

DIRECCION EJECUTIVA

SANTIAGO, 20 JUNIO 2023

RESOLUCION N° 09 /

VISTOS:

1. Lo establecido en Ley N° 21.561, por la cual se posibilitó la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales
2. Lo establecido en ley N° 21.220, por la cual se incorporaron al Código del Trabajo los artículos 152 G quater y siguientes, mediante los cuales se posibilita la prestación de servicios laborales en la modalidad de teletrabajo
3. El Acuerdo N°1442, adoptado por el Consejo Directivo del Instituto Forestal en Sesión Ordinaria N° 607, celebrada con fecha 11 de abril de 2023, complementado por Acuerdo N° 1446, adoptado en Sesión Ordinaria N° 608, celebrada con fecha 11 de mayo 2023, por los cuales se aprueba, a contar del 01 de junio 2023, la reducción de la jornada laboral para el personal del Instituto Forestal, en la forma y condiciones que en dichos Acuerdos se establecen.
4. El Protocolo/Acuerdo, de fecha 28 de abril de 2023, suscrito entre el Instituto Forestal y su Sindicato de Trabajadores, relativo a las condiciones para la implementación de la reducción de la jornada laboral para el personal del Instituto Forestal.
5. El Acuerdo N°1443, adoptado por el Consejo Directivo del Instituto Forestal en Sesión Ordinaria N° 607, celebrada con fecha 11 de abril de 2023, complementado por Acuerdo N° 1447, adoptado en Sesión Ordinaria N° 608, celebrada con fecha 11 de mayo 2023, por los cuales se aprueba el desempeño laboral del personal del Instituto Forestal en la modalidad de teletrabajo, en la forma y condiciones que en dichos Acuerdos se establecen
6. La Circular N° 09, de 19 de junio 2023, por la cual la Dirección Ejecutiva del Instituto Forestal informa al personal respecto de la forma y condiciones para implementar, a contar del 01 de julio 2023, la posibilidad que los trabajadores (as) de este Instituto presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo

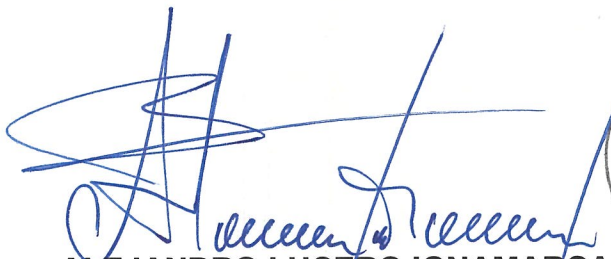
7. El Acuerdo de Implementación Modalidad de Teletrabajo, de fecha junio 2023, suscrito entre el Instituto Forestal y su Sindicato de Trabajadores
8. El Acuerdo N° 1434, adoptado por el Consejo Directivo del Instituto Forestal en Sesión Ordinaria N° 602, celebrada con fecha 26 de mayo de 2022, reducido a escritura pública en la Notaría de don Gerardo Carvallo Castillo con fecha 28 de julio de 2022, por el cual se desinó al Subdirector Ejecutivo como Director Ejecutivo Subrogante del Instituto Forestal, con las facultades que en dicho Acuerdo se señalan.

CONSIDERANDO:

- A. Que la reducción de la jornada laboral e implementación de la modalidad de teletrabajo han sido solicitadas por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Forestal
- B. Que la reducción de la jornada laboral para el personal del Instituto Forestal tiene por finalidad el logro de los objetivos previstos en la ley que reguló dicha posibilidad.
- C. Que la reducción de la jornada se efectuará de forma progresiva, con el fin de posibilitar su implementación y evaluar sus resultados.
- D. Que la modalidad de teletrabajo ya fue aplicada en Instituto Forestal durante el período de Estado de Alerta Sanitaria, adquiriéndose experiencia respecto de su imple, implementación
- E. Que, producto de lo anterior, se pudo verificar que el teletrabajo permite igualmente el cumplimiento de las funciones asignadas en los respectivos contratos de trabajo
- F. Que para la adopción de la reducción de la jornada laboral y del teletrabajo, se han efectuado análisis y proyecciones respecto de los efectos de dichas medidas, adoptándose los mecanismos para evitar efectos adversos sobre la productividad y costos institucionales.

