

ONEP

OFICINA NACIONAL DE
EMPLEO PÚBLICO

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Cuaderno 4

RETIRO VOLUNTARIO



Secretaría
de Empleo Público



Secretaría de Modernización
Presidencia de la Nación

CONTENIDOS

1. Introducción.....	3
1.1 Qué es el Retiro Voluntario?.....	5
2. ¿Cómo se implementa este plan?.....	6
2.1. Diagnóstico Previo.....	7
2.2. Completar el diagnóstico con información aportada por el trabajador.....	7
2.3. Estimación de los beneficios previsionales.....	7
2.4. Determinación de los pagos y los beneficios.....	8
2.5. Diseñar un plan de retiro voluntario.....	8
3. Diseño del plan.....	9
3.1. Definir alcance.....	9
3.2. Determinar exclusiones.....	9
3.3. Definir requisitos.....	9
3.4. Determinar la suma a percibir.....	10
3.5. Aceptación de adherentes al Retiro Voluntario.....	10
3.6. Otros parámetros a definir.....	11
3.7. Pautas para la liquidación de las cuotas.....	12

1. Introducción

El retiro voluntario configura un sistema de desvinculación de la relación de trabajo, en el cual la ley laboral prevé determinadas formalidades que debe reunir el acto jurídico por el cual las partes exteriorizan su voluntad. Este acto se encuadra **en el artículo 38 del Decreto 214/2006 para la Administración Pública Nacional y en el artículo 41 de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para los organismos regidos por la misma.**

Art. 38.- La relación de empleo del agente comprendido por la Ley N° 25.164 concluye por las siguientes causas:

*... f) **Baja por jubilación o retiro** o vencimiento del plazo previsto por el artículo 20 del Anexo de la Ley N° 25.164.*

*. h) **Retiro voluntario.** ... — La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa.*

Art. 241. —Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

1. Introducción (cont.)

A partir de ello, cada organismo puede elaborar su propia normativa con la finalidad de implementar un sistema de retiro voluntario para aquellos empleados que se encuentren próximos a cumplir los requisitos establecidos por la ley previsional para obtener el beneficio jubilatorio o simplemente para quienes deseen desarrollar sus capacidades en un ámbito laboral distinto al Estado. Este régimen debe ir acompañado por un paquete de beneficios que les permita afrontar de forma sólida nuevos desafíos personales y profesionales en sus vidas.

En el presente documento nos referiremos principalmente al retiro voluntario vinculado a la próxima obtención del beneficio jubilatorio.

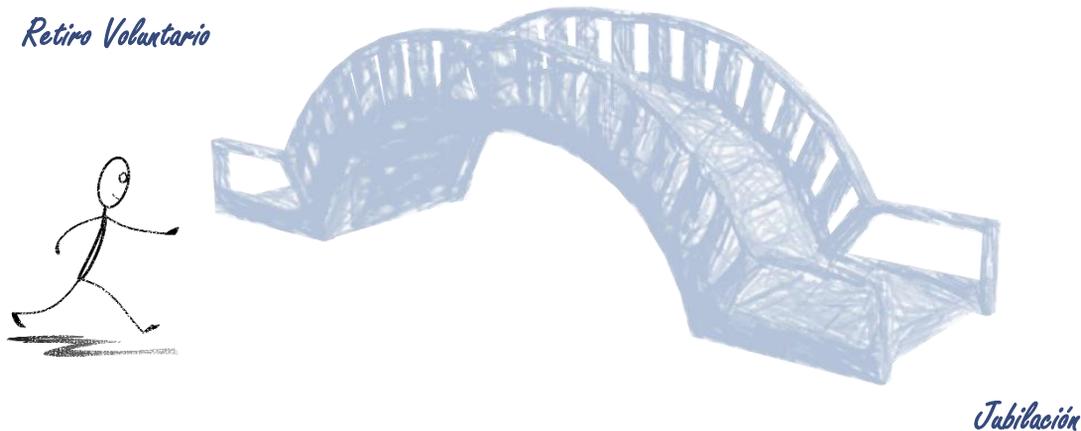
Les deseamos un camino de trabajo exitoso.

