

**DECRETO DE RECTORÍA N°243/2025****ACTUALIZA PLAN DE INCENTIVO AL RETIRO VOLUNTARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN Y ESTABLECE SU TEXTO REFUNDIDO**

VISTO:

1. El Decreto de Rectoría N°240/2022 que modifica denominación y Reglamento del Plan de Retiro Voluntario del personal de la Universidad y establece su texto refundido;
2. El Decreto de Rectoría N°04/2023 que incorpora nuevo inciso al artículo 6 del Decreto de Rectoría N°240/2022;
3. La necesidad de establecer actualizaciones y ajustes al plan de incentivo al retiro voluntario del personal vigente en la Universidad, a fin de fomentar el retiro voluntario de trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación y no se hayan acogido a retiro, o la cumplan durante la vigencia del presente Decreto de Rectoría;
4. Lo propuesto por la Prorectora y el Vicerrector de Administración y Finanzas;
5. Lo informado por la Secretaria General de la Universidad;
6. Las atribuciones que me confieren los Estatutos Generales de la Universidad.

DECRETO:

PRIMERO: Actualiza Plan de Incentivo al Retiro Voluntario del Personal de la Universidad Católica de la Santísima Concepción por el periodo que indica y establece su Texto refundido de su Reglamento, en los términos que se indica:

REGLAMENTO DEL PLAN DE INCENTIVO AL RETIRO VOLUNTARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN.**Artículo 1.- Objetivo**

El Plan de Incentivo al Retiro Voluntario de los trabajadores tiene por objeto incentivar el retiro voluntario de los trabajadores de la Universidad que hayan cumplido la edad legal de jubilación, sean académicos o administrativos.

El incentivo consiste en el beneficio económico que se establece en el presente Reglamento.

Este incentivo es único e incompatible con cualquier otro beneficio, indemnización o emolumento que, por término de la relación laboral deba pagar la Universidad al trabajador.

Artículo 2.- Requisitos generales

Para acceder al beneficio de incentivo al retiro voluntario, las personas interesadas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de la Universidad;



- b) Tener contrato indefinido con la Universidad;
- c) Haber cumplido la edad legal de jubilación y encontrarse dentro del plazo máximo para acogerse al beneficio de incentivo al retiro voluntario, el que será de hasta dos años, en el caso de los hombres, y de hasta siete años, en el caso de las mujeres, contados desde el cumplimiento de la edad legal de jubilación, esto es actualmente, 65 y 60 respectivamente.
- d) Presentar la carta de postulación al retiro, en tiempo y forma ante la Dirección de Gestión de Personal, en los términos establecidos en el artículo cuatro.

Artículo 3.- Opciones o modalidades de retiro

Los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el presente Reglamento deberán optar por una de las siguientes modalidades:

a) Retiro voluntario inmediato

Esta modalidad consiste en el término definitivo del contrato de trabajo mediante la renuncia voluntaria.

b) Retiro voluntario con modalidad progresiva

Esta modalidad consiste en la reducción gradual de la jornada laboral del trabajador, mediante la renuncia voluntaria parcial de su jornada de trabajo, conforme a los tramos y condiciones que se señalan a continuación, con el objeto de poner término definitivo al contrato de trabajo una vez concluido el proceso de reducción:

b.1) Trabajadores académicos

Los trabajadores académicos con jornada mínima de 22 horas podrán optar por una reducción progresiva de su jornada laboral, en tramos de un cuarto o media jornada según su jornada laboral.

La nueva jornada de trabajo (tres cuartos, media o un cuarto de jornada) podrá mantenerse por un período máximo de dos años. Transcurrido dicho plazo, el académico que tiene tres cuartos o media jornada, deberá optar por una nueva reducción de ésta (un cuarto o media jornada), hasta completar el proceso de retiro, el cual no podrá exceder de un plazo total máximo de seis años, considerando la jornada vigente al momento de la postulación.

b.2) Trabajadores administrativos

Los trabajadores administrativos con jornada completa podrán optar por una reducción progresiva de su jornada laboral en tramos de media jornada.

La nueva jornada de trabajo (media jornada) podrá mantenerse por un período máximo y único de dos años, al término del cual el trabajador deberá renunciar voluntariamente a su contrato de trabajo respecto de la jornada restante.

En ambos casos, una vez aceptada la modalidad de retiro progresivo, el trabajador deberá ceñirse estrictamente a los plazos, jornadas y condiciones acordadas, no pudiendo modificar unilateralmente la modalidad elegida.

Podrán acogerse a esta modalidad los trabajadores (académicos y administrativos) consignados en las letras a) y b) que cumplan los requisitos señalados en el artículo 2° del presente Reglamento.