RESUELVO:

1. Se aprueba la forma y condiciones para implementar en el Instituto Forestal las medidas de reducción de la jornada laboral y de prestación de servicios a través de la modalidad de teletrabajo, en la forma y condiciones establecidas en los documentos antes referidos.
2. Los documentos antes señalados se entenderán como Anexo y parte integrante de esta Resolución
3. El seguimiento y evaluación respecto de la reducción de la jornada laboral y teletrabajo, estará a cargo del Jefe de la Unidad Gestión de Personas, quien deberá informar respecto de situaciones que pudieren alterar el normal funcionamiento de dichas medidas.



ALEJANDRO LUCERO IGNAMARCA
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
INSTITUTO FORESTAL





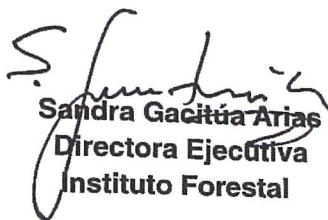
PROTOCOLO/ACUERDO IMPLEMENTACION REDUCCION **JORNADA LABORAL INSTITUTO FORESTAL**

El Consejo Directivo del Instituto Forestal, mediante Acuerdo N° 1442, adoptado en Sesión Ordinaria N° 607, celebrada con fecha 11 de abril 2023, ha aprobado, respecto de su personal, la reducción de la jornada laboral, la que corresponderá, como máximo, a 40 horas semanales. Para posibilitar la implementación de esta jornada reducida, se establece que ella se efectuará en la siguiente forma y condiciones:

1. La jornada laboral será distribuida proporcionalmente en cinco días de la semana, considerando de lunes a viernes.
2. La implementación de la jornada se efectuará en forma gradual, rebajándose a 43 horas semanales, a contar del mes de **junio 2023** y a 40 horas, a contar del mes de **junio 2024**. El procedimiento de la distribución de estas jornadas será regulado a través de resolución interna.
3. La rebaja de jornada no deberá afectar la productividad del desempeño laboral ni alterar la normal ejecución de las actividades institucionales. En consecuencia, esta rebaja no dará origen al desempeño en horas extraordinarias ni a la contratación de personal y/o servicios adicionales.
4. La rebaja de jornada no deberá generar impactos que impliquen incrementos en el Presupuesto de INFOR. En consecuencia, no representará costos incrementales a los ya presupuestados.
5. Las respectivas Gerencias, velarán, a través de indicadores de desempeño y monitoreo de resultados, por la oportunidad, eficiencia y eficacia de las actividades a cargo del personal asignado a esas Gerencias.



6. Los aspectos antes señalados han sido concordados con el Sindicato de Trabajadores del Instituto Forestal, aceptando su aplicación en los términos expresados.


Sandra Gacitúa Arias
Directora Ejecutiva
Instituto Forestal


Mauricio Aguilera Fernández
Presidente
Sindicato Trabajadores Instituto Forestal

Concepción, 28 de abril 2023

DIRECCIÓN EJECUTIVA

CIRCULAR N° 09 /

CONCEPCIÓN, 19 de junio de 2023

Estimadas y estimados;

Como es de su conocimiento, mediante ley N° 21.220, se incorporó al Código del Trabajo la posibilidad de acordar, mediante pactos entre empleador y trabajador(a), la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.

Dada nuestra experiencia de Teletrabajo en Alerta sanitaria por COVID 19 y a solicitud del Sindicato de Trabajadores de INFOR y siendo éste un beneficio para los(as) trabajadores(as), se ha estimado pertinente establecer en el Instituto Forestal la modalidad de teletrabajo, la que se iniciará a contar del **01 de julio de 2023**, efectuándose un análisis y evaluación de sus resultados, en el mes de diciembre de 2023.

