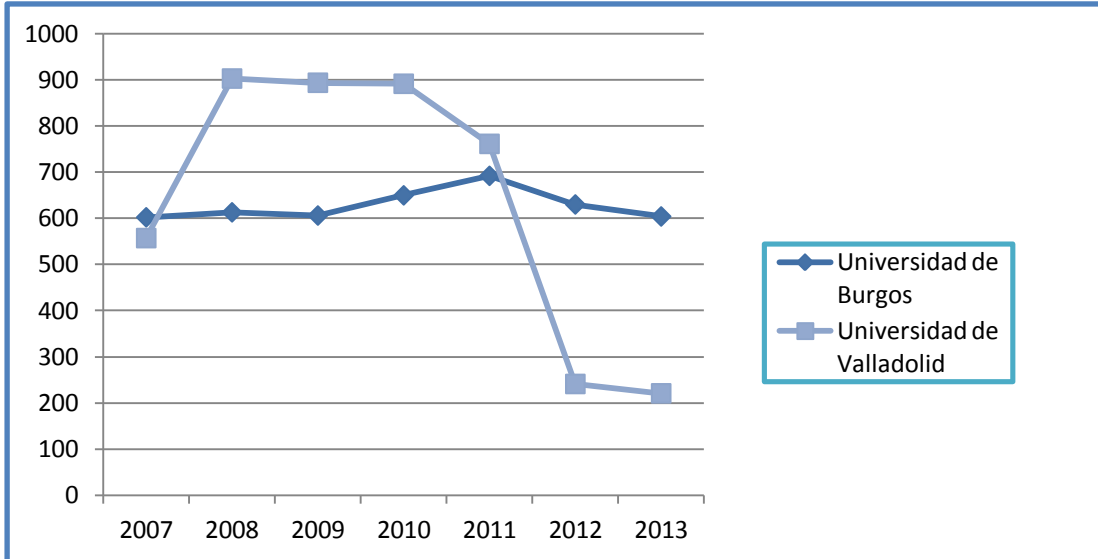
La evolución de los componentes que acabamos de mencionar, retribuciones básicas, incentivos y gratificaciones y formación y perfeccionamiento, se ilustra con los gráficos 3.1, 3.2 y 3.3.

Gráfico 3.1.: Evolución de las retribuciones básicas Ubu y Uva.



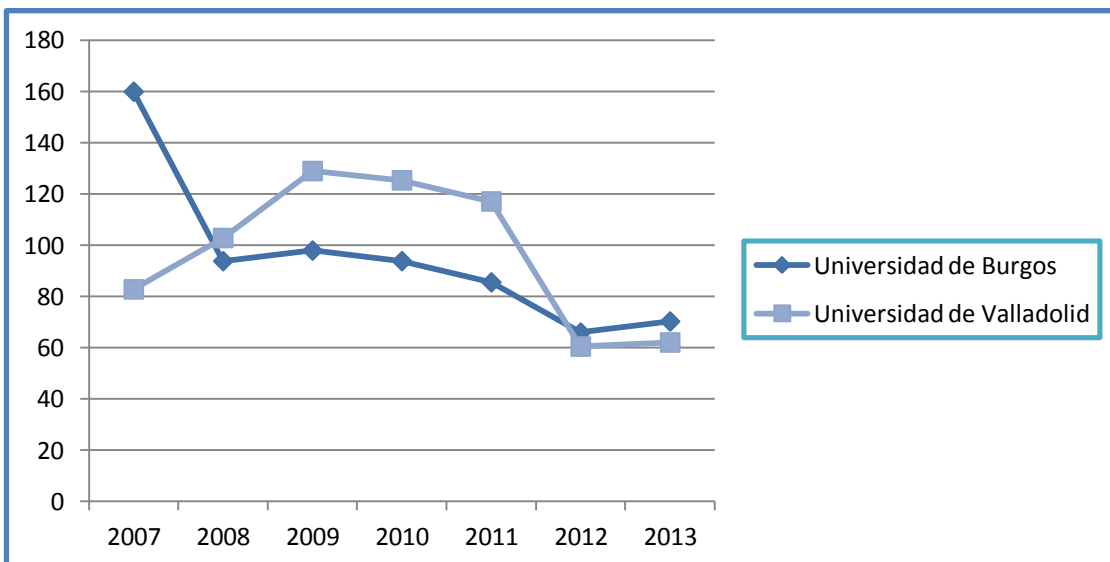
Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos y datos de personal de la Ubu y de la Uva.

Gráfico 3.2.: Evolución de los Incentivos y Gratificaciones Ubu y Uva



Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos y datos de personal de la Ubu y de la Uva.

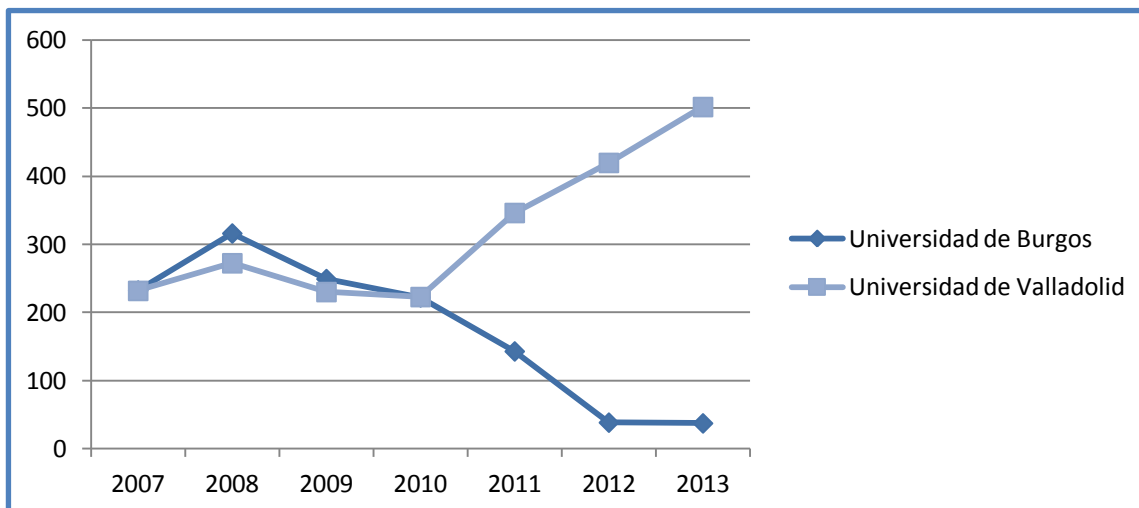
Gráfico 3.3.: Análisis comparativo formación y perfeccionamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos de la Ubu y de la Uva y de los datos relativos a Recursos Humanos

Por último, y para terminar con el análisis en relación con los beneficios sociales, se muestra en el gráfico 3.4. la evolución de éstos en cada una de las Universidades

Gráfico 3.4.: Análisis comparativo beneficios sociales Ubu y Uva



Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos de la Ubu y de la Uva y de los datos relativos a Recursos Humanos

3.3.5. Beneficios sociales en la Universidad de Burgos y en la Universidad de Valladolid. Curso 2013/2014¹⁰

A continuación vamos a mostrar cómo las Universidades ponen en práctica los programas de beneficios sociales que hasta ahora hemos explicado en términos cuantitativos. Para ello, analizaremos algunas de las convocatorias de ayudas o beneficios sociales que se han puesto en marcha en los últimos meses, así como otras prestaciones no monetarias, es decir que sin suponer un ingreso directo para los empleados, representan un valor económico.