¿Qué es el Retiro Voluntario?

El Retiro Voluntario es un programa de **retiro anticipado**, de carácter **voluntario**. Usualmente ofrece **determinados beneficios** como por ejemplo obra social, orientados a facilitar al solicitante el desempeño en la actividad privada o la realización de otros proyectos personales, hasta su jubilación.

Mediante esta herramienta, se propone a los empleados de mayor edad, un plan optativo de retiro anticipado que obra de facilitador del proceso de jubilación.

El plan pretende establecer un "puente" entre el momento efectivo del retiro optativo y el momento de obtención de la primera prestación previsional – jubilación.



2. ¿Cómo se implementa este plan?

1

DIAGNÓSTICO PREVIO

2

COMPLETAR EL DIAGNÓSTICO CON INFORMACIÓN APORTADA POR EL TRABAJADOR

3

ESTIMACIÓN DE LOS BENEFICIOS PREVISIONALES

4

DETERMINACIÓN DE LOS PAGOS Y LOS BENEFICIOS

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, una 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 tope en 55 ó 60 según sea hombre y mujer. Quienes hayan desempeñado servicios diferenciales podrían ser elegibles aún siendo menores.

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. Esto depende de la legislación de cada país, en Argentina existe un régimen que permite adquirir años faltantes entre los 18 años del trabajador y septiembre de 1993, y para la mujer hasta 2003 según Ley N° 26.970 y sus modificatorias.

3

ESTIMACIÓN DE LOS BENEFICIOS PREVISIONALES

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

Para realizar esta estimación, es posible utilizar proyecciones 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 organización se compromete a pagar un porcentaje del salario actual.

DISEÑAR UN PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO

El diseño del plan es homogéneo y se debe predeterminar *QUIÉNES* serán los empleados elegibles.

A su vez, como el acogimiento, es de índole voluntaria, es necesario realizar previo al diseño del proyecto, **ejercicios de sensibilidad** para entender *QUÉ* resultaría atractivo para los empleados alcanzados.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el trabajador durante su permanencia en la organización, obtuvo

una serie de *BENEFICIOS* adicionales al salario, por ejemplo cobertura médica. Es por eso, que todo plan de retiro voluntario, debe incluir cobertura de salud para el trabajador y su grupo familiar.

Ante un plan bien diseñado que haya considerado los antecedentes previsionales de los elegibles, se podría predecir con bastante certeza quiénes podrían acogerse.

- 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. Incluso algunos empleadores comienzan con la obtención del **Reconocimiento de Servicios** del trabajador ni bien se incorpora al plan. Esto es un trámite presentado ante ANSES donde se solicita el reconocimiento de los servicios prestados durante la historia previsional del empleado hasta ese momento. El reconocimiento por parte de la ANSES es un documento sumamente valioso para el individuo al momento de tramitar su jubilación. El empleador puede obtener la información de empleos anteriores si se suma al programa **"ANSES va a tu trabajo"**.
- Por otro lado, la comunicación del plan es crítica. 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. El documento formal con la redacción del reglamento a incluirse en el contrato se desarrolla en conjunto con los asesores legales.
- A su vez, es de gran ayuda, organizar talleres grupales e individuales de adaptación personal y familiar a la etapa de retiro basados en los pilares de salud, abordaje psicológico y planificación financiera. Estos buscan acompañar al empleado y su familia en esa transición.

Un proceso de retiro bien elaborado y planificado debe contribuir con el diseño de la etapa que se inicia.

3. Diseño del plan

Previo a implementar un plan de Retiro Voluntario, se debe hacer un diseño del mismo. Del detalle y la calidad con la que se haga este diseño, dependerá en gran medida del éxito o fracaso del proyecto.

