



REPÚBLICA ORIENTAL  
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes  
Secretaría

## XLIX Legislatura

DEPARTAMENTO  
PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 469 de 2021

Carpetas Nos. 1420, 1452, 1453, 1454, 1455, 1456, 1457,  
1458, 1459, 1584 de 2021, S/C, y Carpeta Nº 708 de 2020

Comisión de  
Legislación del Trabajo  
y Seguridad Social

ISABEL RAMÍREZ ABELLA

Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la iniciativa a fin de conceder una pensión graciable

LUIS VÁZQUEZ AMARILLA

Pensión graciable

EMILIA MARLENE OTERO LARROSA

Pensión graciable

JORGE RAÚL DÍAZ FIGUEROA

Pensión graciable

JOSÉ LUIS PÉREZ MONTES DE OCA

Pensión graciable

TERESA RIVERO CONSUL

Pensión graciable

CARLOS DANIEL ARAÚJO QUINTEROS

Pensión graciable

WILSON MARIO GIACOYA PACCIO

Pensión graciable

NATALIA PAOLA PAZ GARCÍA

Pensión graciable

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD PARA LOS TRABAJADORES ZAFRALES DE LA  
COSECHA DE CAÑA DE AZÚCAR EN BELLA UNIÓN Y BELÉN

Se modifican los requisitos para acceder al mismo

INVITACIÓN A LA DOCTORA CLAUDIA UMPIÉRREZ  
Planteo del señor Representante Gabriel Otero Agüero

INVITACIÓN AL PROFESOR TITULAR GRADO 5 DE LA CÁTEDRA DE SALUD  
OCUPACIONAL DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UDELAR,  
DOCTOR FERNANDO TOMASINA

Planteo de la señora Representante María Eugenia Roselló

TELETRABAJO

Se establecen normas para su promoción y regulación

Versión taquigráfica de la reunión realizada  
el día 9 de junio de 2021

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Pedro Jisdonian.

Miembros: Señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Daniel Gerhard,  
Ernesto Gabriel Otero Agüero, María Eugenia Roselló, Martín Sodano y  
Pablo Viana.

Delegada  
de Sector: Señora Representante Verónica Mato.

Secretario: Señor Francisco Ortiz.

=====

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Habiendo número, está abierta la reunión.

Damos inicio a la reunión de hoy votando una serie de minutas de comunicación referentes a pensiones graciabiles.

La primera de ellas es la referente a la señora Isabel Ramírez Abella, Carpeta N° 1420.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Felipe Carballo.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable del señor Luis Vázquez Amarilla, Carpeta N° 1452.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante a quien habla.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable de la señora Emilia Marlene Otero Larrosa, Carpeta N° 1453.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Martín Sodano.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable del señor Jorge Raúl Díaz Figueroa, Carpeta N° 1454.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Martín Sodano.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable del señor José Luis Pérez Montes de Oca, Carpeta N° 1455.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Gabriel Otero.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Pasamos a considerar la pensión graciable de la señora Teresa Rivero Consul, Carpeta N° 1456.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Pablo Viana.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable del señor Carlos Daniel Araújo Quinteros, Carpeta N° 1457.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Pablo Viana.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable del señor Wilson Mario Giacoya Paccio, Carpeta N° 1458.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante al señor diputado Daniel Gerhard.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a considerar la pensión graciable de la señora Natalia Paola Paz García, Carpeta N° 1459.

En discusión.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se propone como miembro informante a la señora diputada María Eugenia Roselló.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

(Diálogos)

—Se pasa a considerar el proyecto de ley relativo a "*Subsidio por Enfermedad para los Trabajadores Zafrales de la Cosecha de Caña de Azúcar en Bella Unión y Belén. Se modifican los requisitos para acceder al mismo*", Carpeta N° 1584/2021.

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

**SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.-** Propongo como miembro informante al señor presidente Jisdonian.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

(Diálogos)

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Quiero informar que nos llegó una solicitud de la jueza internacional Claudia Umpiérrez para ser recibida en la Comisión para referirse a una situación relacionada con su espacio de trabajo y de relacionamiento.

Me parece importante recibirla en la próxima sesión.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Bien, se coordinará con la secretaría de la Comisión a efectos de arreglar los detalles para su comparecencia.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

**SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.-** Señor presidente: me escribió el doctor Tomasina, Grado 5, especialista en enfermedades laborales, quien pidió ser recibido por la Comisión. Fue una conversación telefónica; yo ya me reuní con él por otros temas y me gustaría que fuera recibido y escuchado en la siguiente reunión, porque tiene mucho para aportar acerca del proyecto de teletrabajo y la jornada laboral.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Se coordinará la comparecencia del doctor Tomasina para la próxima sesión.

Pasamos a considerar el primer punto del orden del día: "*Teletrabajo. Se establecen normas para su promoción y regulación*".

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—Este proyecto de ley viene del Senado. Tal como se ha conversado entre los integrantes de la Comisión, la metodología de trabajo será la lectura de cada artículo, y el legislador que tenga intenciones de hacer alguna acotación, pedirá el uso de la palabra.