En el caso de la *Universidad de Burgos*, tenemos que mencionar que en el año actual, se mantiene congelada la partida destinada al Fondo de Acción Social, encargada de poner en marcha las convocatorias de ayudas y prestaciones a los trabajadores. Los únicos beneficios sociales de carácter monetario que se mantienen, son las cantidades dirigidas a ayudar al personal para asistir a cursos y congresos. Por otro lado, destacar que continúan existiendo beneficios sociales no monetarios que no representan gastos para la Universidad pero suponen ventajas para sus empleados, entre ellos está la posibilidad de utilizar el carné universitario. Éste además de funcionar como una tarjeta convencional, otorga a su titular la posibilidad de disfrutar de descuentos en determinados establecimientos seleccionados previamente. Añadir que los beneficios sociales no monetarios se dirigen también a mejorar el entorno de trabajo; de este modo, sus campus disponen de servicios de reprografía, cafetería o comedor universitario y aparcamientos disponibles para

¹⁰ El año 2014 no se ha analizado a efectos de la evolución de los beneficios sociales por no existir en el momento de realizar el estudio los datos necesarios.

la comunidad universitaria así como otras ventajas derivadas de ser miembro de la misma. A modo de resumen se muestran en la tabla 3.3.

Tabla 3.3. Beneficios sociales Ubu (2014)

Beneficios sociales No Monetarios	
Descuentos en establecimientos comerciales	Aparcamientos
Descuentos en clínicas y clínicas veterinarias	Cafetería/comedor universitario
Descuentos y matrícula gratis en Gimnasios	Servicio de reprografía
Descuentos en Restaurantes	Descuentos en clínicas dentales
Descuentos en asesorías y aseguradoras	Posibilidad de participar en eventos deportivos
Descuentos en viajes	Guardería a precios más bajos
Descuentos para entradas a eventos culturales	Descuentos en productos ópticos
Exposiciones del Aula de Artes Plásticas	Actuaciones del Aula de Teatro
Conciertos organizados por el Aula de Música	

Fuente: Elaboración propia a partir de información web Ubu

La *Universidad de Valladolid* hasta la fecha actual ha publicado en su web, concretamente en la sección «Información de la Gerencia» y dentro de ella, «Convocatorias Ayudas Personal Uva», una serie de convocatorias para acceder a beneficios sociales monetarios. A continuación explicamos detenidamente en qué consisten.

Ayudas generales.

Tienen como finalidad cubrir gastos no incluidos en la asistencia sanitaria pública, incluye tratamientos médicos, quirúrgicos, psicológicos o psiquiátricos, ayudas para prótesis y órtesis, así como tratamientos dirigidos a la rehabilitación de drogodependientes.

Estas ayudas, cumplen con la característica propia de los beneficios sociales, no se dirigen exclusivamente a los trabajadores (PDI y PAS) sino también alcanzan al resto de miembros que formen parte de su unidad familiar. Atendiendo a lo establecido en la convocatoria, se entiende por unidad familiar el cónyuge o pareja de hecho con unión estable y probada y los hijos menores de 30 años, dependientes económicamente del solicitante (ingresos que no superen el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) anual en el cómputo de 14 mensualidades).

La cuantía de la ayuda dependerá de si el trabajador presta sus servicios a tiempo completo o a tiempo parcial pudiendo oscilar entre el 50% y el 100% de la cuantía fijada para la ayuda, sin que en ningún caso puedan exceder del gasto real. A la solicitud deberán adjuntarse los documentos acreditativos correspondientes, tales como facturas originales, documentos que acrediten la filiación, declaración de IRPF además de la que adicionalmente se les pueda requerir.

No podrán ser beneficiarios de esta ayuda quienes hayan recibido alguna otra con finalidad similar por cualquier organismo público o privado.

Las coberturas que incluye son para **tratamientos psicológicos, psiquiátricos, médicos o intervenciones quirúrgicas** un máximo de 500€; operaciones de oftalmología (miopía, astigmatismo...) hasta el 30% de los gastos acreditados con un máximo de 200€, enfermedades de larga duración por importe hasta el límite de 600€, ayudas para financiar la **alimentación de enfermos celíacos**, en este caso se limita a los hijos beneficiarios con edades entre 2 y 30 años sin tenerse en cuenta estos extremos para el titular y su cónyuge, consisten en un importe de 280€. Se prevén también ayudas para financiar la compra de **lácteos especiales para intolerantes a la lactosa**, la cuantía, en este caso de 66€.

Las ayudas para **prótesis y órtesis** alcanzan como máximo al 50% del gasto en que se haya incurrido con los límites que se fijen para cada una de las prestaciones. En este grupo cabe cualquier tipo de prótesis ya sea temporal o permanente siempre que tenga como fin sustituir a un órgano que funciona incorrectamente y no sea necesaria intervención quirúrgica para implantarla (collarines, calzado especial, medias o fajas ortopédicas,...).

Para **gastos auditivos y foniatrícos** (audífonos, implantes cocleares o reparación de los mismos) se aplicará el 50% al gasto soportado por el solicitante con un máximo de 300€.

Forman parte también de estas ayudas lo que se denominan **gastos oculares**, gafas completas (hasta 100€), sólo montura (hasta 50€), cristales (25€ por uno y 50€ por los dos), gafas telelupa (hasta 100€) y sustitución cristal telelupa (35€ por uno y 75€ por los dos) y lentillas (30€ por cada par y 60€ por cada dos pares). En este caso se aplicará también al gasto soportado el 50%, hasta los máximos arriba mencionados.

Las ayudas generales ayudan a sufragar también los **gastos dentales** con un máximo del 50% del gasto correspondiente con los siguientes límites máximos: para dentadura completa 250€; para dentadura superior o inferior, 125€, prótesis (piezas, fundas, coronas, endodoncias, reconstrucciones...) 30€ cada una, con un máximo de 5 prótesis por convocatoria, este mismo límite se da por los implantes osteointegrados con un máximo de 100€ por cada uno; los empastes por un máximo de 25€ cada uno.

Las cuantías previstas para ortodoncia consisten en el 30% del gasto soportado con el límite de 400€. Esta ayuda solamente será posible concederla cada 10 años desde la última percepción; esto mismo sucede en el caso de las férulas de descarga, con la salvedad de que el tope es de 120€.

Ayudas para escuelas infantiles

Como hemos podido observar en la evolución de los beneficios sociales de la Universidad de Valladolid se destinan alrededor de 40.000€ del presupuesto de cada año al mantenimiento de la guardería que se integra en el campus de Valladolid, dirigida al cuidado de hijos de 0-3 años de los miembros

de la comunidad universitaria. En el resto de campus pertenecientes a la Universidad de Valladolid (Palencia, Segovia y Soria) no existe este servicio de guardería. Por este motivo y con el fin de conseguir el principio de equidad que debe apreciarse en todo sistema retributivo así como el hecho de que los beneficios sociales sean accesibles a todos los trabajadores; la Comisión de Acción Social pone en marcha unas ayudas dirigidas a sufragar los gastos de guardería, dirigidas tanto a PAS como a PDI.

Del mismo modo que sucedía para las ayudas generales, en este caso se tienen en cuenta las mismas normas a la hora del cómputo de los miembros que forman parte de la unidad familiar. Con la diferencia de que en caso de separación o divorcio, si los dos pudiesen acceder a la ayuda, tendría preferencia el progenitor sobre el que recaiga la guarda y custodia del menor. Y a la hora de conceder los importes también se atenderá a si el solicitante desempeña su trabajo a tiempo completo o parcial. Las incompatibilidades son también las mismas que las descritas para el supuesto anterior.

En este supuesto las ayudas no podrán superar el gasto real en que se haya incurrido y consistirán en un máximo de 30€ al mes por persona y con una duración máxima de 11 meses.