Esta medida, que involucrará a los(as) trabajadores(as) de INFOR, será implementada en la siguiente forma y condiciones:

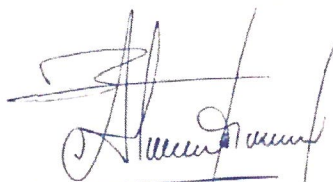
1. La posibilidad de teletrabajo tendrá carácter voluntario y deberá ser solicitada por los(as) trabajadores(as) que tengan interés en el desempeño laboral bajo esa modalidad.
2. Las solicitudes para teletrabajar, deberán ser presentadas y serán evaluadas por Dirección Ejecutiva, Subdirección y/o Gerentes respectivos, según dependencia de cada cargo. Ello, con el fin de garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales, coordinación de las actividades, funcionalidad de equipos de trabajo y continuidad de los servicios institucionales.
3. La modalidad de teletrabajo sólo podrá ser solicitada y mantenida por aquellos(as) trabajadores(as) que cumplan y se ajusten a las siguientes condiciones:
 - a. Contar con espacio y mobiliarios con condiciones de higiene y seguridad adecuadas en su puesto de teletrabajo.
 - b. Contar con una conexión a internet domiciliaria que le permita ejercer las actividades del cargo.

- c. Velar por el buen uso de los equipos entregados institucionalmente.
 - d. Garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la eficiencia y oportunidad en el desarrollo de las actividades asignadas al cargo.
4. La modalidad de teletrabajo no podrá ser exclusiva, debiendo ser combinada con trabajo presencial, bajo las siguientes condiciones:
- a. Los días en los que se podrá optar por teletrabajo, corresponderán de martes a viernes, tratándose de jornadas diarias completas.
 - b. Los días lunes serán presenciales para todo el personal, lo que se justifica y responde a las necesarias coordinaciones de trabajo, reuniones de equipos de trabajo y planificación de cada semana de trabajo.
 - c. Las solicitudes de teletrabajo sólo podrán considerar un máximo de dos días a la semana.
 - d. Durante los días pactados para teletrabajo, el(la) trabajador(a) podrá ser convocado(a) a prestar servicios presenciales, cuando circunstancias especiales de su actividad y/o unidad así lo requieran.
 - e. Los días de teletrabajo podrán ser interrumpidos por “salidas a terreno” y, en ese caso, se considerarán como “trabajo presencial”, sin que ello genere alteración ninguna en la modalidad pactada.
 - f. La jornada de teletrabajo, salvo para aquellos que tienen pactado desempeño de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, corresponderá a la misma establecida para el desempeño en forma presencial, estableciéndose mecanismos para su monitoreo y control.
 - g. Para el desempeño en forma no presencial, se llevará el registro de asistencia en forma remota con actual sistema de Relojcontrol.com, esto es, cada trabajador(a) deberá registrar su ingreso y salida, según horario de trabajo a cumplir.
 - h. Cumplir con las disposiciones legales referidas a seguridad y salud que se deben reunir en el puesto de trabajo en teletrabajo, esto es, realizar autoevaluación de riesgos, matriz de riesgo y capacitación de seguridad.
5. La prestación de servicios en modalidad de teletrabajo será formalizada mediante Anexos a los respectivos contratos de trabajo.
6. Las partes podrán poner término a la modalidad de teletrabajo, informándolo con 30 días de anticipación. El mismo plazo regirá en caso de ser requerido cualquier cambio a la modalidad de teletrabajo. En el caso de personas contratadas desde su inicio en la modalidad referida, el término de la misma se producirá de mutuo acuerdo.

