



Ilustración: Joaquín Garín

# Retiros **VOLUNTARIOS** el regreso

Reaparecieron con la llegada de la crisis. Apuntan a altos directivos. Qué están ofreciendo las empresas y cuáles son los puntos a tener en cuenta.

**S**in representar aún una política extendida, los retiros voluntarios volvieron a escena con la irrupción de la crisis, en el último trimestre de 2008, y focalizados en los altos mandos. “Hay compañías grandes de más de 10.000 personas que están abriendo estos planes”, dice Carlos Aldao-Zapiola, director de la Maestría en Dirección de Recursos Humanos de UADE Business School. Emilio Bertoni, director General de Bertoni & Asociados, afirma que la oferta está creciendo, pues es una forma de que los ejecutivos se sientan menos presionados. “La empresa no está haciendo una discriminación: salio él porque eligió desvincularse por ciertas ventajas que vio”, asevera.

Aunque es difícil hablar de promedios porque la situación se resuelve caso por caso, en el mercado indican que los paquetes que ofrecen las compañías –multinacionales en su gran mayoría– se ubican entre un 20 y un 30 por ciento por encima de la correspondiente indemnización legal. “Se busca una oferta de salida elegante, a la que se añaden a veces otros beneficios como el mantenimiento de la medicina prepaga por un tiempo o dejarle el auto”, indica un abogado laboralista que asesora empresas. Los directivos que se acogen a estos planes no superan en general los 55 años, y acceden muchas veces forzados por las circunstancias. “Saben que así se pueden ir con más plata y de una manera prolija, sin esperar a que los despidan”, apunta un

consultor. “Al no ver carrera en la compañía, es una buena posibilidad de encarar aquel viejo emprendimiento que tenían en mente”, observa Bertoni.

Si no hay un proyecto *entrepreneur in pectore*, la primera recomendación antes de adherirse al plan es ponerse a buscar trabajo, remarca Luis van Morlegan, titular de la consultora homónima. “Quienes toman un retiro voluntario y tienen menos de 55 años suelen tardar 6 ó 7 meses en reubicarse”, recalca. “Y el capital que te llevás puede significar un ahorro, una inversión o que tengas que vivir con eso mucho tiempo”, apunta Andrés Hatum, profesor del IAE, respecto de la necesidad de que el profesional se reinserte lo antes posible. Cuanto más arriba está el ejecutivo y mayor caudal de información de la compañía maneja, en mejor posición estará de negociar una compensación adecuada por su salida, agrega Van Morlegan.

Fuera de los niveles directivos, los retiros voluntarios no gozan de mucho éxito por la incertidumbre laboral. “Un gerente me comentó hace poco que en una empresa de 500 personas, aceptaron sólo 20”, cuenta Ramiro Serial de la Torre, titular de la consultora Serial de la Torre & Asociados.

La otra variante a la que están apelando las empresas es el retiro anticipado para aquellos que están a unos años de jubilarse. Pero no cualquiera puede acceder a esta modalidad. “El solo hecho de tener 60 años no habilita de por sí para proponerlo ni para aceptarlo”, afirma Ana María Weisz, directora del área de servicios previsionales de la consultora en remuneraciones Mercer. “Lo primero que debe mirar una empresa es que el candidato esté cerca de los 30 años de aportes para jubilarse. Obtener la historia previsional y hacer un diagnóstico”.

porcentaje de su ingreso asegurado hasta jubilarse, además de la medicina prepaga. La suma de estos ingresos, lógicamente, deberían ser superiores a los de una indemnización.

### Recortes técnicos

Además de planes de retiro anticipado, los departamentos de RR.HH. extreman por estas horas los recursos para reducir costos. Obligar a aquellos que tienen vacaciones pendientes a que se las tomen es una de las medidas técnicas a las que apelan firmas como Loma Negra, por ejemplo, junto con la supresión de horas extras y la revisión de presupuestos de capacitación. “Eso impacta favorablemente en la masa salarial, ya que las vacaciones no son un gasto directo”, explica Juan Roza Alconada, gerente de Sustentabilidad y Comunicaciones de la cementera.



**El retiro anticipado es otra de las prácticas a la que recurren las empresas para reducir costos, aunque no cualquiera puede acceder a él.**

En tanto, el retorno de los retiros voluntarios hizo crecer en el mercado los servicios de *outplacement* o desvinculación asisti-

Quien accede al retiro anticipado sigue cobrando un porcentaje de su sueldo –según Weisz, un 50 por ciento en promedio, aunque pueden existir casos más elevados– y se le mantiene la cobertura médica. El cobro es mes a mes, similar a un plan de pensiones. Para completar los años de aportes que le faltan, el empleado debe inscribirse como autónomo.

“A una empresa le cierra sólo si a la persona le faltan dos o tres años para jubilarse y no tiene una antigüedad muy alta. Más jóvenes no, porque el costo supera a una indemnización”, dice *off* el responsable de RR.HH. de una multinacional. La empresa se beneficia porque el empleado deja de figurar en la plantilla y se ahorra las cargas sociales, en tanto la persona mantiene un

da para puestos medios y altos, confirman los consultores. Según Serial de la Torre, los programas surgen como una oportunidad para quienes quieran encarar un proyecto en forma independiente. “Es una posibilidad de continuidad laboral y un camino para canalizar mejor la angustia”, asegura. Para Bertoni, el *outplacement* debe ser una herramienta que brinde contención y no protección, dos conceptos que habitualmente se confunden. “Mientras la primera sería de tipo psicológico y profesional, la segunda crea una sensación falsa al otorgarle a la persona una oficina y una secretaria que lo asiste, dándole la sensación de que continúa trabajando. En algún momento, el ejecutivo debe seguir solo”, concluye. ■ Jorgelina do Rosario.