

<http://www.cocrear.com.ar/> <http://www.coachingempresarial.cocrear.com.ar/>

¿Cómo diseñar un plan de retiro anticipado optativo?

Muchas empresas proponen, a sus empleados de mayor edad, un plan optativo de retiro anticipado que obra de facilitador del proceso de jubilación. Veamos, a continuación, en qué consiste este plan y algunas mejores prácticas para implementarlo...

Por Ana María Weisz

Muchas empresas proponen, a sus empleados de mayor edad, un plan optativo de retiro anticipado que obra de facilitador del proceso de jubilación. En tiempos difíciles, este mecanismo ayuda a atenuar el impacto de la desvinculación.

El plan pretende establecer un "puente" entre el momento efectivo del retiro optativo y el momento de obtención de la primera prestación previsional. Ahora bien, ¿cómo se implementan estos planes?

Las etapas del plan

1) Diagnóstico previo

En un primer momento, se realiza un análisis de la historia previsional del trabajador para determinar si puede ser candidato a un plan de retiro anticipado. Según la legislación argentina, para ser elegible, la persona debe proyectar 30 años de servicios con aportes a la edad de retiro.

Lo ideal es que los elegibles para un plan de retiro anticipado no estén a más de 5 años de la jubilación. Esto no implica que necesariamente la edad se topee en 55 ó 60 según sea hombre y mujer. Quienes hayan desempeñado servicios diferenciales pueden ser elegibles siendo menores.

<http://www.cocrear.com.ar/> <http://www.coachingempresarial.cocrear.com.ar/>

2) Completar el diagnóstico con información aportada por el trabajador

El diagnóstico previo se completa con información aportada por el propio trabajador sobre los años de aportes que puedan aparecer como faltantes.

Ante un empleado que desee acogerse al plan pero que no proyecte los 30 años de aportes, es posible analizar lo que se conoce como compensación por moratoria. Si bien esto dependerá de la legislación de cada país, en la Argentina existe un régimen que permite adquirir años faltantes entre los 18 años del trabajador y septiembre de 1993.

3) Estimación de los beneficios previsionales

Desde luego, para decidir si acogerse o no al plan de retiro, el trabajador necesita conocer los beneficios jubilatorios que percibirá.

Para realizar esta estimación, es posible utilizar proyecciones actuariales basadas en la historia previsional del empleado. Un equipo técnico hará la tarea, tomando en cuenta todas las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho.

En la Argentina, esto incluye la prestación básica universal, la prestación compensatoria por los años aportados con anterioridad al año 1994, y la prestación adicional del actual régimen de reparto.

4) Determinación de los pagos y los beneficios

Entre el momento en que el trabajador adhiera al plan y el momento efectivo de la jubilación, la empresa se compromete a pagar un porcentaje del salario actual.

<http://www.cocreare.com.ar/> <http://www.coachingempresarial.cocreare.com.ar/>

Los porcentajes oscilan entre 50 y 60 por ciento del salario que percibía el trabajador. Muchas veces se consulta, si esto es parte de una negociación individual.

El diseño del plan es homogéneo y se ofrece a los elegibles predeterminados. El acogimiento, por supuesto, es de índole voluntaria por lo cual el prediseño amerita llevar adelante muchos ejercicios de sensibilidad para entender a priori que resultará atractivo.

Por otro lado, además de su salario, durante su permanencia en la organización el trabajador ha contado con una serie de beneficios como seguro médico, etc. Todo plan de retiro anticipado culmina en forma exitosa cuando incorpora la promesa de cobertura de salud para el trabajador y su grupo familiar hasta la edad normal y efectiva de retiro.

Ante un plan bien diseñado y que haya tenido en cuenta los antecedentes previsionales de los elegibles, se podría predecir con bastantes chances de éxito quiénes podrían acogerse.

En general los puntos de alta incidencia son los beneficios previsionales proyectados, las garantías previsionales y de salud y la capacidad del individuo de generar ingresos a partir del acogimiento al plan.

Algunas mejores prácticas en planes de retiro anticipado

Es importante para el éxito del programa que el empleador tome a su cargo los trámites previsionales de los individuos dentro del plan con la antelación necesaria para no demorar el comienzo previsto del pago de la prestación.

Algunas empresas encaran la obtención del Reconocimiento de Servicios del trabajador no bien se incorpora al plan, para que la gestión de los beneficios luego resulte más sencilla.

<http://www.cocrear.com.ar/> <http://www.coachingempresarial.cocrear.com.ar/>

En la Argentina, el Reconocimiento de Servicios es un trámite presentado ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) solicitando justamente el reconocimiento de los servicios prestados durante su historia previsional hasta ese momento. El reconocimiento por parte de la ANSeS es un documento sumamente valioso para el individuo al momento de tramitar su jubilación.

Por otro lado, la comunicación del plan es de vital importancia. Además del documento formal que incluye la redacción del reglamento a incluirse en el contrato, tarea que se desarrolla en conjunto con los asesores legales de la compañía, la elaboración de un documento general conteniendo la descripción del plan, su alcance y sus atributos para ser distribuido entre los posibles beneficiarios es un paso básico.

Sin embargo, más allá de estas pautas generales, cada caso tiene sus características particulares.

Por lo tanto, se recomienda establecer un canal de servicio personalizado para poder dar cuenta de las proyecciones de todas sus prestaciones previsionales, las posibilidades de mejora por iniciativas personales, encuadramiento actual de contrataciones previas de seguros con distintos mecanismos de ahorro y respuesta a toda duda que pueda haberse generado durante el proceso.

En los últimos tiempos, se han instalado con fuerza las prácticas de "retirement placement", talleres grupales e individuales de adaptación personal y familiar a la etapa de retiro basados en los pilares básicos: salud, psicología y planificación financiera. Esto busca facilitar la transición a la etapa de retiro tanto para el retirado como para su familia.

Finalmente, hasta la incorporación al plan de retiro, el trabajador ha contado con el paraguas protector de una organización que ha operado como red de contención.

Pero el entramado de beneficios otorgados por las empresas se desmorona abruptamente el último día de relación laboral y el primer día de la nueva etapa constituye una página en blanco. Un proceso de retiro bien elaborado y planificado contribuye al diseño de la etapa que se inicia.



Cocrear • Empresas

Liderazgo y Formación Empresarial

<http://www.cocrear.com.ar/> <http://www.coachingempresarial.cocrear.com.ar/>

Ana María Weisz

Directora de Servicios Previsionales de Mercer