

Teletrabajo en Zonas Francas – Reglamentación y Primeros Impactos

Desde que está vigente el régimen de zonas francas en nuestro país, las tareas que desarrollaban las empresas se realizaron siempre desde la locación ubicada dentro de 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. Esta modalidad estaba naturalizada por parte de los usuarios y no se visualizaba otra forma de trabajo.

Con la declaración de la emergencia sanitaria producto de la pandemia de COVID en marzo del 2020, esto cambió de forma abrupta. En ese momento la Dirección Nacional de Zonas Francas emitió una serie de Resoluciones en las cuáles se autorizó de forma excepcional y transitoria al personal que trabajaba en zonas francas, a realizar su actividad desde su domicilio, velando por el bienestar de todos.

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. Sin embargo, y dados los requerimientos de sustancia que el régimen implica, una vez levantada la emergencia sanitaria se buscó la posibilidad de mantener en cierta medida los beneficios del teletrabajo, sin que interfieran en la esencia del régimen.

Es así que con la Ley de rendición de Cuentas N° 19.996 de noviembre de 2021 (que agrega el artículo 14-TER a la ley original No. 15.921 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, delegando en ese momento en el Poder Ejecutivo las condiciones para realizarlo.

Lo cierto es que, luego de la promulgación de la norma, esta permaneció sin reglamentación hasta que sobrevino el fin de la pandemia y de la emergencia sanitaria y el Poder Ejecutivo dispuso, en ejercicio de las potestades atribuidas por la norma, las condiciones y límites para la implementación del teletrabajo en las empresas usuarias de zonas francas en Uruguay.

Esta reglamentación se instrumentó a través del Decreto No. 319/022 de 29 de setiembre de 2022 y de las Resoluciones No. 77/022 y 92/022 de 14 de octubre y 29 de noviembre de 2022 respectivamente, de la Dirección Nacional de Zonas Francas del Ministerio de Economía y Finanzas que contienen el “Reglamento de Teletrabajo en Zonas Francas”.

Contenido de la Reglamentación

Si bien el contenido de la reglamentación no contempla toda la casuística que se da en muchas empresas usuarias de zona franca como analizaremos más adelante, entendemos que es un buen comienzo para una modalidad que ya se naturalizó tanto para las empresas como para sus colaboradores.

Destacamos los principales aspectos reglamentados:

Acuerdos escritos y personal alcanzado

Para poder acceder a la modalidad de teletrabajo, las empresas deben celebrar **acuerdos por escrito** con su personal dependiente que debe prestar sus servicios exclusivamente desde su **domicilio particular** situado en territorio nacional. Esto 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.

El trabajador y el empleador deberán pactar entonces, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo en el contrato de trabajo o documento anexo a éste, en el que deberá establecerse con claridad el domicilio particular del trabajador, único lugar en el que se podrá desarrollar el teletrabajo. Este es un claro apartamiento al régimen general del teletrabajo en Uruguay que permite que este se desarrolle desde un domicilio único, que podrá ser o no el particular del teletrabajador, o desde pluralidad de locaciones, siempre que así se establezca en el contrato de trabajo o su anexo. En este sentido, el régimen de teletrabajo de zonas francas es ciertamente más restrictivo.

Por otro lado, la norma al hablar de empleados dependientes deja por fuera de la regulación otras modalidades de contratación como la prestación de servicios profesionales.

Mínimos de carga horaria requeridos

Las normas en este sentido pueden resultar un tanto confusas ya que subvierten en su redacción lo que a nuestro entender es el orden de los requisitos exigidos, comenzando por los mínimos que se exigen a los trabajadores individualmente considerados, para culminar en los requerimientos para la totalidad de la empresa. Modificaremos entonces el orden en nuestro análisis:

a.- Mínimos de carga horaria requeridos a la empresa en su totalidad:

i.- Para aplicar al régimen de teletrabajo las empresas usuarias deberán cumplir un mínimo de 1.000 (mil) horas mensuales en la modalidad de trabajo presencial. Aquellas empresas que no alcanzan este mínimo no pueden acceder al teletrabajo. Esto deja afuera del régimen a empresas con menor cantidad de empleados dependientes.

ii.- Simultáneamente, 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 ese periodo.

iii.- 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. Esas horas de teletrabajo que realiza ese 10% del personal que puede teletrabajar todas sus horas, deben ser compensadas por el resto de los empleados para llegar al mínimo mencionado previamente del 60% del total de horas mensuales trabajadas.

Por tanto, empresas que no tengan un mínimo de 1000 horas presenciales por mes cumplidas por el total de su plantilla de trabajo y que a su vez este mínimo represente el 60 % (sesenta por ciento) del total de la carga horaria presencial, no pueden aplicar al régimen del teletrabajo.

Adicionalmente, de aplicar la empresa al régimen de teletrabajo cumpliendo con los dos primeros requisitos, sólo el 10 % (diez por ciento) de la plantilla de trabajadores podrán tener un régimen de teletrabajo total. El restante 90 % (noventa por ciento) de trabajadores sólo podrá acceder a un régimen de teletrabajo parcial.

b.- Mínimos de carga horaria requeridos a los trabajadores:

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.