Comienzo con la lectura.

*"Artículo 1º. (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajo' la prestación del trabajo, total o parcial, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, ya sea en forma interactiva o no (online – offline)".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Entendemos que este artículo es correcto, está completo y consideramos que cumple con el objetivo de la ley de teletrabajo.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Pasamos al artículo 2º.

*"Artículo 2º. (Ámbito de Aplicación).- La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Entendemos que el ámbito de aplicación, como ya lo hemos dicho, tiene que ser bastante más amplio y debe llegar a la Administración central, como lo hemos planteado en su momento. Esto se basa en las experiencias que hemos recolectado de leyes de otros países pero, sobre todo, en el contexto actual de la pandemia. Ya hemos dicho que la primera medida que tomó el Poder Ejecutivo, el presidente de la República, en marzo de 2020, y luego el 23 de marzo de 2021 como medida especial, fue la de mandar a teletrabajar a todos los funcionarios públicos.

En ese sentido, entendemos que tenemos que dar por sentado que es una herramienta válida y que los trabajadores públicos no pueden quedar fuera de ella.

Aquí el planteo es para el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, los entes autónomos, los servicios descentralizados, los gobiernos departamentales, el Tribunal de Cuentas, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, la Corte Electoral, y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En relación a este punto, la determinación que se tomó de teletrabajar en la Administración pública fue, claramente, por la situación de emergencia que se está atravesando. En la práctica no han existido grandes dificultades para su aplicación. No hemos tenido denuncias de ningún tipo ni ha habido dificultades para aplicarlo en esta situación de excepcionalidad que estamos atravesando.

El espíritu de esta futura ley es para regular la actividad privada, donde quizás podría darse alguna diferencia más grande. Por eso, desde mi punto de vista, estaría comprendido el ámbito de aplicación en la órbita privada.

Pasamos a considerar el artículo 3º.

*"Artículo 3º. (Principios Rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes:*

- a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.*
- b) Reversibilidad. La modalidad de teletrabajo es reversible, consensuado entre el trabajador y el empleador.*
- c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las*

que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.

d) *No discriminación.* La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

e) *Fomento del empleo.* Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependen o a cuyo cuidado estén".

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** En cuanto al numeral e) Fomento de empleo, la idea es que pueda agregarse a este literal, especialmente, la inclusión de las mujeres y de las personas en situación de discapacidad. Si bien está planteado, sería bueno corregir el párrafo con esta oración que planteo.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Si no entendí mal, en el literal e) expresamente se quiere incluir a la mujer y a las personas con discapacidad.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Así es.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** El señor diputado Otero compartirá la redacción alternativa para el numeral.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Me parece que seguido a "*Fomento de empleo*", debería agregarse "*buscándose especialmente la inclusión de mujeres y de personas en situación de discapacidad*".

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Muy bien. Pasamos a considerar el artículo 4º.

*"Artículo 4º. (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajador' a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación".*

**SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.-** Consideramos que el artículo 4º debería ser consistente con el artículo 1º, que define el concepto total o parcial. En este artículo eso no se dice.

En el artículo 4º se señala: "*A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajador' a toda persona que presta su trabajo*", y en forma seguida debería agregarse "*total o parcial*", tal como se menciona en el artículo 1º.

Creo que sería importante utilizar la misma redacción del artículo 1º por una cuestión de sintonía.

**SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.-** Simplemente quiero recordar que algunos especialistas que han comparecido y comentado el proyecto han dicho que este artículo directamente sobra, que no corresponde y que al caracterizar el trabajo no es necesario caracterizar al empleado.

Simplemente eso.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Bien. Pasamos a considerar el artículo 5º.

*"Artículo 5º. (Del contrato laboral).- El teletrabajador y el empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el*

*contrato de trabajo o documento anexo a este. Dicho acuerdo se documentará por escrito".*

Si no hay comentarios, pasamos a considerar el artículo 6º.

*"Artículo 6º. (Del lugar donde se desarrolla el trabajo).- El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del teletrabajador o en otro sitio definido en el contrato. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea este quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** La última oración me hace ruido.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—En el mismo párrafo donde dice que el trabajador puede volver a la presencialidad, siempre en acuerdo con ese principio de voluntariedad en el que se acepta el teletrabajo, habría que agregar lo relacionado a participar en actividades colectivas.

El párrafo podría decir que se debe garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen.

¿Recuerdan que lo habíamos hablado? Esto refiere, más que nada, a no perder la asociatividad que tiene que haber entre los trabajadores desde el punto de vista social y gremial. Me parece que ese es el lugar donde debe agregarse.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Muy bien. Pasamos a considerar el artículo 7º.

*"Artículo 7º. (Del cambio en la modalidad de trabajo).- La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito".*

Si no hay comentarios, pasamos al artículo 8º.