Ayudas de cursos lúdico-formativos en lenguas extranjeras para hijos del personal de Universidad

Estas ayudas son otro ejemplo claro de que los beneficios sociales no se dirigen solamente a los trabajadores, sino también a sus familias, en este caso vienen a sufragar el gasto derivado de cursos de idiomas de los hijos tanto del PDI como del PAS, con edades comprendidas entre los 8 y 16 años. Encuentran su justificación en la importancia que tiene en la sociedad actual aprender lenguas extranjeras.

Es condición necesaria que estas «actividades lúdico formativas» se desarrollen al menos en un 30% en una lengua extranjera, no se incluyen cursos en Academias o Centros de Formación, programas de intercambio y similares.

Las normas sobre incompatibilidades, documentación requerida, unidad familiar, prioridad entre progenitores y porcentaje de ayuda en función de si la jornada es a tiempo completo o parcial, etc....serán las mismas que las de ayudas para guardería.

Las cuantías que se podrán percibir será del 30% en cursos de hasta 300€ y del 30% con un máximo de 150€ para cursos que superen los 300€.

Ayudas para Estudios Universitarios Oficiales en la Uva

Tienen como finalidad principal reducir el impacto de los gastos de matrícula en caso de estudios cursados por empleados de la Universidad o por miembros de su unidad familiar.

Estas ayudas cubren: los precios de primera matrícula, incluidos los créditos que sean reconocidos o convalidados. En los supuestos de que se

cursen estudios de doctorado se incluye el precio de matrícula y de tutela académica. Solamente podrán darse estas ayudas para una titulación al año.

La percepción de estas ayudas está condicionada a la solicitud de las becas y ayudas que gestiona el Ministerio de Educación, la Junta de Castilla y León u otras entidades públicas o privadas, y sólo se podrá acceder a las mismas en caso de que ésta última sea denegada. Si la familia es numerosa el beneficio se extenderá a la cuantía no cubierta por estas ayudas.

Las normas que regulan la pertenencia de miembros a una determinada unidad familiar, la dependencia económica, documentación requerida para acreditar el gasto,... serán las mismas que para los casos anteriores.

La cuantía de la ayuda será del 100% del precio público abonado para los trabajadores a tiempo completo y porcentajes inferiores en caso de que la dedicación sea a tiempo parcial.

Ayudas para estudios universitarios oficiales cursados por hijos de empleados públicos de la Uva en otras Universidades Públicas.

En esta ayuda encontramos nuevamente un ejemplo de beneficios sociales que va dirigido a familiares del trabajador. Se trata de ayudas para sufragar los gastos de matrícula de los estudios cursados por hijos de los trabajadores de la Uva en otras Universidades públicas distintas a la Universidad de Valladolid.

Para ser beneficiario de esta prestación será necesario aportar la documentación necesaria para acreditar que la titulación que se va a cursar en otra Universidad distinta a la Universidad de Valladolid, no existe en ésta última con un contenido similar. O bien demostrar que se denegó por la Universidad de Valladolid la posibilidad de cursar en ella estudios por no existir suficientes plazas disponibles.

La mecánica de funcionamiento de estas ayudas es la misma que la descrita para los estudios cursados en la Universidad de Valladolid.

Para terminar decir que además de las ayudas previstas en las convocatorias que acabamos de describir la Universidad de Valladolid, igual que sucedía en la Universidad de Burgos, ofrece un carné universitario con ventajas para sus empleados, y cuenta con servicios de cafetería, comedor universitario y aparcamientos para los miembros que forman parte de ella (beneficios sociales no monetarios); con todo esto, se busca crear un entorno de trabajo más cómodo y adecuado a las necesidades del personal.

A continuación se muestran la tabla 3.4., donde se recogen a modo de síntesis los principales beneficios que en el curso actual ha puesto en marcha la Universidad de Valladolid. Se muestran los beneficios sociales monetarios y no monetarios ofrecidos. A estos últimos beneficios, como ya hemos mencionado, se accede acreditando la condición de miembro de la Universidad a través del carné universitario.

Tabla 3.4.: Beneficios sociales Uva (2014)

Beneficios sociales Monetarios	Beneficios sociales No Monetarios¹¹
Ayudas tratamientos médicos o quirúrgicos	Descuentos en establecimientos comerciales
Ayudas alimentos celíacos	Descuentos en clínicas y clínicas veterinarias
Ayudas lácteos intolerantes a la lactosa	Descuentos y matrícula gratis en Gimnasios
Ayudas prótesis y órtesis	Descuentos en Restaurantes
Ayudas gastos auditivos y foniatrícos	Descuentos en asesorías
Ayudas gastos oculares	Descuentos en viajes
Ayudas gastos dentales	Descuentos para entradas a eventos culturales
Ayudas guardería	Cursos de formación gratuitos
Ayudas cursos de idiomas para hijos	Posibilidad de participar en eventos deportivos
Ayudas para estudios en la Uva	Guardería a precios más bajos (Valladolid)
Ayudas para estudios en otras Universidades	Posibilidad de acceso a viviendas a precios más bajos
	Gabinete médico
	Aparcamientos
	Cafetería/comedor Universitario
	Servicio de reprografía
	Apartamentos y viviendas Universidad
	Diferentes cursos para hijos del personal
	Gabinete médico

Fuente: Elaboración propia a partir de información Web de la Uva del área de Acción Social.

¹¹ En este apartado no se incluyen algunos de los beneficios sociales que han aparecido en el análisis realizado porque no existen datos de si a día de hoy continúan o no.



CONCLUSIONES

La persistencia de la situación de crisis económica que comenzó en el año 2008 y afectó inicialmente al sector privado, ha hecho que las medidas previstas para salir de ella alcancen también a las Administraciones e Instituciones Públicas; claro ejemplo de ello son las Universidades, éstas han tenido que aplicar numerosos recortes al ver reducidos los ingresos de los que disponen.

Si el capital humano es importante en cualquier tipo de organización, es fundamental en las instituciones dedicadas a la enseñanza y a la investigación para poder ofrecer un servicio de calidad y cumplir sus objetivos. Es por este motivo, por el que tienen que ser capaces de adaptarse a los cambios y gestionar las cuestiones que afecten a su personal con el menor impacto posible, especialmente en lo relativo al sistema retributivo.

La retribución, o más bien, la forma en que se organizan y gestionan sus componentes, es en muchos casos, la base de problemas de motivación, bajo rendimiento, dificultad para alcanzar objetivos (individuales, grupales o de toda la organización) y por consiguiente, de un mal funcionamiento del servicio que se ofrece. En este contexto, hemos intentado analizar qué evolución han experimentado en dos Universidades Públicas de Castilla y León los beneficios sociales; uno de los componentes menos conocidos y estudiados de la retribución pero que a pesar de ello tiene considerables efectos positivos para los trabajadores y para la empresa.

Conclusiones generales

En el capítulo primero hemos comenzado con el concepto de retribución y las diferentes perspectivas desde las que se analiza. Por un lado se define como la contraprestación o recompensa que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo y por otro, como parte de la estrategia de la empresa que debe

definirse correctamente para alcanzar los objetivos planteados. La dimensión que más nos interesa, es la que se enfoca como recompensa en sentido amplio de la que forma parte tanto el dinero como bienes y servicios de cualquier tipo.

En este mismo epígrafe, hemos dedicado un apartado para explicar las diferentes recompensas que podemos encontrar. Dependiendo de si se administran desde fuera (extrínsecas) o dependen de la perspectiva interna de la persona (intrínsecas). También se clasifican dependiendo de si tienen un valor equivalente a dinero o son dinero (económicas) o si carecen del mismo (no económicas).