De todas formas, debe considerarse que la reglamentación establece que rigen, en lo que no resulte contradictorio o se oponga al régimen particular de teletrabajo en zonas francas, las normas laborales de carácter general. Por tanto, aquellas disposiciones que regulan el teletrabajo de forma genérica son de aplicación al teletrabajo en zonas francas. Así, y a modo de ejemplos, el teletrabajador de zona francas podrá distribuir su carga horaria de teletrabajo semanal, gozará del

beneficio del derecho a la desconexión, podrá establecer en el acuerdo escrito quién proporcionará las herramientas de trabajo, etc.

Exclusiones
del régimen
de teletrabajo

Quedan excluidos de la aplicación del régimen de teletrabajo aquellos usuarios 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.

Las normas establecen claramente la prohibición a las empresas usuarias que apliquen al régimen de teletrabajo, de abrir una oficina fuera de las zonas francas.

Mecanismos de control

Los desarrolladores deberán llevar un registro provisto por el usuario que se adhiera al régimen de teletrabajo, donde se verifique el cumplimiento de los mínimos exigidos. Este registro deberá ser proporcionado al desarrollador por parte de cada usuario en forma mensual, antes del día 10 (diez) del mes siguiente al que se informa y deberá contener la siguiente información:

Identificación del desarrollador, Identificación usuario, RUT del usuario, nombre del teletrabajador, domicilio particular del teletrabajador, fechas de ingreso y egreso a la empresa, modalidad de teletrabajo (total o parcial), total de horas trabajadas en el mes por el teletrabajador y total de horas de teletrabajo.

Dicha información deberá ser guardada, como mínimo, por el período de los dos últimos años civiles completos y deberá ser proporcionada a través del desarrollador cada vez que le sea requerida por la Dirección Nacional de Zonas Francas.

La Dirección Nacional de Zonas Francas del Ministerio de Economía y Finanzas sólo tendrá facultades de control respecto del cumplimiento de los requisitos exigidos para implementar el teletrabajo de acuerdo con la regulación específica para usuarios de zona franca. Todos los demás aspectos referidos a la materia laboral o a la seguridad social se regulan por la normativa nacional vigente. Esto quiere decir, por ejemplo, que en lo que respecta a condiciones generales o de salud e higiene en el trabajo, el contralor será de cargo de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o en lo que refiere al cumplimiento de los aportes a la seguridad social, será competente el Banco de Previsión Social.

Sanciones por incumplimiento a la reglamentación.

Las normas que refieren al régimen de teletrabajo en zonas francas no prevén sanciones específicas al incumplimiento de usuarios o desarrolladores a sus disposiciones, por lo tanto, entendemos que son de aplicación las disposiciones generales de la Ley No. 15.921 (artículo 42), y del Decreto No. 309/018 (artículos 26, 27, 37 y 52) así como del Código Tributario (artículo 100). En la misma se prevén multas por incumplimiento de hasta un máximo de 10.000.000 (diez millones de Unidades Indexadas) lo que equivalen a USD 1.500.000 aproximadamente, hasta la revocación de la autorización para operar como usuario. Obviamente estas sanciones se determinan en función de la graduación de las sanciones, considerando la reiteración, la continuidad, la reincidencia, conducta del infractor, entre otros aspectos.

Estas disposiciones ya se encuentran vigentes desde el 5 de enero de 2023, por lo que desde dicha fecha ya los usuarios deberían estar en cumplimiento con las mismas.

¿Cómo se está implementando la norma por parte de los usuarios?

Aquellas empresas que no puedan cumplir con este mínimo de 1.000 horas presenciales quedan por fuera de la posibilidad de poder otorgar el beneficio de teletrabajo a sus empleados, dificultando de esta forma la captación y retención de talentos, y dejando por fuera a empresas de pequeño porte que son un gran número de usuarios de zona franca. Es de esperarse que si el régimen tal cual está, funcione de manera correcta, se puedan flexibilizar a futuro los mínimos exigidos, contemplando también a estos usuarios de menor porte.

Por otro lado, hay rubros en los cuáles el teletrabajo es muy valorado y hasta exigido a la hora de aceptar una oferta laboral, como el sector tecnológico y de servicios, por lo que muchas empresas tuvieron que optar por relocalizar determinado personal a la entidad fuera del régimen de zona franca, en caso de tenerla, o evaluar la salida del régimen, que implica un análisis más completo de diversas y complejas aristas.

La posibilidad de teletrabajar en zona franca es un gran avance. Sin embargo, el régimen de teletrabajo reglamentado es bastante restrictivo, producto de que se están otorgando beneficios fiscales asociados a un requerimiento de sustancia y cumplimiento con

estándares internacionales. Aspiramos a que se continúe perfeccionando, contemplando modificaciones que apunten a una mayor flexibilidad del sistema. Es imprescindible que esta modalidad de trabajo acompañe la realidad laboral de nuestro país, (como hub de empresas tecnológicas y de servicios), y la de un mundo en el que las personas pueden estar trabajando desde cualquier parte del planeta.