

NUEVAS CONDICIONES Y LÍMITES PARA LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE TELETRABAJO EN EL RÉGIMEN DE ZONAS FRANCAS.

Por Dra. Antonella Coitinho

Proc. Julieta Selayaran

(i) Breve introducción a la cuestión de fondo

Recordemos que el pasado 3 de noviembre de 2021, fue promulgada la Ley N° 19.996 de Rendición de Cuentas y Balance Presupuestal del ejercicio 2020, la cual en su artículo 129 habilita expresamente la posibilidad de que el personal de zonas francas desempeñe sus tareas en modalidad de teletrabajo. Este fue incorporado a la Ley N° 15.921 a través del artículo 14- TER.

Según dispone la referida norma, los usuarios de zonas francas podrán celebrar acuerdos con el personal dependiente para que estos puedan prestar servicios en la modalidad de teletrabajo.

El Decreto N.º 319/022 aprobado el día 29 de setiembre de 2022 viene a disponer las condiciones y los límites para poder implementar dicha modalidad en las relaciones laborales.

Por Resolución Nro 77/022 de fecha 14 de Octubre de 2022 se aprobó el Reglamento de Teletrabajo en Zonas Francas y por Resolución Nro 92/022 de fecha 29 de Noviembre de 2022 se prorrogó la entrada en vigencia del Decreto 319/022, así como estableció otras modificaciones que nos referiremos a continuación:

(ii) Requisitos para la procedencia del teletrabajo

En primer lugar, dicho Decreto brinda la posibilidad a los Usuarios de Zonas Francas de celebrar acuerdos con su personal dependiente, para que estos puedan prestar servicios en la modalidad de teletrabajo exclusivamente desde su domicilio particular situado en territorio nacional. Por lo tanto, el Decreto establece un límite respecto al lugar de prestación



de servicios del teletrabajador, ya que, necesariamente, el personal dependiente que teletrabaje deberá hacerlo desde su domicilio particular.

Asimismo, la norma otorga esta potestad únicamente a aquellos trabajadores dependientes que cumplan una jornada a tiempo completo en atención a la actividad desarrollada por la empresa. Se establece un mínimo indispensable de **25 (veinticinco) horas semanales** trabajadas para que el personal pueda teletrabajar.

A su vez, el Decreto establece que el **90%** de los trabajadores beneficiarios de esta modalidad -que cumplan con el requisito señalado en el párrafo anterior-, deberán desempeñar como mínimo un **60%** de su carga horaria mensual en la modalidad de trabajo presencial. El **10%** restante de la plantilla queda exceptuado del cumplimiento de tal requisito mínimo, siempre que así se establezca en los acuerdos celebrados entre el Usuario y sus dependientes.

Sin perjuicio de esto, en ningún caso la sumatoria de horas presenciales cumplidas por la totalidad de los dependientes del usuario en un mes, podrá ser inferior al **60%** del total de la carga horaria correspondiente al referido grupo en ese período. Por lo tanto, la norma exige que se cumplan determinados porcentajes mínimos de presencialidad por parte del teletrabajador y un mínimo de horas presenciales mensuales.

Como último requisito, el Decreto impone un requisito que únicamente podrán hacer uso del teletrabajo los usuarios que tengan un mínimo de **1.000 (mil) horas mensuales trabajadas** en la modalidad de trabajo presencial para la totalidad de la plantilla del Usuario.

(iii) Exclusiones al régimen

El Decreto ley va en la misma línea que el artículo 14-TER de la Ley de zonas francas en relación a las exclusiones de este régimen. El artículo 5 del Decreto no autoriza el teletrabajo a los recursos humanos que desarrollen directamente las actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o logísticas.

Tampoco se autoriza para el desarrollo de las actividades comerciales sustantivas definidas en el artículo 14 de la ley N.º 15.921 (enajenación, promoción, exhibición, entrega de mercaderías, actividades análogas y cobranza).



La norma aclara expresamente que la autorización no implicará, bajo ninguna circunstancia, permiso para abrir oficinas de ningún tipo fuera del territorio de Zonas Francas. Se mantiene entonces el área territorial determinada por el Poder Ejecutivo a efecto de continuar garantizando el aislamiento de estas zonas respecto del territorio nacional. Es menester señalar que se entiende por territorio nacional, el territorio nacional excluidas todas aquellas áreas determinadas como zonas francas (art. 1-TER ley 15.921). Por tanto, solo podrán implementar esta modalidad de teletrabajo los trabajadores dependientes que tengan su domicilio en territorio nacional.

Asimismo, no quedan comprendidas dentro del beneficio de la modalidad de teletrabajo, las actividades excepcionales, auxiliares y complementarias establecidas en la ley n.º 15.921, tales como las relaciones públicas, el manejo de documentación auxiliar, facturación, cobranza de bienes y servicios, entre otros.

A su vez, el artículo 7 de la Resolución Nro.77/022, modificado por el artículo 1 de la Resolución Nro.92/022 le impone la carga a los Desarrolladores de llevar un registro de los acuerdos suscritos entre los Usuarios y sus trabajadores dependientes, de acuerdo a las condiciones que establezca la Dirección Nacional de Zonas Francas.

Este registro deberá ser implementado por cada empresa Usuaría de forma mensual antes del día 10 (diez) del mes siguiente al que se informa. Esto se vio modificado por Resolución Nro.92/022, en la cual se establece que deberá llevar un reporte mensual del personal y no habrá que incluir ninguna referencia a la información requerida sobre días y semanas de trabajo.

La información deberá ser proporcionada mediante una plantilla que se encuentra en el anexo 1 de la Resolución Nro.92/022.

(iv) Vigencia

Por Resolución Nro 92/022 de la Dirección Nacional de Zonas Francas se decidió otorgar una prórroga, por única vez, por el plazo de 30 días a la fecha previamente establecida para la entrada en vigencia de dicha normativa (Decreto 319/022). Por tanto, la nueva fecha de entrada en vigencia será el 5 de enero de 2023.

