

Modificaciones al régimen de teletrabajo en Zona Franca.-

El pasado 6 de marzo el Poder Ejecutivo emitió el Decreto 69/024 por el cual se regula el artículo 214 de la Ley de Rendición de Cuentas del año 2022, en el cual se introdujo modificaciones al régimen de teletrabajo para las empresas usuarias del régimen de Zona Franca.

Antecedentes

En noviembre de 2021 se legisló (artículo 129 de la ley 19.996) sobre la posibilidad de realizar teletrabajo por parte de los empleados de empresas usuarias de de Zona Franca. La norma permitió que las empresas pudieran celebrar acuerdos con el personal dependiente para que estos desarrollaran sus tareas de forma remota (teletrabajo), exclusivamente desde su domicilio particular situado en territorio nacional.

Las condiciones para la celebración de los acuerdos fueron delegados por la ley al Poder Ejecutivo quién lo reglamentó en el Decreto 319/022, estableciendo los siguientes requisitos:

- Los beneficiarios del teletrabajo son los trabajadores dependientes con una carga horaria semanal no menor a 25 horas.
- El 90% de los trabajadores que acuerden la modalidad de teletrabajo deben desempeñar sus tareas de forma presencial al menos en el 60% de su carga horaria mensual.
- El restante 10% de los trabajadores queda exceptuado de una cantidad mínima de horas presenciales.
- Las horas de trabajo presencial mensuales de la empresa nunca pueden ser inferiores al 60% de la carga horaria total de los trabajadores de la empresa.
- La totalidad de horas mensuales presenciales que se deben trabajar en la empresa debe ser al menos de 1.000.



Nueva normativa

Los requisitos establecidos en el Decreto 319/022 fueron percibidos como exigentes y poco flexibles, lo cual llevo a la aprobación legislativa del artículo 214 de la ley 20.212 que otorgó nueva redacción al Artículo 14-TER de la Ley de Zonas Francas (15.921). Mediante esta modificación se autorizó a que el Poder Ejecutivo contemple situaciones que permitan el teletrabajo en función de la distancia entre el domicilio del trabajador y el lugar habitual de trabajo, la cantidad de personal dependiente del usuario o la relevancia de las inversiones realizadas, no permitiéndose condicionar el ejercicio del teletrabajo a un mínimo de empleados dependientes.

El nuevo Decreto 69/024 establece que:

- Los trabajadores dependientes presten servicios bajo modalidad de teletrabajo (exclusivamente desde su domicilio particular), siempre que lo acuerden por escrito en el contrato laboral, y cumplan un mínimo de 60% del total de su carga horaria mensual en la modalidad de trabajo presencial.
No se permite fraccionar la jornada diaria de trabajo entre las dos modalidades (presencial y teletrabajo).
- el 10% de los trabajadores dependientes podrá quedar exceptuado del requisito de 60% de trabajo presencial, siempre que así se establezca en los acuerdos entre usuario y sus dependientes.
- la sumatoria mensual de horas de trabajo presencial no puede ser inferior al 60% del total de horas trabajadas por los dependientes en dicho periodo.

Es posible disminuir el trabajo presencial al 55% y por ende el remoto será el 45% del total de las horas trabajadas en el usuario, siempre que:

- la distancia entre el domicilio particular del trabajador y su lugar habitual de trabajo sea de un mínimo de 200 km, o
- la cantidad de personal dependiente sea de un mínimo de 15 empleados, o
- la inversión efectuada por la usuaria en bienes tangibles de su activo fijo sea o haya sido superior a 10.000.000 de unidades indexadas (aproximadamente USD 1.530.000) en dos ejercicios fiscales consecutivos.



El beneficio que un 10% de los trabajadores queden exceptuados de trabajar al menos 60% de sus horas en modalidad presencial es excluyente del beneficio de flexibilización del 55% trabajo presencial y 45% trabajo remoto. La empresa deberá optar por uno u otro beneficio.

El beneficio de flexibilización de 55% trabajo presencial y 45% remoto, en los casos de empleados que viven a una distancia mayor a 200km de la oficina de la usuaria aplica únicamente a dichos trabajadores.

Prohibiciones

No quedan comprendidos en el teletrabajo quienes desarrollen actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas.

Tampoco abarca las actividades comerciales sustantivas, entendidas como aquellas consistentes en la enajenación, promoción, exhibición, entrega de mercaderías y actividades análogas, y cobranza relacionada con dichas operaciones, respecto de mercaderías que tengan por destino el resto del territorio nacional.

Las actividades excepcionales, auxiliares y complementarias permitidas a desarrollar fuera de zona franca no quedan incluidas en esta normativa de teletrabajo.

Controles al teletrabajo

Los desarrolladores deberán llevar registro de los acuerdos suscritos entre sus usuarios y los trabajadores.

La Dirección Nacional de Zonas Francas deberá emitir una resolución con los requisitos y procedimientos para cumplir con la normativa, en especial respecto a los documentos que respalden los trabajadores amparados al teletrabajo, reporte de días y horarios de trabajo presencial y en teletrabajo, entre otros.

Entrada en vigencia

El Decreto fue publicado en el Diario Oficial el 13 de marzo, entrando en vigencia el 23 de marzo de 2024



Derogaciones

El Decreto 69/024 deroga el Decreto 319/022.

Desde Andersen contamos con un equipo especializado para asesorarlos en la aplicación de esta nueva normativa.

Juan Troccoli – juan.troccoli@uy.andersen.com

Cecilia Rego – cecilia.rego@uy.andersen.com

