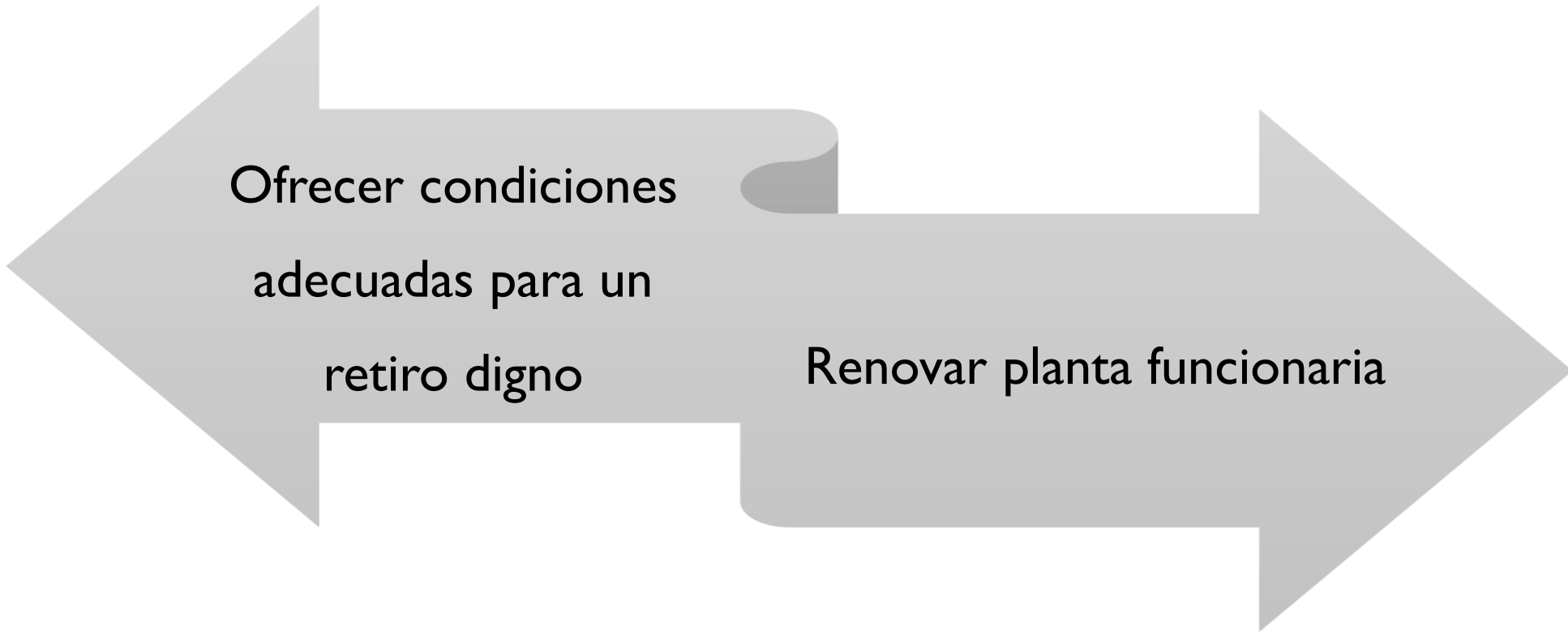

PLAN DE RETIRO

DIRECCIÓN DE PERSONAL



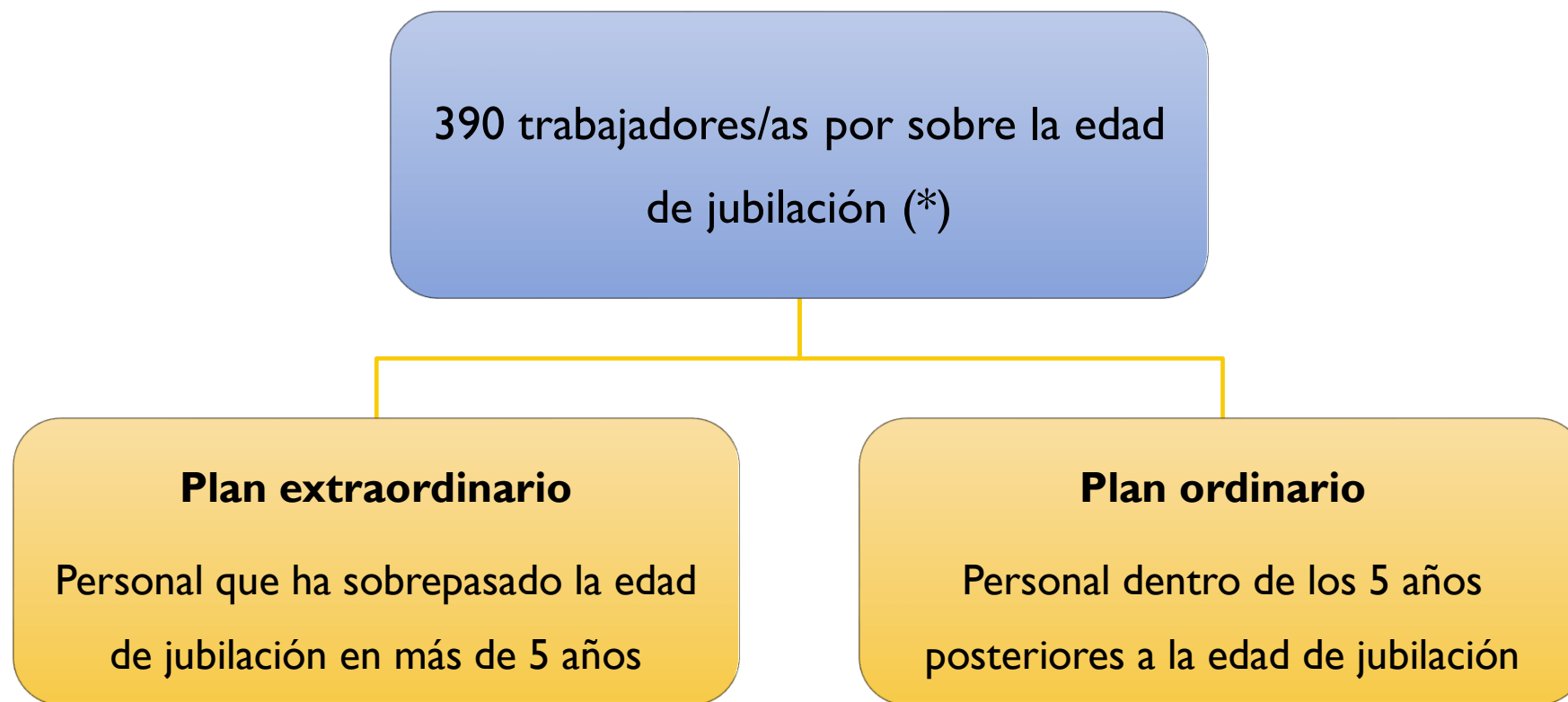
PROPÓSITO DEL PLAN



Ofrecer condiciones
adecuadas para un
retiro digno

Renovar planta funcionaria

VERSIONES: PLAN EXTRAORDINARIO Y ORDINARIO



CUPOS Y DISTRIBUCIÓN

100 cupos = 30% de trabajadores y trabajadoras candidatos al plan

A distribuir entre organizaciones sindicales y personal no sindicalizado según su porcentaje de representación(*):

Grupo	% representación	Cupos asignados
No sindicalizados	33%	33
Sindicato N°1	30%	30
Sindicato N°2	20%	20
Sindicato N°3	17%	17

PLAN DE RETIRO EXTRAORDINARIO

Trabajadores/as

```
graph TD; A[Trabajadores/as] --- B[Mujeres mayores de 65 años]; A --- C[Hombres mayores de 70 años]; A --- D[Sin derecho a Renta Vitalicia];
```

Mujeres mayores de 65 años

Hombres mayores de 70 años

Sin derecho a Renta Vitalicia

PLAN DE RETIRO EXTRAORDINARIO

Características

- Relación laboral concluye por renuncia
- Indemnización voluntaria
- Pago en una cuota junto con finiquito

PLAN DE RETIRO EXTRAORDINARIO

Plazos

- Para formular la solicitud: **30 de abril de 2021**
- Para hacer efectiva la renuncia: **31 de julio de 2021**

Los interesados pueden solicitar entrevista al correo planderetiro@udec.cl, con el objeto de conocer requisitos y condiciones del plan.