A continuación, al estudiar los factores determinantes de la retribución nos damos cuenta de que no sólo hay que tener en cuenta las características internas de la empresa tales como la forma de organización y dirección, el sistema de provisión de puestos de trabajo, el tamaño y el papel de las nuevas tecnologías sino también los aspectos del entorno como el sector de actividad, papel de los sindicatos o la negociación colectiva e incluso la cultura o el nivel de vida del lugar. Tener en cuenta todas estas cuestiones, permitirá que el sistema retributivo reúna las características fundamentales de equidad, objetividad, aceptabilidad y variabilidad que unidas a una comunicación clara y transparente del mismo, permitirán a la empresa atraer y retener recursos humanos valiosos y mantener a sus empleados motivados.

Por último, hemos determinado qué componentes forman la retribución total, distinguiendo entre retribución extrínseca y retribución intrínseca.

La retribución extrínseca se divide en dos grandes bloques, ambos indispensables, para cumplir los objetivos del sistema retributivo. Por un lado, la retribución directa, dividida a su vez en una parte fija que compensa por el puesto de trabajo realizado (salario base) y las características especiales del mismo o del contexto en que se realiza (complementos). A la parte fija se añade una parte variable que retribuye por el trabajo realizado, la calidad del mismo, el rendimiento elevado.

En el capítulo segundo se analizó en detalle la retribución indirecta, y dentro de ella, los beneficios sociales. En primer lugar, justificábamos la importancia creciente de la retribución indirecta en la transformación del significado que el trabajador tiene para la empresa; éstos han dejado de ser una mercancía más para que sus capacidades, formación y actitudes sean las que añaden valor a los productos y servicios ofrecidos. Por otro lado, en la modificación del significado que para los trabajadores tiene el dinero; los valores de la sociedad han cambiado y el dinero no lo es todo, se busca seguridad, protección, descanso,... cuestiones en las que los beneficios sociales juegan una labor muy importante.

La retribución indirecta se constituye por las recompensas que el trabajador percibe por pertenecer a la empresa, no están vinculadas con el puesto de trabajo desempeñado ni con el rendimiento. Puede ser económica (monetaria y no monetaria) o no económica. Los beneficios sociales, se encuentran dentro de la retribución indirecta económica y pueden ser tanto

monetarios como no monetarios. La retribución indirecta incide especialmente en la motivación y refuerza el vínculo trabajador-empresa.

Además de los beneficios sociales, también forman parte de la retribución indirecta, las cantidades destinadas a la Seguridad Social, el reparto de beneficios u otras gratificaciones de naturaleza similar y las percepciones extrasalariales.

Posteriormente dedicamos los restantes epígrafes del capítulo a analizar en detalle los beneficios sociales. Hemos dedicado el primer apartado a explicar su origen, derivado de la inexistencia inicial de mecanismos legales que protegiesen al trabajador en situaciones de necesidad.

A continuación revisamos los conceptos de beneficios sociales aportados por diferentes autores. De todos ellos las notas que podemos resaltar son las siguientes: la empresa debe ofrecerlas voluntariamente, es necesario que respondan a criterios previamente establecidos, tienen que cumplir los principios de objetividad y transparencia y pueden presentar diferentes opciones de financiación.

Consideramos oportuno referirnos también a los efectos derivados de los beneficios sociales, explicamos en primer lugar los positivos (retener trabajadores valiosos, mejorar el clima laboral, flexibilidad a la hora de reducir costes, buena imagen de la empresa,...), pero no debemos obviar las consecuencias negativas que aunque son menos que las positivas también pueden surgir (enfrentamientos entre trabajadores, responsabilidad de la empresa...).

A la hora de implantar los planes de beneficios sociales hay que prestar atención a las necesidades reales de los empleados, informar adecuadamente de su existencia y de los pasos a seguir para acceder a los mismos, especialmente a los empleados recién incorporados.

Posteriormente nos hemos detenido para conocer qué tipos de beneficios sociales se pueden encontrar; dependiendo de la forma en que se presentan podrán ser monetarios o no monetarios y atendiendo a la necesidad que quieran satisfacer serán asistenciales, recreativos o complementarios (o de apoyo).

Para terminar, hemos dedicado el último epígrafe de este capítulo a las nuevas tendencias retributivas. En este sentido hoy predomina la flexibilidad en los beneficios sociales que permite adaptar los programas a las necesidades personales de cada empleado. Por otro lado, es de destacar también la importancia creciente de los incentivos que permiten reconocer las diferencias individuales. En lo relativo a los nuevos programas de incentivos, destacar que van dirigidos a reforzar el sentimiento de pertenencia del trabajador hacia la empresa. Se trata de que los objetivos de los empleados establezcan una relación lo más estrecha posible con los de la empresa.

Conclusiones específicas

En el capítulo tercero nos centramos en nuestro objeto de estudio, los beneficios sociales de la retribución en la Universidad de Burgos y en la Universidad de Valladolid. Ambas son Universidades Públicas, situadas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León y han compartido una Historia común hasta el año 1994, momento en que la Universidad de Burgos se configura como Universidad independiente.

Las dos hunden sus raíces más profundas en la Edad Media. En el caso de la Universidad de Burgos, es en el año 1195, cuando el rey Alfonso VIII funda el Hospital del Rey, sede actual del Rectorado y de la Facultad de Derecho. El incremento más notable de actividad que sienta las bases de la Universidad que conocemos actualmente, se encuentra en los Siglos XVIII y XIX, con los estudios de la Facultad de Cirugía y Medicina. Con el transcurso del tiempo se han ido incorporando nuevas titulaciones y constituido nuevos centros. A día de hoy, dispone de dos campus, situados en la provincia de Burgos y aspira a reunir en el futuro todos sus centros en un mismo espacio para reforzar su actividad docente e investigadora.

Para la Universidad de Valladolid son tres corrientes las que explican su origen, sin embargo lo cierto es que independientemente de cuál de ellas sea la más acertada, la Universidad de Valladolid existía en el Siglo XIII y contaba con el apoyo de las instituciones más importantes del momento, la corona y el papado. Los estudios que inicialmente se impartían eran Aritmética, Gramática, Latín y Sagrada Escritura. La financiación que recibía por parte de la corona y la transformación en el año 1346 en Estudio General de Valladolid le permitió crecer y avanzar hasta ser nombrada Universidad Mayor del Reino en el Siglo XVI. Las Facultades iniciales fueron la Facultad de Leyes y la de Medicina. La desaparición en el Siglo XIX de la influencia del clero y el paso a una Universidad laica y más abierta condujeron a su progresivo crecimiento, con nuevas facultades, centros y titulaciones. Actualmente cuenta con campus en las provincias de Palencia, Segovia, Soria y Valladolid.

Tanto la Universidad de Burgos como la Universidad de Valladolid, persiguen mejorar cada año la calidad de los servicios que ofrecen, lo que dependerá de la forma en que sus trabajadores realicen las funciones que tienen atribuidas. A este respecto la retribución influye de modo considerable, tal como pudimos ver en los capítulos primero y segundo.

La retribución de los trabajadores de las Universidades (PDI y PAS), al ser éstas instituciones públicas se rige por lo previsto en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades. En el caso del PDI habrá que atender también a las disposiciones emanadas del Gobierno y de las Comunidades Autónomas así como a las que tengan origen dentro de los órganos de gobierno de las Universidades.

Destacar que el PAS contratado podrá remitirse, además de a la Ley Orgánica 6/2001, a los Convenios Colectivos que le sean de aplicación y al Estatuto Básico del Empleado Público, como norma supletoria.

El mix retributivo de los trabajadores de las Universidades de Burgos y de Valladolid se integra de los siguientes componentes: retribuciones básicas y otras, incentivos al rendimiento y gratificaciones; formación y perfeccionamiento; cuotas sociales a cargo del empleador y por último, beneficios sociales o también llamados gastos sociales, cuya evolución analizamos.