7. Se establecerán “Permisos Especiales de Teletrabajo”, que responderán a situaciones excepcionales y justificadas no cubiertas por los actuales permisos contemplados en el ROHS, y que serán objeto de consideración y autorización especial por la Dirección Ejecutiva o los Gerentes respectivos, según corresponda.
8. Respecto de aquellos(as) trabajadores(as) que se encuentran actualmente prestando servicios en modalidad de teletrabajo en virtud de la normativa referida al Estado de Alerta Sanitaria, continuarán bajo esa normativa hasta el término de dicho Estado. Una vez finalizado, podrán solicitar acogerse a teletrabajo de acuerdo a las normas de este instructivo.

Cada una de las etapas anteriormente descritas, serán informadas oportunamente para ir cumpliendo con cada una de ellas, de tal forma de establecer la modalidad de teletrabajo en nuestra institución.

Saludos cordiales,



ALEJANDRO LUCERO IGNAMARCA
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
INSTITUTO FORESTAL

ACUERDO DE IMPLEMENTACION MODALIDAD TELETRABAJO

Mediante ley N° 21.220, se incorporó al Código del Trabajo la posibilidad de acordar, mediante pactos entre empleador y trabajador, la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.

En consideración a lo anterior, a la experiencia acumulada durante el período de Alerta Sanitaria por COVID 19 y considerándolo como un beneficio para los trabajadores y a solicitud de su organización sindical, se ha estimado pertinente establecer en el Instituto Forestal la modalidad de teletrabajo. Esta medida, que involucrará a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, será implementada en la siguiente forma y condiciones:

1. La posibilidad de teletrabajo tendrá carácter voluntario y deberá ser solicitada por los trabajadores(as) que tengan interés en el desempeño laboral bajo esa modalidad
2. Las solicitudes para teletrabajar, deberán ser presentadas y serán evaluadas por Dirección Ejecutiva, Subdirección y/o Gerentes respectivos, según dependencia de cada cargo. Ello con el fin de garantizar el cumplimiento de objetivos institucionales, coordinación de las actividades, funcionalidad de equipos de trabajo y continuidad de los servicios institucionales.
3. Sin perjuicio de lo anterior y en consideración a la naturaleza de ciertos cargos y/o de las funciones a ellos asignadas, no podrán solicitar desempeño en teletrabajo los siguientes cargos, los que deberán ejercerse en forma presencial:
 - a) Director(a) y Subdirector(a) Ejecutivo(a)
 - b) Gerentes(as) de Sede, Gerencia I+D+i y GAF.
 - c) Fiscalía
 - d) Auditor(a) Interno(a)
 - e) Auxiliares Administrativos
 - f) Auxiliares de Vivero
4. La modalidad de teletrabajo solo podrá ser solicitada y mantenida por aquellos trabajadores(as) que cumplan y se ajusten a las siguientes condiciones:
 - a) Contar con espacio y mobiliarios con condiciones de higiene y seguridad adecuadas en su puesto de teletrabajo
 - b) Contar con una conexión a internet domiciliaria que le permita ejercer las actividades del cargo
 - c) Velar por el buen uso de los equipos proveídos institucionalmente
 - d) Garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la eficiencia y oportunidad en el desarrollo de las actividades asignadas al cargo