Artículo 4.- Plazo y forma de optar al Plan de Incentivo

Para postular a una de las opciones señaladas en el artículo anterior, el trabajador deberá formalizar su solicitud por escrito mediante carta de postulación dirigida a la Dirección de Gestión de Personal, en los siguientes períodos:



- a) Entre el 01 de marzo y el último día hábil del mes de mayo; en este caso el retiro se hará efectivo a contar del 31 de julio.
- b) Entre el 01 de septiembre y el último día hábil del mes de octubre; en este caso el retiro se hará efectivo a contar del 31 de diciembre.

La postulación al Plan de Incentivo al Retiro Voluntario no generará por sí misma derecho al beneficio inmediato para el trabajador, entendiéndose que, su aceptación está sujeta a la revisión y aprobación formal de parte de la Universidad.

La Dirección de Gestión de Personal de la Universidad informará de la aceptación o rechazo de la postulación oportunamente, a través de correo electrónico institucional.

El retiro progresivo se formalizará por mutuo acuerdo suscrito ante el ministro de fe, que disponga la legislación laboral vigente, en el cual se dejará constancia de la forma y condiciones en la que se producirá la disminución de jornada.

Artículo 5.- Selección de los beneficiados

Las Vicerrectoría de Administración y Finanzas realizará una revisión de las postulaciones y presentará una propuesta al Rector, de los seleccionados para recibir el incentivo al retiro. El Rector podrá ratificar o realizar cambios a la propuesta.

El resultado de las postulaciones será notificado a todos los postulantes con, al menos 30 días de anticipación a la fecha que se hará efectivo el retiro.

Excepcionalmente, el Rector podrá solicitar a un funcionario que haya sido seleccionado para obtener el incentivo, prorrogar la fecha de su retiro voluntario por necesidades propias de la Institución, hasta por un plazo máximo de dos años, postergando igualmente el derecho al incentivo. De este acuerdo se dejará constancia escrita en la Dirección de Gestión de Personal.

Artículo 6.- Término de la relación laboral

El trabajador, cuya postulación de acogerse a retiro voluntario, en cualquiera de las dos modalidades, sea aceptada, deberá hacer efectivo el término del contrato de trabajo con la Universidad, mediante la entrega de la carta renuncia voluntaria firmada y ratificada ante Notario Público o según los procedimientos y medios ofrecidos por la Dirección del Trabajo, conforme a la normativa vigente.

La carta de renuncia voluntaria deberá ser presentada dentro de los siguientes plazos, según la fecha efectiva de término de la relación laboral:

- a.-Hasta el último día hábil del mes de junio, cuando el retiro se haga efectivo a contar del 31 de julio.
- b.-Hasta el último día hábil del mes de noviembre, cuando el retiro se haga efectivo a contar del 31 de diciembre.

Artículo 7.- Contenido, forma de cálculo y pago del incentivo

El monto del incentivo económico asociado al Plan de Incentivo al Retiro Voluntario variará según la modalidad de retiro elegida por el trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del presente Reglamento, y se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

**a) Retiro voluntario inmediato**

Al trabajador que se acoja a esta modalidad se le otorgarán los siguientes beneficios:

- Un monto de incentivo económico calculado como se indica más adelante.
- Mantención del seguro complementario de salud para el extrabajador, sin cargas familiares, por un periodo de hasta dos años contados desde la fecha del respectivo finiquito. Para estos efectos, se considerará como parámetro el sueldo base vigente al momento del retiro.
- Mantención del correo electrónico institucional por un periodo de hasta dos años contados desde la fecha del respectivo finiquito.

El monto del incentivo se calculará multiplicando el factor fijo 0,7 por el número de años equivalentes de trabajo ininterrumpido (Ne) que registre el trabajador al momento del término definitivo de la relación laboral, y por el sueldo base (Sb) correspondiente a su jornada ordinaria de trabajo, vigente en el mes inmediatamente anterior a la fecha efectiva del retiro.

Se entenderá por número de años equivalentes de trabajo ininterrumpido (Ne) el periodo de tiempo equivalente a jornada de 44 horas sin que en dicho periodo hubiere finiquito laboral alguno.

El incentivo se calcula sumando las jornadas contratadas por la cantidad de años servidos y todo dividido por 44, teniendo como resultado los años equivalentes de trabajo ininterrumpido.

b) Retiro voluntario con modalidad progresiva

El monto del incentivo se calculará de manera proporcional y parcial, en función de la reducción efectiva de la jornada laboral acordada en cada etapa del retiro, multiplicando el factor fijo 0,5 por el número de años equivalentes de trabajo ininterrumpido (Ne) que registre el trabajador al momento de la reducción parcial de la jornada de trabajo, y por el sueldo base de cálculo, el sueldo base proporcional (Sbp) a la jornada reducida, vigente en el mes inmediatamente anterior a la fecha efectiva del retiro.