En la Universidad de Burgos los beneficios sociales en el periodo 2007-2013 se redujeron de modo considerable, especialmente a partir del año 2010, aunque el descenso más destacado tuvo lugar en 2012, momento en que se congela la partida presupuestaria destinada al Fondo de Acción social, que a día de hoy continúa en estos niveles. Las prestaciones sociales suponían en 2013 un 0,12% de los costes de personal, frente al 0,74% que representaban en 2007.

En la Universidad de Valladolid la tendencia en el mismo espacio de tiempo ha sido la inversa, los beneficios sociales han pasado a representar un porcentaje más alto dentro de los costes de personal, pasando del 0,70% al 1,31%.

Con el fin de explicar estos datos en un contexto más amplio, se tuvieron en cuenta las variaciones experimentadas por otros componentes de la retribución total; «retribuciones básicas y otras», «incentivos y gratificaciones» y las cantidades dirigidas a «formación y perfeccionamiento», así como la evolución de la plantilla de ambas Universidades.

La conclusión a la que llegamos es que la Universidad de Burgos y la Universidad de Valladolid representan dos modelos de actuación típicos en momentos de crisis económica, que cualquier empresa podría llevar a cabo.

Por un lado, *la Universidad de Burgos* al ver reducido su presupuesto, decide **minorar las cuantías destinadas a beneficios sociales monetarios** con el fin de incrementar su plantilla y evitar reducir la partida de «retribuciones básicas y otras». También conserva las cantidades dirigidas a «incentivos y gratificaciones», que como vimos en el apartado relativo a nuevas tendencias en materia retributiva del capítulo segundo, son una de las notas que deben caracterizar a los nuevos sistemas retributivos, con el fin de reconocer las diferencias individuales. El presupuesto destinado a «formación y perfeccionamiento» se ha reducido, aunque en 2012 y 2013 tiende a incrementarse.

Por otro lado, *la Universidad de Valladolid*, parte de la misma situación; la reducción del importe de sus presupuestos. La línea de actuaciones que sigue se basa en **incrementar las cuantías destinadas a beneficios sociales**, mantener o incluso incrementar ligeramente las «retribuciones básicas y otras», reduciendo al mismo tiempo las cantidades que se reservaban para «incentivos y gratificaciones» y para «formación y perfeccionamiento», que descienden bruscamente a partir de año 2011. La plantilla de la Universidad se reduce en 444 trabajadores desde 2007 a 2013.

Por todo lo anterior, se puede decir que las dos Universidades atribuyen una importancia similar a las «retribuciones básicas y otras», pues éstas apenas se han visto modificadas en el periodo analizado. Sin embargo, la diferencia fundamental radica en que mientras la Universidad de Burgos ha aumentado su plantilla aprovechando la flexibilidad de los planes de beneficios sociales para dedicar ese importe a retribuciones básicas del nuevo personal y a incentivos; la Universidad de Valladolid ha reducido plantilla y costes dirigidos a otros componentes retributivos (formación y perfeccionamiento e incentivos y gratificaciones) para incrementar los beneficios sociales.

Por último, nos referimos a los programas de beneficios sociales que están vigentes en ambas Universidades, teniendo en cuenta tanto los beneficios sociales monetarios como los no monetarios.

En la *Universidad de Burgos* destacan las ayudas dirigidas a participar en cursos y congresos que se ofrecen al PDI, junto al carné universitario con las ventajas que se confiere a su titular y por último, los servicios de cafetería o comedor universitario, servicio de reprografía y aparcamientos dirigidos a empleados que tratan de crear un entorno de trabajo más cómodo. Es decir, mantiene los beneficios sociales no monetarios, lo que le permite reducir costes pero ofrecer a su personal una serie de ventajas por el hecho de ser miembros de la Universidad.

En la *Universidad de Valladolid*, tal como hemos visto, los beneficios sociales se han incrementado, por lo que además de los descritos para la Universidad de Burgos, en los últimos meses, se han publicado varias convocatorias de beneficios sociales. Se ofrecen beneficios de carácter asistencial y monetario; éstos ayudan a cubrir gastos excluidos de la sanidad pública, para el trabajador y su unidad familiar. También beneficios sociales complementarios, como guarderías para hijos, ayudas para cursos en lengua extranjera para hijos del personal y ayudas para estudios universitarios dentro de la Universidad de Valladolid o fuera de ésta para el trabajador y los miembros de su unidad familiar.

Para terminar, decir que el análisis realizado nos ha permitido comprobar cómo dos Universidades públicas gestionan de forma diferente las cuestiones relativas a su personal y dan respuesta a las exigencias del entorno de forma diferente a pesar de que los objetivos que persiguen son similares.

Futuras líneas de investigación

No podemos terminar este trabajo sin dedicar unas líneas a orientar en qué sentido podrían dirigirse nuevas líneas de investigación en el campo de los beneficios sociales y más concretamente de éstos en el ámbito de las retribuciones del personal de Universidad.

Una primera posibilidad podría ser analizar cuál de las dos políticas retributivas, la de la Universidad de Burgos o la de la Universidad de Valladolid, tiene más efectos positivos en los trabajadores.

También podría analizarse si los beneficios sociales que a día de hoy se ponen en marcha en las Universidades son los suficientemente valorados por su personal y si consiguen los objetivos que con ellos se persiguen.



BIBLIOGRAFÍA

BENAVIDES VICO, A., (2009): *Guía Práctica de nóminas y seguros sociales. Cómo resolver las dudas e incidencias más habituales.* Lex Nova, Valladolid.

BOHLANDER, G., SHERMAN, A. y SNELL S., (2003): Parte cuatro. Sistemas de compensación y seguridad. En Bolander, G., Sherman, A. y Snell, S., *Administración de Recursos Humanos.* Thomson, Madrid.

CHIAVENTATO, I. (1993): *Administración de Recursos Humanos.* Mc Graw Hill, Colombia.

CONYON, M. y FREEMAN, R., (2003): Beneficios para la firma de la propiedad de acciones por parte de los trabajadores. En Pickford, J., *Máster en Gestión de Personas.* Prentice Hall, Madrid.

DELGADO PIÑA Y OTROS, (2006): La retribución. En Delgado Piña y otros, *Gestión de Recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica.* Pearson, Madrid.

DELGADO PLANÁS, C., (2003): La “caja de herramientas” de la Compensación Total Flexible. En Pickford, J., *Máster en Gestión de Personas.* Prentice Hall, Madrid.

DOLAN S.L. y otros (2007): El sistema de compensaciones: La equidad interna y externa / El sistema de compensaciones: la retribución variable e indirecta. En Dolan S.l. y otros, *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.* Mc Graw Hill, Madrid.

EQUIPO VÉRTICE, (2011): Sistemas de compensación e incentivos. En Equipo Vértice, *Retribución del personal,* Verticebooks, Madrid.

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, E., (2010): Recursos Humanos. En: Fernández Sánchez, E., *Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinar.* Paraninfo, Madrid.

GARCÍA HERNÁNDEZ, D. (2005): Estímulo de recursos humanos: política retributiva. En Valero Matas, J.A. y Lamoca Pérez M., *Recursos Humanos,* Tecnos, Madrid.

GARCÍA HERNÁNDEZ, D. (2008): Sistema retributivo. En Valero Matas, J. A., *Recursos Humanos,* Tecnos, Madrid.

GARCÍA-TENORIO RONDA, J. y SABATER SÁNCHEZ RAMÓN (2005): Gestión de retribuciones. En: García-Tenorio Ronda, J. y Sabater Sánchez Ramón, *Fundamentos de dirección y gestión de Recursos Humanos,* Thomson, Madrid.

GONZÁLEZ ARIAS, J. (2007). “Los componentes retributivos: la retribución variable”. *Capital Humano,* 209: 80-90.

HIDALGO, B., (2012): *Remuneraciones Inteligentes. Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento.* Granica, Buenos Aires.

