

INTRODUCCIÓN

Haciendo una breve introducción podría decir, que desde el comienzo de la lucha por las reivindicaciones laborales, se ha dado prioridad a las prestaciones y beneficios sociales de los cuales deben disfrutar los trabajadores, como una forma de compensación indirecta que mejore sensiblemente sus condiciones de salud, sociales, intelectuales y económicas.

En esta época donde se manifiesta día a día una carrera inflacionaria galopante, siempre en desproporción con las políticas de aumento salarial, se justifica aun mas la concesión al trabajador, por parte del empleador, de prestaciones que contribuyan de manera efectiva aun incremento real de su poder adquisitivo.

Las tesis sustentada por aquellos ejecutivos que solo admiten como responsabilidad de la empresa las exigencias contenidas en el instrumento jurídico que regula las relaciones de trabajo, sin importarle los problemas personales y familiares del trabajador ha perdido vigencia.

Existe casi unanimidad de criterios, entre empresarios progresistas, de que la vigencia de un programa de prestaciones e incentivos beneficia tanto al patrono como al trabajador , por cuanto puede coadyudar al aumento de la productividad y eficiencia en el trabajo, reduce los movimientos de

personales y crea un amplio arraigado sentido de motivación y pertenencia a la institución.

Además, la imagen de la empresa es proyectada positivamente ante la opinión publica de una manera positiva lo cual redundara en su propio beneficio social y económico. También se podrá contratar y retener personal idóneo, atraído por las condiciones de trabajo que propicie el programa de prestaciones e incentivos.

PRESTACIONES LABORALES

Entrando ya directamente en el tema explicaremos cual es el significado de las prestaciones; que no es mas que, cosas, facilidades o servicios que un empleador le otorga a sus trabajadores en adición al salario estipulado.

Resulta un poco difícil expresarles una definición del concepto **Prestaciones**, en este trabajo, por la amplitud y diversidad de los servicios y ayudas que pueden fomentar el bienestar del trabajador.

Una definición mas acabada seria si decimos que las *prestaciones es toda acción de la gerencia, bien descansa en disposiciones legales, estatutarias o administrativas, dirigidas a ofrecer al trabajador una ayuda económica o servicio social, en adición a su salario, con la finalidad de reducir el gasto del empleado, fomentar su desarrollo y crear condiciones de trabajo satisfactorias.*

Existen diferentes tipos de prestaciones como son:

• Prestaciones de Servicio de Salud:

- Consultas Medicas
- Hospitalización
- Atención obstetricia
- Servicios Quirúrgicos
- Servicios de Anestesia
- Servicios de Sala de Operaciones
- Exámenes de Laboratorio

- Exámenes radiográficos
- Exámenes de Patología–citología
- Atención Médica de los Recién nacidos
- Servicios de Banco de Sangre
- Servicios Odontológicos
- **Incentivos Económicos:**
 - ◆ Participación de los Beneficios de la Empresa
 - ◆ Bonificación Anual
 - ◆ Prestamos
 - ◆ Subsidio por la carga familiar
 - ◆ Subvención de artículos de primera necesidad
 - ◆ Descuentos especiales en los artículos producidos por la empresa
 - ◆ Fomento de cooperativa de consumo
 - ◆ Pago por la empresa de las primas de Seguro Social
 - ◆ Pago de Impuesto Sobre la Renta y otros.
- **Condiciones de Trabajo**
 - ◆ Transporte al trabajo
 - ◆ Comedores
 - ◆ Salones de Descanso
 - ◆ Facilidades Sanitarias
 - ◆ Agua potable y Refrigerada.
- **Alimentación**
 - ◆ Comedores económicos, pueden ser gratuitos o de menor costo
 - ◆ Facilidades para la adquisición de refrescos, leche, etc.
 - ◆ Subsidio para el mantenimiento de recién nacidos
 - ◆ Cooperativas de Consumo
 - ◆ Guarderías Infantiles.
- **Seguridad Económica**
 - ◆ Seguro de Vida
 - ◆ Pensiones y Jubilaciones
 - ◆ Seguro Social
 - ◆ Compensaciones e Indemnizaciones por accidentes de trabajo
 - ◆ Prestaciones por desempleo
- **Educación, cultura y recreación**
 - ◆ Escuelas para los hijos de los trabajadores
 - ◆ Becas de Estudios: Profesionales y Técnicas
 - ◆ Biblioteca
 - ◆ Subvención para Estudios dirigido a la ampliación cultural del trabajador y su familia.
 - ◆ Orientación al trabajador y a sus familiares: psicológica, jurídica, social, etc.
 - ◆ Concursos de arte y deportivos
 - ◆ Casa club; juegos, salones de descanso, piscina, parques infantiles, etc.
 - ◆ Vacaciones Prestamos Especiales.
- **Vivienda**
 - ◆ Prestamos para construcción o reparación de viviendas
 - ◆ Rifas de viviendas en base a la antigüedad y eficiencia
 - ◆ Asignación de viviendas mientras preste servicios en la empresa
 - ◆ Alojamiento de trabajadores solteros.
- **Estímulos Especiales**
 - ◆ Concursos sobre sugerencia que puedan redundar en el beneficio de la empresa
 - ◆ Premio o distinción por asistencia y puntualidad
 - ◆ Reconocimiento por antigüedad
 - ◆ Concurso de seguridad industrial