A continuación, les proponemos un formato de Retiro Voluntario implementado en la Administración Pública Nacional, que podrá servirles de guía en sus propios modelos.

Definir alcance

El Régimen de Retiro Voluntario está destinado al personal de Planta Permanente SINEP comprendido en el art. 8 incisos a) de la Ley 24.156 de los siguientes organismos de la Administración Pública Nacional:

- *Administración central*
- *Organismos descentralizados y desconcentrados comprendiendo a las instituciones de seguridad social.*

Determinar exclusiones, por ejemplo:

- *Que se encontrare procesado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, excepto que en dicho proceso recaiga pronunciamiento judicial absolutorio firme y definitivo antes de la fecha de finalización de adhesión a los presentes planes de Retiro Voluntario;*
- *Que estuviese sometido a sumario administrativo del que pudieran surgir las sanciones de cesantía o exoneración o exista perjuicio fiscal [...]*
- *Que tengan acordado un beneficio previsional o iniciado el trámite con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del presente;*
- *Que hubiere presentado su renuncia y estuviere pendiente de aceptación;*
- *Etc.*

Definir requisitos

- Tener 65 años o más de edad y que no reúna los años de servicio necesarios para obtener su jubilación ordinaria.*
- Tener entre 60 y 65 años de edad.*
- Tener hasta 60 años de edad, con 2 o más años de antigüedad en las entidades y jurisdicciones previstas en el inciso (a) de la Ley 24.156.*

Determinar la suma a percibir

EJEMPLOS:

- Personal de más de 65 años de edad sin servicios para jubilarse: hasta 24 CUOTAS mensuales, iguales y consecutivas de SUELDO NETO .*
- Personal entre 60 y 65 año de edad: hasta 36 CUOTAS mensuales, iguales y consecutivas de SUELDO NETO. Los agentes que alcancen los 65 años de edad durante la percepción de las cuotas previstas en este artículo, las continuarán percibiendo por 12 meses más, siempre que no se supere el máximo de las TREINTA y SEIS (36) cuotas*
- Personal hasta 60 años de edad, con 2 o más años de antigüedad: cuotas de sueldo neto según el siguiente detalle*

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	CANTIDAD DE CUOTAS AL MOMENTO DE LA BAJA	CANTIDAD DE CUOTAS MENSUALES CONSECUTIVAS
<i>Más de 10</i>	6	24
<i>8 a 10</i>	4	16
<i>6 a 8</i>	3	12
<i>4 a 6</i>	2	8
<i>2 a 4</i>	0	6

Las cuotas mensuales son al 70% del sueldo neto

Aceptación de adherentes al Retiro Voluntario

La máxima autoridad superior en cada Organismo debería ser quien queda facultada para aceptar las solicitudes de retiro voluntario. Deberían poder rechazar la solicitud por razones de servicio con la sola invocación de dicha causal como razón suficiente para la motivación de su desestimación.

El otorgamiento o denegatoria del Retiro Voluntario, deberá resolverse dentro de un corto plazo predeterminado. Ej. dentro los 30 días corridos de presentada la solicitud de adhesión.

Otros parámetros a definir

- RELACIÓN REMUNERACIÓN DEL AGENTE CON LAS CUOTAS O SUMAS A PERCIBIR.
- RELACIÓN EDAD/RANGOS DE EDAD CON LAS CUOTAS O SUMAS A PERCIBIR.
- INCREMENTOS PREVISTOS EN LA CUOTAS O SUMAS A PERCIBIR.
- CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DEL CÁLCULO.
- PLAZOS DE INICIO Y FINALIZACIÓN DEL PAGO DE LAS SUMAS O CUOTAS A PERCIBIR.
- OTROS BENEFICIOS COMO LA COBERTURA MÉDICA PARA EL AGENTE Y SU GRUPO FAMILIAR.