IBÁÑEZ PÉREZ, A.C., (2004): *La Universidad de Burgos. Historia de un largo camino.* Universidad de Burgos, servicio de publicaciones, Burgos.

IBORRA, M. Y OTROS, (2007): *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas.* Thomson, Madrid.

KRAVETZ, D.J., (1990): Estructuras empresariales y sistemas de remuneración. En Kravetz, D.J., *La revolución de los recursos humanos: una nueva dimensión en la gestión empresarial.* Aedipe, Deusto, Bilbao.

LEAL MILLÁN, A. y otros, (1999): El sistema de retribución. En Leal Millán A. y otros, *El factor Humano en las Relaciones Laborales. Manual de dirección y gestión.* Pirámide, Madrid.

LOUART, P. (1995): Las remuneraciones. Punto de vista general. En Louart, P. y Saborit, C., *Gestión de los recursos humanos.* Ediciones Gestión 2000, Barcelona.

OLTRA CLIMENT, F., (2008): El sistema de retribuciones: conceptos generales. En: Oltra Climent, F., *Dirección de recursos humanos.* Editorial de la Universidad Pública de Valencia, Valencia.

PUCHOL, L. (2007): *Dirección y gestión de Recursos Humanos.* Díaz de Santos, Madrid.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, (2005): *Diccionario del Estudiante.* Santillana, Barcelona.

SARRIES SANZ, S. y CASARES GARCÍA. E. (2008): *Buenas prácticas de Recursos Humanos.* Esic, Madrid.

DOCUMENTOS ON-LINE CONSULTADOS

LARA, G. (2008): “La retribución”. En <http://openmultimedia.ie.edu/openproducts/retribucion/retribucion/retribucion.pdf> [10/03/2014].

FUNDACIÓ PER A LA MOTIVACIÓ DELS RECURSOS HUMANS (2006): “El Salario Emocional”. En http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf [20/01/2014].

IAE BUSINESS SCHOOL (2010): “El motor de las organizaciones”. En http://www.iae.edu.ar/antiguos/Documents/IAE12_Pag38.pdf [10/04/2014].

GARCÍA DE HURTADO, M.C., y LEAL, M. (2008): “Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual” En <http://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf> [05/04/2014].

TEIJEIRO y OTROS (s.f): “La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual. Una guía de indicadores”. En: <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/378/Mar%C3%ADa%20de%20las%20Mercedes%20Teijeiro%20%C3%81lvarez.pdf> [05/04/2014].

FUENTES F.J., NUÑEZ, J. y VEROZ, R. (2005): “Alternativas de cumplimiento de la Responsabilidad Social corporativa en gestión de recursos humanos”. En: <http://ubr.universia.net/pdfs/UBR0032005068.pdf> [20/04/2014].

ESPUNY TOMÁS, M.J., (2005): “Los accidentes de trabajo: perspectiva histórica”. En: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art16.htm> [10/04/2014].

AON HEWITT, (2014): “Novedades 2014 en el marco de los planes de compensación flexible (PCF). En: [http://www.aon.com/spain/Campaigns/Aon Hewitt Novedades fiscales PCF2014.pdf](http://www.aon.com/spain/Campaigns/Aon%20Hewitt%20Novedades%20fiscales%20PCF2014.pdf) [07/03/2014].

ESCUADERO, J., (s.f): “La retribución flexible permite cobrar parte en dinero y hasta el 30% en productos” En: http://www.lanbide.net/plsql/AU_GN_UPLOAD.download?p_file=F24539/Estira+los+sueldos+sin+costes+para+tu+empresa.pdf [10/04/2014].

SANCHEZ ROMERO, R., (s.f): “Historia del Hospital del Rey” En: <http://www.ubu.es/es/organizacion/universidad-burgos/historia-hospital-rey> [06/03/2014].

UNIVERSIDAD DE BURGOS, (s.f): “La Universidad de Burgos”. En: <http://www.ubu.es/es/organizacion/universidad-burgos> [09/04/2014].

NORMATIVA CONSULTADA

España. Ley 12/94 de 26 de mayo, de creación de la Universidad de Burgos. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de mayo de 1994, 126:16 615 - 16 617.

España. Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de junio de 1994, 180:20658-20708.

España. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, 75: 9654-9688.

España. Ley Orgánica 06/2001 de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de diciembre de 2001, 307:49 400 - 49 425.

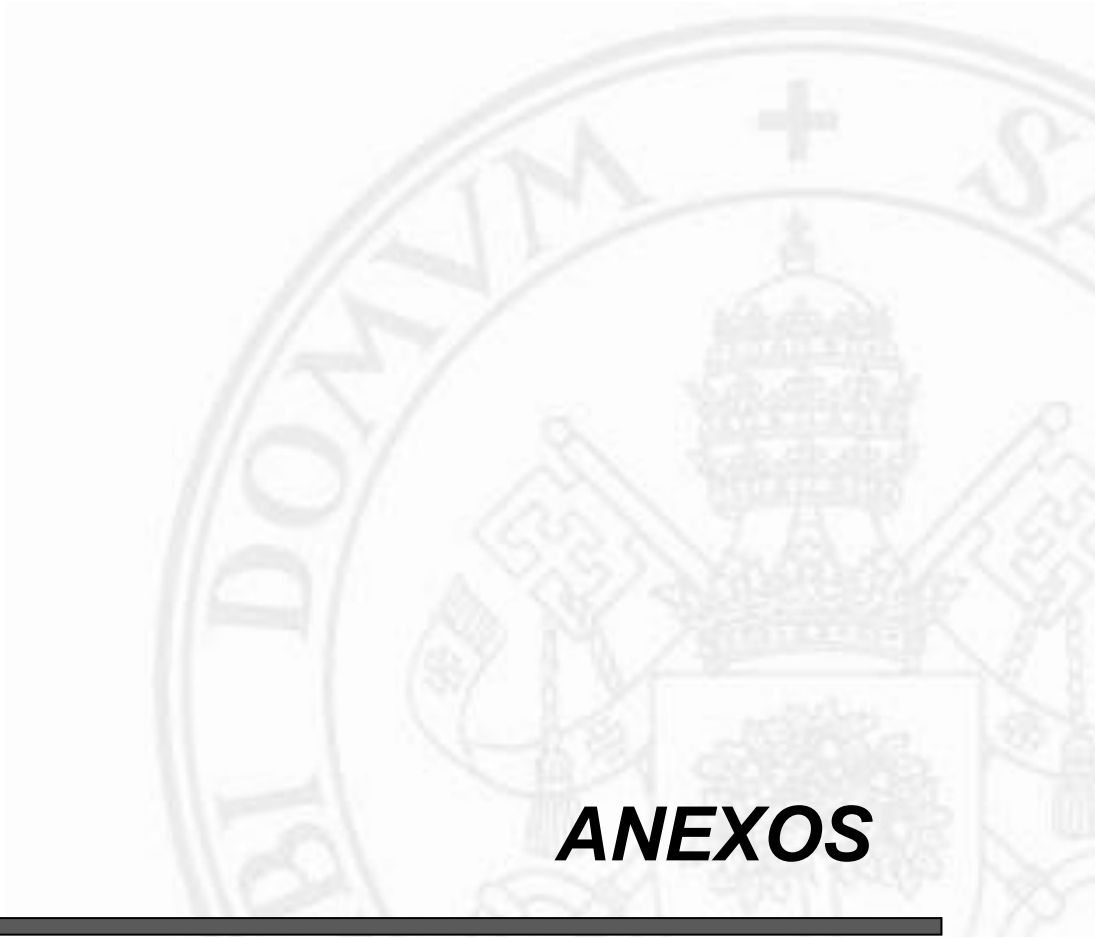
España. Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de noviembre de 2006, 285: 41 734-41 809.