◆ Reconocimiento por eficiencia, lealtad y colaboración para con la empresa.
Esto trata, de las políticas de prestaciones e incentivos sustentadas por las empresas motu proprio o por acuerdo con los sindicatos.

Existen otro tipo de prestaciones las cuales están amparada por el código del trabajo y que es obligación del empleador cumplir con ellas, por que la ley así lo exige, como son:

- ◆ El preaviso o Plazo del Desahucio
- ◆ Auxilio de Cesantía
- ◆ salario de Navidad
- ◆ Las vacaciones
- ◆ El Importe de la Remuneración
- ◆ La retribución por Maternidad
- ◆ Licencia por motivos Familiares
- ◆ Bonificación

EL PREAVISO O PLAZO DE DESAHUCIO

El preaviso es un plazo que corre a partir de la notificación del desahucio y según el cual las relaciones son mantenidas entre las partes.

El preaviso en nuestro derecho laboral fue instituido por la ley 637 sobre contratos de trabajo el 16 de julio de 1944.

El preaviso es una obligación legal consecuencia del juicio del derecho del desahucio, es de orden publico y su duración esta prevista por la ley, siendo privativo de los contratos de duración indeterminada.

En efecto el preaviso tiene como objeto hacer pagar una de las partes a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato de trabajo.

La necesidad del preaviso se deriva de su propia función, para evitar a las partes los posibles perjuicios que podrán derivarse de la brusca ruptura del contrato. Estos perjuicios no son solo para el trabajador sino también para el empleador, puesto que el primero puede verse de pronto privado de su , único sostén de el y su familia, y el segundo, asimismo, puede carecer en el momento preciso de la mano de obra indispensable para el proceso de producción de su empresa.

AUXILIO DE CESANTIA:

El auxilio de cesantía , previsto en el art. 20 del C.T. es la suma proporcional al tiempo de servicio prestado, que corresponde al trabajador cuyo contrato de por tiempo indefinido concluye por desahucio.

La institución de auxilio de cesantía se justifica por los beneficios que representa para el trabajador; por los propósitos mismos que persigue, de protección del obrero contra el desempleo y contra las consecuencias que conlleva la inestabilidad en el trabajo. En tanto mayor tiempo mas viejo es el contrato y guarda relación mas con la antigüedad del servicio prestado que con las condiciones pactadas o la eficiencia del trabajador.

El derecho a la indemnización del auxilio de cesantía esta subordinada de las siguientes condiciones:

- para que el trabajador tenga derecho a la indemnización del auxilio de cesantía debe estar vinculado al

empleador por un contrato de trabajo.

- El contrato de trabajo debe ser por tiempo indefinido y de una duración no menor de tres meses. El auxilio de cesantía es propio del contrato de trabajo de duración indeterminada, según los artículos 80 y 95 del C.T.
- Esta indemnización solo corresponde cuando el contrato ha terminado.
- La terminación del contrato debe ser por desahucio. Si el contrato termina por despido o dimisión, el trabajador no tiene derecho al auxilio de cesantía, cualquiera que fuera la antigüedad de su contrato de trabajo.
- El contrato de trabajo debe tener una determinada duración mínima. La ley exige un trabajo continuo no menor de tres meses.

La obligación del auxilio de cesantía corresponde únicamente al empleador en beneficio del trabajador cuyo contrato de trabajo termina siendo el último el único beneficiario.

El código de trabajo otorga las prestaciones laborales a los trabajadores cuyo contrato termina por jubilación o retiro con el disfrute a una pensión otorgada por retiro.

MODO DE CALCULAR EL AUXILIO DE CESANTIA

Para este cálculo hay que determinar el promedio diario del salario devengado por el trabajador. Este cálculo varía con la forma y periodos de pago.

Solo se toma en cuenta el salario percibido por el trabajador que corresponda a horas ordinarias, es decir, el concepto por pago de horas extras no se toman en cuenta.

DIFERENCIA ENTRE PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTIA

No es conveniente confundir el preaviso con el auxilio de cesantía, aunque tienen rasgos comunes en lo que tiene que ver con el cálculo de su importe, corresponden tiempo a contratos de trabajo por tiempo indefinido, ausencia de garantías legales, etc, existe entre ellos diferencias importantes.