5. La modalidad de teletrabajo no podrá ser exclusiva, debiendo ser combinada con trabajo presencial, bajo las siguientes condiciones:
 - a) Los días en los que se podrá optar por teletrabajo, corresponderán de martes a viernes, tratándose de jornadas diarias completas
 - b) Los días Lunes serán presenciales para todo el personal, lo que se justifica y responde a las necesarias coordinaciones de trabajo, reuniones de equipos de trabajo y planificación de cada semana de trabajo.
 - c) Las solicitudes de teletrabajo solo podrán considerar un máximo de dos días a la semana
 - d) Durante los días pactados para teletrabajo, el(la) trabajador(a) podrá ser convocado(a) a prestar servicios presenciales, cuando circunstancias especiales de su actividad y/o unidad así lo requieran.
 - e) Los días de teletrabajo podrán ser interrumpidos por “salidas a terreno” y, en ese caso, se considerarán como “trabajo presencial”, sin que ello genere alteración ninguna en la modalidad pactada.
6. La prestación de servicios en modalidad de teletrabajo será formalizada mediante Anexo a los respectivos contratos de trabajo.
7. La jornada de teletrabajo, salvo para aquellos que tienen pactado desempeño de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, corresponderá a la misma establecida para el desempeño en forma presencial, estableciéndose mecanismos para su monitoreo y control.
8. Los Gerentes institucionales velarán por la adecuada coordinación de los Proyectos y actividades que competan a los trabajadores acogidos a teletrabajo, verificando el cumplimiento de las metas y actividades comprometidas y sus plazos de ejecución, de acuerdo a monitoreo e indicadores de desempeño.
9. Las partes podrá poner término a la modalidad de teletrabajo, informándolo con 30 días de anticipación. El mismo plazo regirá en caso de ser requerido cualquier cambio a la modalidad de teletrabajo. En el caso de personas contratadas desde su inicio en la modalidad referida, el término de la misma se producirá de mutuo acuerdo.
10. Se establecerán “Permisos Especiales de Teletrabajo”, que responderán a situaciones excepcionales y justificadas no cubiertas por los actuales permisos contemplados en el ROHS, y que serán objeto de consideración y autorización especial por la Dirección Ejecutiva o los Gerentes respectivos, según corresponda.

11. Como una forma de facilitar el teletrabajo, INFOR proveerá a los trabajadores autorizados para teletrabajar, los siguientes equipos, valorizados en los montos que se indican:

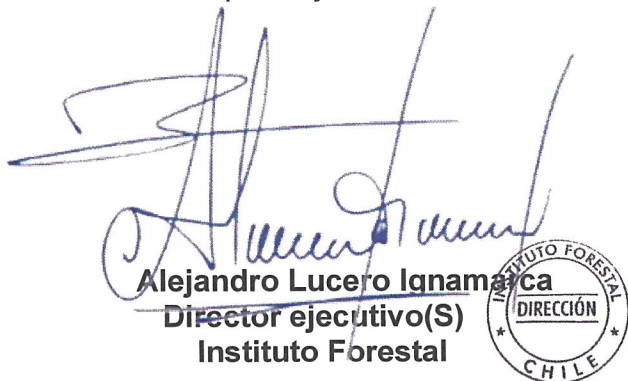
- a) Notebooks: Investigadores (58). Costo ya incurrido; M\$ 81.200
- b) Personal Administrativo: 8 Equipos informáticos móviles M\$ Costo por incurrir M\$ 1.280.-
- c) Impresoras (10): Encargadas(os) Administrativas(os): Gasto ya incurrido M\$ 2.200.-
- d) Reparación y reemplazo de los equipos en caso de deterioro

Con la entrega de los equipos antes indicados, se entenderá que INFOR cumple y satisface las obligaciones establecidas en artículo 152 quáter del Código del Trabajo. En consideración a ello, no resulta posible derivar ningún menoscabo para los trabajadores(as) a propósito de la aplicación del Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo.

12. La implementación piloto de la modalidad de teletrabajo será iniciada a contar del **01 de julio 2023**, efectuándose un análisis y evaluación de sus resultados, en el mes de diciembre 2023.

13. Respecto de aquellos trabajadores(as) que se encuentran actualmente prestando servicios en modalidad de teletrabajo en virtud de la normativa referida al Estado de Alerta Sanitaria, continuarán bajo esa normativa hasta el término de dicho Estado. Una vez finalizado, podrán solicitar acogerse a teletrabajo según lo especificado en este acuerdo.

Concepción, junio 2023



Alejandro Lucero Inamarruca
Director ejecutivo(S)
Instituto Forestal



Mauricio Aguilera Fernández
Presidente Sindicato Trabajadores
Instituto Forestal