España. Ley 07/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, de 13 de abril de 2007, 89: 16 270 – 16 299.

España. Real Decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejora de la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de diciembre de 2013, 305: 103148-103162.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 95, de 1 de julio de 1949 de Protección del Salario. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de agosto de 1959, 201.

Unión Europea. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 30 de marzo de 2010, 83: 47-199.



ANEXOS

ANEXO I: DATOS UNIVERSIDADES

Distribución de los costes de personal. Universidad de Burgos (2007-2013)

Concepto de gasto	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Retribuciones básicas y otras</i>	24.428.685	30.616.829	31.725.630	32.039.645	30.477.769	28.557.333	30.545.536
Personal funcionario	21.047.370	22.192.280	22.947.193	23.027.637	21.465.551	20.204.837	21.051.039
Personal laboral fijo	2.430.000	3.474.430	3.889.616	4.670.145	4.527.665	4.455.244	4.982.652
Personal laboral eventual	4.051.085	4.301.337	4.186.232	3.871.225	4.132.195	3.809.790	4.511.845
Otro personal	900.230	648.782	702.589	470.638	352.358	87.462	0
<i>Incentivos al rendimiento y gratificaciones</i>	640.005	653.329	649.603	704.846	774.228	687.905	678.811
Productividad	578.005	582.159	615.640	681.219	725.116	677.905	659.411
Gratificaciones	62.000	71.170	33.963	23.627	49.112	10.000	19.400
<i>Cuotas sociales a cargo del empleador</i>	3.526.228	4.014.567	3.795.298	4.181.597	4.094.889	4.158.657	4.284.564
<i>Formación y perfeccionamiento</i>	170.000	100.000	105.000	101.800	95.720	72.000	79.000
<i>Gastos sociales/Beneficios sociales</i>	247.000	337.000	267.207	241.200	160.000	42.000	42.000
Fondo de Acción social	160.000	160.000	160.000	147.200	100.000	0	0
Otros gastos sociales	5.000	75.000	17.202	24.000	0	0	0
Ayudas PDI cursos y congresos	82.000	102.000	90.000	70.000	60.000	42.000	42.000
<i>Indemnizaciones por razón del servicio</i>	410.500	426.000	396.800	405.109	358.802	362.570	351.500
Dietas	126.000	124.500	120.800	131.760	100.129	110.270	118.150
Locomoción	133.500	141.500	121.000	128.349	124.673	121.000	113.850
Otras indemnizaciones	151.000	160.000	155.000	145.000	134.000	131.300	119.500
Total gastos de personal	33.422.418	36.147.725	36.939.538	37.674.197	35.961.408	33.880.465	35.981.411
GASTOS TOTALES EJERCICIO	60.936.028	64.372.305	64.043.300	65.803.860	60.850.997	53.853.320	56.128.750

Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos de la Universidad de Burgos.

Evolución de los Recursos Humanos. Universidad de Burgos (2007-2013)

Categoría profesional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Personal Docente e Investigador</i>	713	722	729	741	773	743	770
<i>Funcionarios</i>	374	365	366	357	350	338	335
Catedráticos de Universidad	19	20	25	32	38	36	36
Catedrático de Escuela Universitaria	27	26	21	20	18	16	15
Profesor titular de Universidad	127	139	153	152	154	153	157
Profesor titular de Escuela Universitaria	201	180	167	153	140	133	127
<i>Contratados</i>	339	357	363	384	423	405	435
<i>Personal Admón. y Servicios</i>	350	344	343	344	346	349	354
<i>Funcionarios</i>	205	203	201	208	210	204	204
<i>Personal Laboral</i>	145	141	142	136	136	145	150
TOTAL RECURSOS HUMANOS	1.063	1.066	1.072	1.085	1.119	1.092	1.124

Fuente: Elaboración propia a partir de datos relativos a recursos humanos proporcionados por el Servicio de Información de la Universidad de Burgos y el Servicio de Recursos Humanos.

Distribución de los costes de personal. Universidad de Valladolid (2007-2013)

Concepto de gasto	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Retribuciones básicas y otras</i>	112.620.975	117.829.207	122.671.313	158.331.264	117.137.238	107.229.043	113.476.999
Personal eventual	39.440	42.083	43.871	44.002	41.601	40.329	43.175
Personal funcionario	77.350.639	81.814.568	85.008.404	34.794.080	79.888.615	73.585.286	77.778.963
Personal laboral fijo	27.048.409	28.823.462	30.652.468	86.306.923	31.242.072	30.316.213	32.229.760
Personal laboral eventual	722.736	992.056	927.609	31.406.057	783.065	514.119	816.982
Otro personal	7.459.751	6.157.038	6.038.961	5.780.202	5.181.885	2.773.096	2.608.119
<i>Incentivos al rendimiento y gratificaciones</i>	612.253	956.802	956.047	959.917	818.993	257.108	229.500
Productividad	584.781	953.101	951.047	954.902	814.229	252.608	225.000
Gratificaciones	27.472	3.701	5.000	5.015	4.764	4.500	4.500
<i>Cuotas sociales a cargo del empleador</i>	13.224.962	13.564.459	13.881.554	13.990.925	14.090.014	14.061.246	14.023.994
<i>Formación y perfeccionamiento</i>	91.000	109.000	138.000	135.000	126.000	64.500	64.500
<i>Gastos sociales/Beneficios sociales</i>	895.420	1.042.880	886.120	876.120	1.273.432	1.541.702	1.712.717
Guardería Infantil	36.520	39.100	39.900	39.900	45.200	40.000	38.700
Ayudas para estudios universitarios	275.400	295.000	320.000	350.000	350.000	360.000	360.000
Fondo plan de pensiones	137.500	150.000	190.000	180.000	180.000	0	0
Asistencia social (Becas y Ayudas)	14.000	22.100	15.000	15.000	15.000	15.000	37.000
Cursos de verano hijos del personal	0	0	60.000	15.000	15.000	10.000	15.000
Subsidio por MUFACE	0	0	0	60.000	60.000	35.000	0
Ayudas guarderías	0	0	0	45.000	45.000	5.000	10.000
Premios de jubilación	0	0	0	0	394.912	905.962	1.076.877
Cursos idiomas para hijos personal Uva	40.000	40.000	0	0	0	0	0
Curso de inglés Sedano para hijos personal universidad	110.000	110.000	0	0	0	0	0
Apartamentos universidad	45.000	56.000	56.000	46.000	44.100	44.500	47.500
Viviendas Universidad	29.000	36.200	38.100	38.100	39.600	39.100	40.500
Gabinete médico Universitario	16.000	16.480	17.120	17.120	14.620	17.140	17.140
Ayudas para cursos de idiomas (Becas y ayudas)	27.000	72.000	12.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Gatos Fto. Residencia Universitaria de Sedano	130.000	136.000	68.000	0	0	0	0
Asistencia Médica específica y ayudas para prótesis, etc.	35.000	70.000	70.000	60.000	60.000	60.000	60.000

Continúa...