En ningún caso el factor fijo y los montos pagados en virtud de una modalidad de retiro progresivo darán derecho a recalcular, complementar o reliquidar el incentivo aplicando el factor correspondiente al retiro voluntario inmediato, aun cuando con posterioridad se produzca el término definitivo de la relación laboral.

El pago del incentivo se efectuará previa firma del respectivo finiquito, a más tardar 10 días hábiles después de dicha firma.

Artículo 8.- Servicios posteriores al término de la relación laboral

Una vez producido el término de la relación laboral, las personas beneficiadas con el Plan de Incentivo al Retiro solo podrán ser contratadas por la Universidad, bajo la modalidad de prestación de servicios a honorarios, y únicamente por requerimiento expreso escrito y debidamente justificado, dirigido al Rector por la Vicerrectoría, Direcciones no dependientes de Vicerrectoría, Facultad o Instituto respectivo, en condiciones específicas y estrictamente vinculadas al requerimiento formulado.

Tratándose de académicos, dicha contratación deberá ser solicitada al Rector por requerimiento expreso y escrito, por el Decano(a) o Director(a) del Instituto Tecnológico, y



fundarse en necesidades debidamente justificadas y no permanentes y en condiciones específicas de horarios asociadas al requerimiento.

En el caso de trabajadores administrativos, la contratación bajo la modalidad de servicios a honorarios solo podrá realizarse para la ejecución de asesorías específicas, acotadas y no permanentes, directamente relacionadas con materias de especialidad o experiencia del extrabajador, dirigida al Rector, debidamente justificadas por la unidad solicitante y con la misma fundamentación del inciso anterior.

En ningún caso estas contrataciones podrán implicar el restablecimiento de funciones permanentes, subordinadas y dependientes, ni la sustitución de cargos regulares de la dotación institucional.

Artículo 9.- Reemplazo de trabajadores acogidos al Plan de Incentivo al Retiro

El reemplazo de los trabajadores que han hecho efectivo el retiro conforme al presente Reglamento sólo procederá previa autorización del Rector y, después de al menos 12 meses contados desde el retiro efectivo correspondiente, independiente de la modalidad de retiro. La solicitud de reemplazo deberá ser fundada por el Decano o Director del Instituto Tecnológico, Director Administrativo o Vicerrector de la unidad a la que pertenecía el trabajador beneficiario.

Toda contratación de reemplazo deberá ser previa y expresamente autorizada por el Rector antes de que el reemplazante asuma alguna tarea o función.

Artículo 10.- Situación especial

No obstante, lo establecido en el presente Reglamento, se considera la siguiente situación especial:

Las autoridades superiores indicadas en el Artículo 17 números 3 a 6 de los Estatutos Generales de la Universidad, y que cumplan la edad de jubilar en el ejercicio del cargo, tendrán derecho al incentivo señalado si manifiestan su intención de retiro voluntario en un plazo máximo de 12 meses, contados desde el mes siguiente de aquel en que cesen en el cargo directivo, a fin de hacerlo efectivo al término del mes correspondiente según el artículo 6 del presente Reglamento. Esta misma regla se aplicará a aquellas personas que se encuentren desempeñando el cargo de Decano, Director del Instituto Tecnológico, Contralor y Prosecretario General.

Artículo 11.- Vigencia

El Plan de Incentivo al Retiro Voluntario consignado en este Decreto de Rectoría, regirá desde la fecha del presente Decreto.

ARTÍCULO TRANSITORIO

Artículo 1 Transitorio.

Las personas que, a la fecha del presente Decreto, tengan más de 67 años y reúnan los demás requisitos exigidos (artículo 2 letras a, b y d), podrán postular a acogerse al retiro voluntario exclusivamente bajo la modalidad de retiro inmediato con el incentivo establecido en el artículo 7 letra a) del presente Reglamento.

La solicitud de postulación deberá presentarse a más tardar el 15 de marzo de 2026, pudiendo el retiro hacerse efectivo el último día calendario de los meses de marzo, abril, mayo, junio o julio de 2026.

Con posterioridad a las fechas señaladas precedentemente, se perderá en forma definitiva el derecho a postular al plan de incentivo al retiro voluntario.



UCSC

SECRETARÍA
GENERAL

SEGUNDO: Se derogan los Decretos de Rectoría N°240/2022 y N°04/2023.

TERCERO: En caso de aspectos no contemplados por el presente Reglamento o de duda sobre el sentido e interpretación de sus disposiciones, resolverá el Rector, previo informe del Vicerrector de Administración y Finanzas.

Comuníquese, publíquese y archívese.
Concepción, 29 diciembre de 2025
CMC/AND/LRG/mer.



LORENA I. RUIZ GURIDI
Secretaria General



DR. CRISTHIAN MELLADO CID
Rector