- la obligación del preaviso es común en ambas partes. La del auxilio de cesantía corresponde exclusivamente al empleador.
- el sistema legal que rige ambas figuras y las escalas que gradúan sus importes son diferentes.
- Durante el preaviso el contrato subsiste con todos sus efectos. Al contrario el auxilio de cesantía opera siempre a la terminación del contrato.
- Difieren en sus naturalezas. El preaviso es un plazo que excepcionalmente puede convertirse en indemnización, constituyendo pura y simplemente una advertencia anticipada que debe dar una parte a la otra cuando desee poner fin al contrato. Dicho preaviso, sin embargo, puede convertirse en indemnización cuando cualquiera de las partes la omitiera. Más, el auxilio de cesantía es una forma de protección contra el desempleo que procede a la terminación del contrato.

SALARIO DE NAVIDAD

Definición: El salario de navidad es la retribución complementaria que el empleador debe pagar necesariamente al trabajador a más tardar el veinte (20) de diciembre de cada año. Este salario anual corresponde al trabajador despedido en el curso del año por causa justificada y no es susceptible de gravamen, cesión, traspaso o venta, gozando de todas las demás garantías del salario. Su monto mínimo está determinado por la ley, y está libre de impuestos sobre la renta el salario de navidad cuyo monto exceda a cinco salarios mínimos.

Naturaleza: El salario de navidad es un salario anual complementario no tiene el carácter de una

prestación indemnizatoria. La corte de casación la considera además como un salario diferido en razón de que su pago es elegible en el mes de diciembre.

LAS VACACIONES

Las vacaciones anuales tienen por finalidad proteger la salud del trabajador y permitirle reparar el desgaste y la fatiga; con esta visión las vacaciones son concebidas como un complemento de las interrupciones semanales.

El derecho a las vacaciones se consagró por primera vez en 1941: Ley No.427 del 17 de marzo (G.O. 5569). Dicho derecho se otorgó a todos los empleados que tuvieran más de un año de servicio ininterrumpido en los establecimientos comerciales o en las empresas de todas clases radicadas en el país. El período de vacaciones se fijó en dos semanas con disfrute a sueldo.

El derecho a vacaciones no puede ser, en ningún caso, objeto de compensación ni sustitución alguna.

Durante el descanso anual, el trabajador no podrá trabajar ni en el establecimiento en el cual presta sus servicios, ni en ningún otro. Ahora bien, el Código de Trabajo no contiene disposición alguna que sancione particularmente la trasgresión a esta prohibición precisamente esta falta de sanción conduce a la práctica de la llamada venta de las vacaciones por medio de la cual muchos trabajadores renuncian a sus vacaciones a cambio de una compensación pecuniaria.

DURACIÓN DE LAS VACACIONES

Mediante la Ley No.14-91, de Servicio Civil y Carrera Administrativa (G.O.9808), en el artículo 26 se dispone que en el cómputo de las vacaciones no deben incluirse los días festivos ni los no laborables.

El período de las vacaciones no puede ser suspendido ni disminuido como consecuencia de las inasistencias del trabajador durante el año, siempre que éstas hayan ocurrido por causas justificadas; ahora bien, si estas causas son injustificadas, y a pesar de este carácter se ha pagado el salario, el empleador puede reducir estos días del período de vacaciones (Art. 185).

En principio, el período de las vacaciones debe ser continuo; esto es, la licencia debe gozarse de una sola vez. La razón de esta exigencia es que los fines perseguidos sólo se logran si el descanso es prolongado. Sin embargo, el legislador admite como válido el acuerdo entre el empleador y el trabajador para fraccionar el período de las vacaciones siempre que cada intervalo no sea inferior a una semana.

EL IMPORTE DE LA REMUNERACIÓN

Durante las vacaciones el trabajador debe percibir el salario como si trabajara. El importe a pagar es de catorce días de salario, si la vigencia del contrato no es menor de un año ni mayor de cinco; este monto se eleva a dieciocho después de un trabajo continuo de cinco años.

Para establecer el salario a pagar durante el descanso anual es necesario tomar como base la remuneración que se devenga al momento en que se inicia el disfrute de las vacaciones.

Para el pago del salario de vacaciones sólo se tomarán en cuenta los denominados Salarios Ordinarios (Art. 77).

El salario de vacaciones debe pagarse el día anterior al inicio del período, conjuntamente con el

salario devengado hasta esa fecha (Art. 18).

La disposición se aplica a todos los trabajadores, sean pagados por mes, quincena, semana, días, o por labor rendida.