Concepto de gasto	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Indemnizaciones por razón del servicio	956.800	1.043.110	1.054.278	1.134.673	1.093.000	1.079.695	1.013.500
Dietas	283.600	345.100	344.939	348.882	315.850	304.335	296.300
Locomoción	317.000	367.250	367.339	404.291	372.650	355.360	354.200
Otras indemnizaciones	356.200	330.760	342.000	381.500	406.500	420.000	363.000
Total gastos de personal	128.401.410	134.545.458	139.587.312	175.427.899	134.538.677	124.233.294	130.512.210
GASTOS TOTALES EJERCICIO	196.426.489	198.967.752	203.203.367	206.193.095	195.687.866	183.811.664	180.833.085

Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos de la Universidad de Valladolid

Evolución de los Recursos Humanos. Universidad de Valladolid (2007-2013)

Categoría profesional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personal Docente e Investigador	2.763	2.768	2.780	2.855	2.602	2.607	2.379
<i>Funcionarios</i>	1.421	1.403	1.413	1.371	1.324	1.322	1.284
Catedráticos de Universidad	210	209	230	241	246	256	255
Catedrático de Escuela Universitaria	81	68	60	52	46	45	42
Profesor titular de Universidad	746	797	816	802	784	778	762
Profesor titular de Escuela Universitaria	384	323	307	276	248	243	225
<i>Contratados</i>	1.342	1.365	1.367	1.484	1.278	1.285	1.095
Personal Admón. y Servicios	1.099	1.060	1.070	1.077	1.076	1.066	1.039
<i>Funcionarios</i>	435	426	435	439	445	438	438
<i>Personal Laboral</i>	664	634	635	638	631	628	601
TOTAL RECURSOS HUMANOS	3.862	3.828	3.850	3.932	3.678	3.673	3.418

Fuente: Elaboración propia a partir de presupuestos de datos de recursos humanos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid

ANEXO II: NOTICIAS DE PRENSA

La UBU suprime la partida de 60.000 euros de fondo de acción social para empleados

● El equipo de Gobierno considera un «mal trago» haber tenido que poner fin a las ayudas, pero precisan que esa cantidad se destinará a mantener puestos de trabajo

N. E. / Burgos

Los empleados de la Universidad de Burgos se han despedido este año del fondo de acción social que contemplaba ayudas de carácter sanitario y a las familias a causa de los recortes en la partida que la Junta de Castilla y León destinaba a Personal. De esta manera, los 60.000 euros que existían para beneficios contemplados en el presupuesto de 2011, este 2012 han dejado de existir y para 2013 las previsiones no son nada halagüeñas.

Las administraciones públicas y también numerosas empresas privadas cuentan con ayudas de tipo social para sus trabajadores que, con la crisis económica, van recortándose hasta casi caer en el olvido. En el Ayuntamiento de Burgos se están estudiando recortes en esta partida social que alcanza los 600.000 euros, pero en el caso de la UBU se ha eliminado por completo en el ejercicio de 2012, según recogen sus cuentas aprobadas re-

Se destinaba a dos tipos de medidas: ayudas sanitarias y ayudas a las familias

Otras universidades no han tenido que tocar la partida de beneficios sociales

cientemente por su Consejo de Gobierno, su Consejo Social y, previamente, con el visto bueno de la Junta de Castilla y León.

Desde el equipo de Gobierno de la Institución Académica burgalesa, consideran un «mal trago» haber tenido que eliminar este concepto del presupuesto, pero se decidió destinar esos 60.000 euros a mantener puestos de trabajo. Al parecer, las grandes universidades de la región no han necesitado tocar ese fondo social ya que contaban con más margen para sostener estos beneficios sociales, a pesar de que los recortes en el Capítulo I sí han afectado a todas las universidades de la Comunidad Autónoma.

Los 60.000 euros estaban a disposición tanto del profesorado como del personal de administración y servicios para temas sanitarios como, por ejemplo, acudir al dentista. También se contemplaban ayudas para abonar parte de la matri-

cula de los hijos de trabajadores que deciden estudiar en la UBU, así como para estudios universitarios fuera de la provincia en el caso de titulaciones que no existieran en Burgos. El personal laboral de la Institución académica burgalesa era el que más acudía a estos beneficios sociales ya que muchos funcionarios disponen para temas sanitarios otro tipo de ayudas.

El fondo social de la UBU estaba a disposición de una plantilla cercana al millar de trabajadores por lo que, al final, si había muchas pe-

tituciones la ayuda era algo simbólico, sin embargo con todos los recortes que vienen sufriendo los empleados de las administraciones públicas esta medida ahonda en el malestar por la pérdida de derechos en su puesto de trabajo. La mayor parte de los empleados no cobraba nada por este concepto, pero en situaciones de salud complicadas podía suponer una ayuda para el solicitante.

Los 60.000 euros que contenía esta partida se han destinado en este ejercicio 2012 al mantenimien-

to de puestos de trabajo, según explican desde el equipo de Gobierno ya que el presupuesto para personal se ha visto limitado. Hasta ahora la Junta de Castilla y León venía financiando el coste del personal docente y el de administración y servicios, pero el esquema de financiación ha cambiado en este año con el nuevo curso. Una parte de la subida de las tasas que pagan los alumnos se destina también a cubrir gastos de personal, además de servir para sostener el gasto corriente de las universidades y otra

parte se destina a las becas para los universitarios.

La Universidad de Burgos (UBU) presentó un presupuesto austero en el que se ajustan al máximo los gastos de personal y las inversiones. El Consejo de Gobierno de la institución académica aprobaba a finales del mes de octubre un presupuesto para el año 2012 que asciende a 53,8 millones de euros. Además de ajustar el personal y el gasto corriente, las inversiones en infraestructuras están por ahora congeladas.



La Universidad no es la única administración que se ha tenido que plantear la disminución de las ayudas sociales. / RAÚL G. OCHOA

Fuente: El Mundo- El Correo de Burgos (Burgos).

Prensa: diaria.

Fecha: 21/11/2012

Tirada: 2.355 ejemplares

Sección: local

Autor: N.E./Burgos

Marcos Sacristán espera que el porcentaje sea "el menor posible"

El rector de la UVa confirma el despido de más del 50% de los profesores asociados

EFE

La Universidad de Valladolid realizará una reducción de al menos el 50 por ciento de sus profesores asociados de cara al próximo curso escolar, según ha anunciado hoy en Segovia el rector de la UVA, Marcos Sacristán.

Sacristán, quien ha presidido la toma de posesión del director de la Escuela de Magisterio de Segovia, Andrés Palacios, ha asegurado a los periodistas que esta rebaja "superará" ese porcentaje, aunque espera que sea "el menor posible" tras conocer todos los datos de reordenación aprobados la semana pasada por el Gobierno Central.

El rector de la Universidad de Valladolid ha relatado que la posibilidad que barajan es contar con un plan "muy restrictivo" para el primer semestre, para después ampliar con "periodicidad semestral" el número de personas que se incorporen.

No obstante, Sacristán cree que estas medidas son "provisionales", aunque sí ha descartado que la situación mejore en los próximos dos años, tiempo que le queda de mandato al frente de la Universidad de Valladolid.

La subida de tasas universitarias es otro de los temas que también preocupa a Sacristán. Para el rector, es necesario "confiar" en que los "contactos" entre la UVA, las autoridades del Gobierno Regional y la Conferencia de Rectores den sus frutos para que prime el principio de igualdad de oportunidades para poder estudiar.

Con respecto al número de matriculaciones para el próximo curso escolar 2012-2013, Sacristán cree que los datos serán "similares" a los del año pasado gracias, en buena parte, a que se plantean crear becas y ayudas para los alumnos con la "dedicación de una parte" de ese aumento de recaudación.

La Universidad de Valladolid realizará cursos de verano, actividades docentes y culturales en La Granja, (Segovia), según el acuerdo marco que se ha firmado esta mañana entre el alcalde del Ayuntamiento del Real Sitio de San Ildefonso, José Luis Vázquez y el rector de la Universidad, Marcos Sacristán.

Fuente: Noticias Castilla y León / Valladolid

Prensa: diaria-digital.

Fecha: 18/07/2012

Sección: Educación

Autor: EFE

Fecha de consulta: 12/11/2013

Dirección de consulta: <http://www.noticiascastillayleon.com/noticia/?d=El-rector-de-la-UVa-confirma-el-despido-de-mas-del-50-de-los-profesores-asociados¬icia=25613&seccion=7>