EJEMPLOS

- *En todos los casos las sumas y cuotas son no remunerativas y equivalentes a la remuneración neta mensual, normal, habitual y permanente que perciba el agente al momento de su baja, salvo las cuotas mensuales previstas para aquellos que entren en la categoría “hasta 60 años de edad”, que percibirán cuotas del SETENTA POR CIENTO (70%) de esa remuneración.*
- *Las sumas y cuotas se actualizarán conforme a los aumentos salariales generales que se otorguen al personal en actividad del escalafón en que revistaba el agente al momento de su baja.*
- *No se considerarán como integrante de la remuneración las horas extraordinarias, premios estímulo u otros premios, compensaciones por movilidad, reintegros por guardería y comida, y todo otro concepto que no revistan la condición de mensual, normal, habitual y permanente.*
- *En todos los casos, el Retiro Voluntario dejará de abonarse luego de SEIS (6) meses de iniciado el trámite jubilatorio o al momento de su otorgamiento, lo que ocurra primero.*
- *Los agentes que accedan a este régimen, continuarán gozando de cobertura médica asistencial de obra social durante el plazo de percepción de las cuotas o hasta la obtención del beneficio previsional, lo que ocurra primero, según lo determine la reglamentación. La cobertura de Obra Social a la que esta Administración se compromete a mantener se brindará a través de la Obra Social “ejemplo”.*

PAUTAS PARA LA LIQUIDACIÓN DE LAS CUOTAS

- Cálculo de las sumas a abonar:



- Situaciones particulares:
 - ✓ Embargos:
 - ✓ Préstamos
 - ✓ Cuota Sindical y/o Mutual: se deberá dejar de descontar.
 - ✓ Seguros: se deberá dejar de descontar.
- Asignación Presupuestaria del Gasto: Partida - Gastos en personal – 1,6. Beneficios y Compensaciones

Recomendación!

Otras herramientas ONEP

Este documento forma parte de una amplia serie de ejemplares, entre las que sistematizamos herramientas y metodologías valiosas para la gestión del empleo público. Si te interesa profundizar sobre estas soluciones ya implementadas en el Gobierno Nacional, te recomendamos leer otras publicaciones del Organismo.

Nomenclador de Puestos y Funciones

Es una herramienta que permite clasificar y ordenar el universo de puestos existentes en la Administración Pública. En el nomenclador se identifican y reflejan las funciones principales del personal en puestos de trabajo.



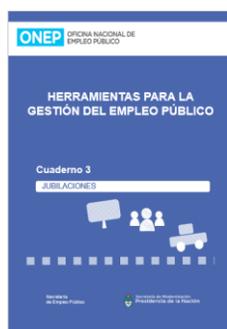
Control de Presentismo

Documento que define y describe el sistema de control de presentismo, y desarrolla una propuesta de abordaje posible para su implementación técnica, normativa, tecnológica, cultural y de gestión de las relaciones laborales.



Jubilaciones

Documento que proporciona un abordaje posible al proceso de jubilación de empleados del sector público de forma simple e integrada, valorando los diferentes factores involucrados, y cuidando a las personas.



Directorio de Competencias

Es una herramienta que facilita la gestión de los Recursos Humanos y de los procesos. Permite construir un lenguaje común al proponer distintos tipos de competencias, junto con sus descriptores de comportamientos.



Autoridades y Equipo de trabajo

Presidente de la Nación

Mauricio Macri

Jefe de Gabinete de Ministros

Marcos Peña

Vicejefe de Gabinete y Secretario de Gobierno de Modernización

Andrés Ibarra

Secretario de Empleo Público

Pablo Legorburu

Director Nacional Oficina Nacional de Empleo Público

Pedro Pourthé

Líder de Programa de Jubilaciones y Retiro Voluntario

Adrián Aonzo

Responsable de implementación

Jorge Doptoglu

Líder de Proyecto “Herramientas para la Gestión del Empleo Público”

María Puelles

Equipo de trabajo

Matías Lima

Sergio Salinas



Consultas o comentarios
retirovoluntario@modernizacion.gob.ar