DESCANSO DE MATERNIDAD

Con el objetivo de proteger la maternidad, la legislación prevé un conjunto de descanso en beneficio de la trabajadora, siendo el más importante de todos el descanso pre y post natal.

EL DESCANSO PRE Y POST NATAL

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso remunerado en las semanas que preceden y siguen al parto. El objetivo de la norma legal es evitar que se perturbe el curso normal del embarazo, protegiendo la gravidez y el nacimiento del hijo.

DURACIÓN:

El descanso pre y post natal comprende las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen (Art. 236).

LA RETRIBUCIÓN DE LA MATERNIDAD

El descanso pre y post natal debe ser remunerado, pues de lo contrario no se lograría los fines perseguidos. Si la trabajadora está protegida por las leyes sobre Seguros Sociales, el empleador debe pagar la mitad del salario y el Instituto Dominicano de Seguros Sociales abonará un subsidio en dinero igual al cincuenta por ciento del salario (Art. 239). Si no está asegurada, el empleador deberá pagar la totalidad del salario de maternidad (Art. 728)

Para el cálculo de la suma a pagar se tomará en cuenta el importe del salario que la trabajadora devenga en el momento de iniciarse la licencia; si su retribución es pagada por labor rendida, es necesario establecer un promedio, pero la ley no ha fijado un marco de referencia.

LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES

REGIMEN LEGAL

El artículo 54 determina las siguientes licencias en beneficio de los trabajadores:

- Cinco días, con motivo de la celebración de matrimonio.
- Tres días en los casos de fallecimiento de cualquiera de los abuelos, padres e hijos, del cónyuge o de la compañera.
- Dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera.

El tiempo de duración de las licencias es sólo un número de Ley, que puede ser aumentado por acuerdo entre las partes.

RETRIBUCIÓN DE LA LICENCIA

Las licencias que se examinan son remuneradas, o sea, que a pesar del asueto, el trabajador no sufrirá menguas de su salario, en el caso de los trabajadores que devengan su salario pro hora o por día cobrarán lo que normalmente ganan en una hora o día de trabajo; si se trata de trabajadores a destajo,

habrá que tomar un período de referencia, que en vista del silencio de la ley, es recomendable acoger el de la semana anterior al disfruto de la licencia, con el objetivo de establecer un salario diario promedio.

En ningún caso el disfruto de la licencia puede ser objeto de compensación en dinero, pues si bien no lo establece la ley, es de principio que los derechos de los trabajadores son pueden ser renunciados ni pueden ser objeto de limitación convencional.

Es evidente que un programa de bienestar al trabajador dentro de la empresa, pretende obtener un sin numero de logros a favor del patrón y del empleado, como ya se ha apuntado, pero esto necesariamente estará condicionado por la capacidad económica de la institución , aun cuando en la practica pueden ofrecerse variantes en cuanto a su financiamiento.

Entre las principales finalidades del programa pueden mencionarse las siguientes:

- ◆ Propicia relaciones obrero–patronales armónicas, fomentando la lealtad a la empresa y el sentido de pertenencia.
- ◆ Propicia un mayor poder adquisitivo del trabajador al reducir sus gastos.
- ◆ Fomenta relaciones interpersonales armónica dentro y fuera de la empresa.
- ◆ Promueve un ambiente de trabajo satisfactorio.
- ◆ Ofrece servicios y ayudas que coadyuvan al desarrollo cultural y físico del trabajador y su familia.
- ◆ Fomenta un mejor ambiente de convivencia social para el trabajador y los suyos.
- ◆ Promueve el incremento de la producción al reducir la fatiga y otros aspectos patológico.

Las prestaciones sociales concedidas a trabajadores en la generalidad de los países, se encuentran libres de tasas contributiva, lo cual no significa necesariamente una reducción de ingreso fiscal, puesto que los propios beneficios contribuirían al incremento de otra clase de tributación estatal.

Bibliografía

Derecho del trabajo

De

Rafael Alburquerque Tomo I, y II.

Fundamentos de derecho laboral

De

Dr. José Florentino Sánchez

Administración de Recursos Humanos

De

Raymundo Amaro

Código de Trabajo de la Republica Dominicana

Internet

Conclusión

Hemos podido darnos cuenta de que con las prestaciones laborales se beneficia tanto el empleador como el empleado, y por ende la organización.

Esto demuestra que en estos tiempos de constantes cambios debemos de adoptar una gerencia encaminada al bienestar de los empleados, entendiendo que mientras mejor condiciones de trabajo tengan los mismos mejor será la productividad para las empresas.

Y la organización será punto de atracción para el personal idóneo, por que los mismos se sentirán atraído por los beneficios que la organización pueda brindarle, como es el caso de algunas organizaciones en nuestro país.

El personal se sentirá mas motivado y esto siempre repercutirá en beneficio de la organización.