PLAN DE RETIRO EXTRAORDINARIO

Trabajadores/as no afectos a tope de indemnización

35% indemnización legal + 3 rentas brutas si antigüedad $> o = a$ 30 años (art. 90 RP)

Trabajadores/as afectos a tope de indemnización

60% indemnización legal + 3 rentas brutas si antigüedad $> o = a$ 30 años (art. 90 RP)

PLAN DE RETIRO ORDINARIO



PLAN DE RETIRO ORDINARIO

Características

- Término por renuncia, con indemnización voluntaria
- Pago indemnización: A) en el caso que la propuesta de indemnización no supere los 5 millones el pago se hará en una cuota; B) si el monto supera los 5 millones, se contempla un primer pago equivalente al 50% de la indemnización al momento de extender el finiquito y la diferencia en un máximo de 6 cuotas de acuerdo al cociente tradicional relacionado con el monto del sueldo.
- Término de la relación laboral se hace efectivo en fecha definida por trabajador (dentro del periodo de vigencia del plan)
- Fecha máxima: último día de febrero del año siguiente al de la solicitud

PLAN DE RETIRO ORDINARIO

Características

- **Porcentajes de indemnización decrecientes** a medida que aumenta la edad de retiro (fomenta el retiro a edad más temprana)
- Componente de **equidad de género**: porcentajes levemente superiores para las mujeres (menor edad de jubilación, entre otros motivos que afectan la pensión de las mujeres)

