

Reglamentación del teletrabajo en Zona Franca

Antecedentes del régimen laboral en zonas francas

De acuerdo con la Ley que regula el régimen de zonas francas en nuestro país, (Ley 15.921) y su Decreto Reglamentario (309/018) el personal de las empresas amparada al régimen de zona franca debe desarrollar las tareas desde la zona franca, es decir de forma presencial, sin la posibilidad de llevarlas a cabo fuera de la misma, a excepción de algunas tareas auxiliares o excepcionales previstas en la norma.

Con la declaración de la emergencia sanitaria producto de la pandemia de COVID -19 en marzo del 2020, la Dirección Nacional de Zonas Francas emitió una serie de Resoluciones en las cuáles se autorizó de forma excepcional y transitoria al personal que trabaja en zonas francas, a realizar su actividad desde su domicilio, prescindiéndose de esta manera el requisito de presencialidad.

Esta nueva modalidad de trabajo, motivada por la emergencia sanitaria, trajo muchas ventajas para los trabajadores tanto de zona franca como de las empresas en general. Pero dada la obligación que por Ley se exige a empleados de empresas en zona franca, se tuvo que promulgar una nueva Ley que autorice el teletrabajo a efectos de poder seguir aplicándolo.

Ley que autoriza el teletrabajo en zonas francas

Mediante el artículo 129 de la Ley de Rendición de Cuentas N° 19.996, se incorpora un artículo a la Ley de Zonas Francas en el cual se autoriza a los usuarios de zonas francas a celebrar acuerdos con su personal dependiente, para que estos puedan prestar servicios en la modalidad de teletrabajo exclusivamente desde su domicilio particular en Uruguay. Se delegó en el Poder Ejecutivo las condiciones y los límites para su implementación.

Se dejó afuera de esta autorización a quienes desarrollen actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas. Y se aclara que la mencionada autorización no implica en ninguna circunstancia, la autorización para abrir oficinas de tipo alguno fuera de las zonas francas.

Decreto Reglamentario de la Ley de Teletrabajo en zonas francas

El pasado 29 de setiembre, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Reglamentario que regula las condiciones y los límites para la implementación del régimen de teletrabajo en zonas francas que había autorizado la Ley.

Detallamos a continuación los aspectos más relevantes que contiene el Decreto:



Acuerdos escritos y personal alcanzado

Al igual que en la Ley, el decreto autoriza a los usuarios a celebrar acuerdos escritos con su personal dependiente para prestar servicios en la modalidad de teletrabajo exclusivamente desde su domicilio particular situado en territorio nacional. Lo que inhabilita a que el teletrabajo se pueda realizar desde un lugar distinto al del domicilio particular del empleado, ni que se teletrabaje fuera del territorio nacional. Dicho domicilio deberá establecerse con claridad en el acuerdo por escrito que se debe firmar.

Por otro lado, la norma al hablar de empleados dependientes, estaría dejando afuera de la posibilidad de realizar teletrabajo a aquellos profesionales que son contratados fuera de la relación de dependencia por parte de un usuario, en especial por ejemplo en firmas de profesionales donde es común ese tipo de contratación.

Mínimos de carga horaria requerida

Para poder acceder al beneficio del teletrabajo los empleados dependientes de los usuarios, deberán cumplir una jornada a tiempo completo en atención a la actividad que desarrolla la empresa, según lo establezca su contrato de trabajo. La carga horaria mínima requerida es de más de (25) veinticinco horas semanales. Esto implica que, quiénes por ejemplo tengan una carga horaria de 4 horas diarias de lunes a viernes, no podrán acogerse al beneficio del teletrabajo. Cabe aclarar que se estableció un mínimo de horas semanales por lo que no se está dejando establecido un mínimo de horas diarias, pudiendo acceder al beneficio quiénes en la semana realicen más de 25 horas sin mínimo de horas diarias.

Aplicación de los mínimos y requerimientos de presencialidad

El 90% (noventa por ciento) de los trabajadores que se beneficien del teletrabajo, deberán desempeñar como mínimo un 60% (sesenta por ciento) de su carga horaria mensual de forma presencial. El 10% (diez por ciento) restante no queda alcanzado por este límite, lo que deberá dejarse establecido expresamente en el acuerdo escrito con el empleado.

Por otro lado, existen dos requisitos que se deben cumplir de forma simultánea:

- En ningún caso el total de horas presenciales cumplidas por la totalidad de los empleados dependientes en un mes podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del total de la carga horaria de dicho grupo en ese periodo.
- Adicionalmente se deberá cumplir un mínimo de 1.000 (mil) horas mensuales en la modalidad de trabajo presencial para aquellos usuarios que quieran aplicar el régimen de teletrabajo.

Esto deja afuera de la posibilidad de beneficiarse al régimen de teletrabajo, a empresas que no puedan alcanzar estos mínimos de horas con trabajadores de su plantilla.

Condiciones para el trabajo presencial y el teletrabajo

Independientemente de los trabajadores que se amparen a la modalidad de teletrabajo, el usuario deberá garantizar las condiciones edilicias establecidas en la normativa laboral, respecto a las personas que permanezcan en los locales de trabajo. Se deberá ampliar bajo qué mecanismos se controlarán las condiciones de trabajo fuera del local.



Por otro lado, en lo referente a los requisitos de los acuerdos escritos de teletrabajo, por ejemplo, en lo que tiene que ver con condiciones de seguridad y salud, quién proporciona las herramientas de trabajo, el derecho a la desconexión, la distribución semanal de la carga horaria, entre otros, se deberá explicitar su aplicación. Es de entenderse que se pueda tomar como base la Ley general del Teletrabajo.

No comprendidos en el régimen de teletrabajo

Aquellos que desarrollen directamente actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas, ni actividades comerciales sustantivas. Tampoco quedan comprendidas las actividades excepcionales, auxiliares y complementarias establecidas en la Ley de Zonas Francas.

Tampoco implica la autorización a la modalidad de teletrabajo, la posibilidad de abrir oficina de ningún tipo fuera de las zonas francas.

Mecanismos de control

Los Desarrolladores deberán llevar un registro de los acuerdos suscritos entre los usuarios y sus trabajadores, de acuerdo con lo que establezca la Dirección Nacional de Zonas Francas en cuanto a la documentación de los empleados amparados al régimen de teletrabajo, reporte de días y horarios de trabajo presencial, periodo durante el cual se debe conservar dicha información, entre otros. Toda la información que sea necesaria para poder demostrar el cumplimiento de los requerimientos establecidos.

Vigencia del Decreto

Entrará en vigor a los 60 días siguientes a su publicación, que fue el pasado 5 de octubre. La Dirección Nacional de Zonas Francas podrá prorrogar dicho plazo por 30 días más. En tanto el Decreto no entre en vigor, los empleados de zona franca están autorizados a teletrabajar en base a la Resolución emitida por el Área de Zonas Francas que se mencionó en el comienzo.