PLAN DE RETIRO ORDINARIO

Obligaciones y plazos

- Manifestar por escrito voluntad de acogerse al plan durante el año en que cumpla la edad y a más tardar el **31 de diciembre** de dicho año
- Plazo para recepción de la renuncia hasta enero del año siguiente al que cumpla la edad respectiva

PLAN DE RETIRO ORDINARIO

Trabajadores/as no afectos a tope de indemnización

Edad / Género	60/65 años	61/66 años	62/67 años	63/68 años	64/69 años	65/70 años
Mujer	65% I.L.	60% I.L.	55% I.L.	50% I.L.	45% I.L.	40% I.L.
Hombre	60% I.L.	55%	50%	45%	40%	35%

Trabajadores/as afectos a tope de indemnización

Edad / Género	60/65 años	61/66 años	62/67 años	63/68 años	64/69 años	65/70 años
Mujer	90% I.L.	85% I.L.	80% I.L.	75% I.L.	70% I.L.	65% I.L.
Hombre	85% I.L.	80%	75%	70%	65%	60%

ACOMPañAMIENTO Y BENEFICIOS ADICIONALES



Mantenimiento de la beca hijo trabajador universitario

Oferta anual de programa de cursos y/o talleres para actividades de recreación y/o emprendimiento

Reconocimiento a la trayectoria laboral a través de mensaje o presente conmemorativo

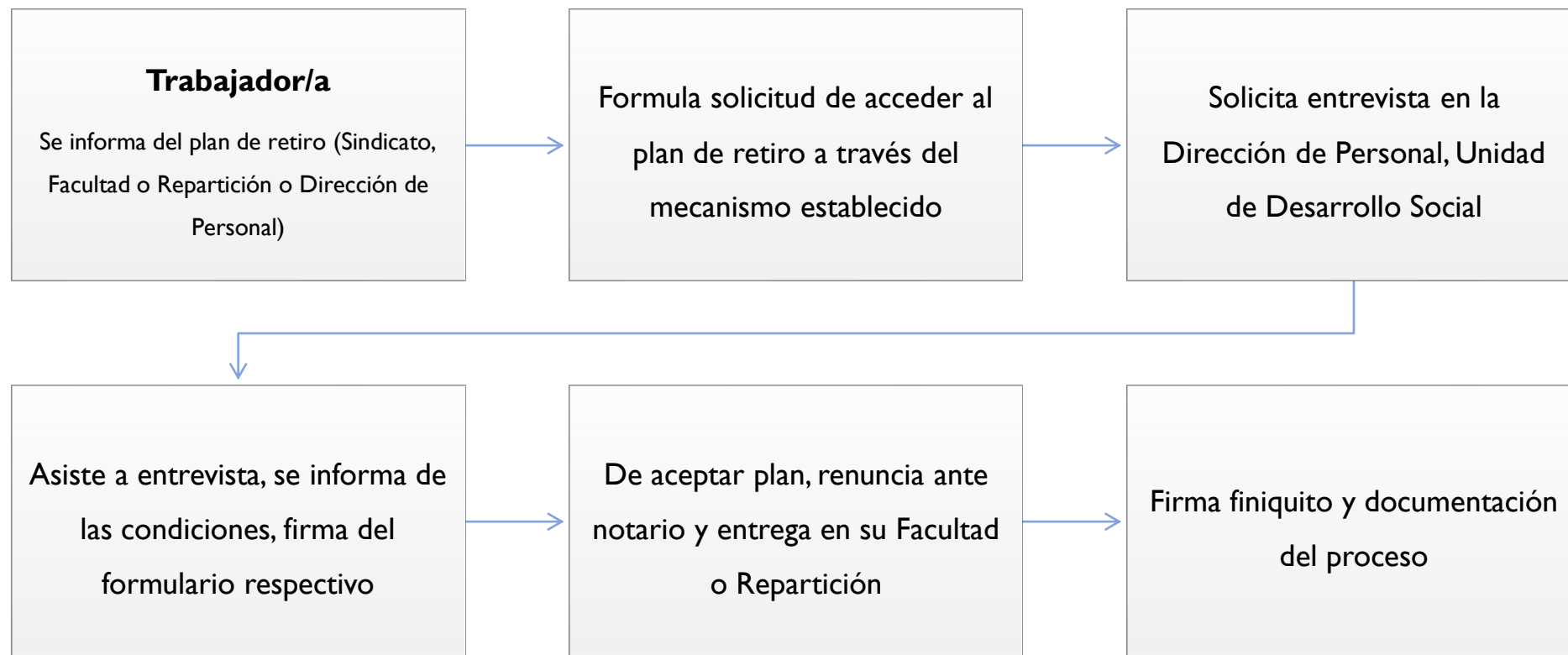
Actividad conmemorativa

PROCEDIMIENTO

Sindicatos / Facultades u Organismos / Dirección de Personal

Informa a sus socios y socias, trabajadores y trabajadoras del plan de retiro

PROCEDIMIENTO



PROCEDIMIENTO

Facultad o Repartición
Recepciona renuncia

Remite renuncia a la
Dirección de Personal