*"Artículo 8º. (De la jornada laboral del teletrabajador).- El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Este podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. No obstante ello, cuando la actividad laboral así lo requiera, el empleador y el teletrabajador podrán convenir una jornada laboral con horario determinado.*

*Los topes previstos no serán de aplicación para aquellos trabajadores cuya jornada laboral no se encuentra limitada por la normativa vigente".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Acá, claramente, la gran contradicción que encontramos es que el trabajador esté excluido del derecho a la limitación de la jornada diaria. Entendemos que ese párrafo hay que eliminarlo; con lo que sigue en este artículo no habría mayores problemas con un agregado que quisiéramos plantear.

**SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.-** Con respecto a este artículo siempre hemos planteado que tenemos discrepancias, y también con lo que mencionaba el señor diputado Otero.

Nos genera mucho ruido que quede por escrito que el trabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Creo que estos son principios básicos del derecho consagrado hace muchísimos años y realmente nos preocupa, reitero, que se



establezca por escrito que el trabajador queda excluido de esa limitación diaria. Si bien entendemos que el teletrabajo en el derecho comparado no tiene limitación diaria, pero sí limitación semanal, seguimos insistiendo en que en Uruguay hay derechos consagrados desde hace muchísimos años, como la limitación de la jornada laboral, por cuestiones de salubridad. Eso es lo que nos preocupa.

En tal sentido, habíamos propuesto una redacción del doctor Gauthier, quien realizó un informe luego de estudiar de este proyecto. Consideramos fundamental no solo quitar esa frase, sino modificar la redacción de tal forma que no sea excluido y que quede bien claro que el teletrabajador no puede superar las ocho horas diarias y que, además, debe tener un descanso. Es decir, que el teletrabajo no suponga problemas a futuro para el teletrabajador.

El teletrabajo, más allá de que es una herramienta que debe reglamentarse porque es a lo que ha empujado esta pandemia, genera otros perjuicios en el trabajador ya que los excluye de la participación de la vida social, está en su hogar con otras situaciones con las que debe convivir día a día, lo cual genera, además de otros temas, mucho estrés, cansancio y agotamiento.

La jornada laboral tiene un fin de salud para los trabajadores, y en eso queremos enfocarnos y no descuidarlo. Por eso nos preocupa y lo seguimos planteando como una preocupación.

Yo apoyo lo mencionado por el señor diputado Otero respecto a sacar esa frase del artículo. Propongo modificar la redacción para que quede claro que la jornada del teletrabajador no debe sobrepasar la jornada de ocho horas y que puede tener un descanso en el medio.

Muchas gracias.

**SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.-** Queremos proponer un sustitutivo para el artículo 8º. Dice así:

*"Jornada laboral. La modalidad de teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiéndose combinar con tiempos de trabajo en forma presencial en establecimientos o instalaciones del empleador. El teletrabajo estará sujeto a las reglas generales sobre jornada laboral establecidas en las normas laborales vigentes. Si la naturaleza de las tareas desempeñadas por el trabajador lo permite, las partes podrán acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. Las plataformas y/o software utilizadas por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma".*

Gracias, presidente.

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Creo que este artículo 8º es el que tiene el corazón de la funcionalidad de la realidad que se vive después.

Hace seis años, cuando nació mi hijo, mi mujer hizo teletrabajo en acuerdo mutuo con la empresa, y pasé de tener a mi mujer con licencia maternal a trabajar veinte horas por día.

Es fundamental poder describir bien cómo es el tema del jornal, cómo se distribuiría, y cómo el trabajador podría generar sus derechos. En realidad, al estar en un lugar de confort -están en un lugar de confort en base; sabemos que es una modalidad que vino para quedarse porque después de la pandemia seguirá funcionando-, la idea es no llevar a los trabajadores hacia ese abuso -no voy a utilizar el término esclavitud- de carga horaria que se va generando.

Este abuso se genera por dos lados: tanto por la demanda por parte del empleador, como también por cómo distribuye la labor el propio trabajador porque la va haciendo en cuotas, actúa un rato, corta, actúa un rato, corta, y cuando quiere ver no sabe ni la cantidad de horas que trabajó, pero en realidad cada vez que se levantó de la computadora fue para un quehacer de su casa.

Comparto el hecho de quitar este párrafo, como así también comparto mucho lo que recién mencionaba el señor diputado Gerhard en su exposición. Creo que tendríamos que trabajar, fundamentalmente, en la redacción de este artículo.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En relación a este punto, compartimos cómo viene el proyecto de ley porque creemos y estamos convencidos de que al existir un límite semanal, en caso de que una jornada sobrepase las ocho horas, se verá compensada. No es algo nuevo en nuestro ordenamiento jurídico. Por ejemplo, diversos sectores como la construcción ya tiene, desde hace mucho tiempo, modificada la jornada diaria para no trabajar los sábados; trabajan más de ocho horas. Eso es normal. Inclusive, en la Administración pública el instituto de la compensación está más que desarrollado desde hace mucho tiempo. Al existir un límite semanal de cuarenta y cuatro horas se asegura que el promedio de horas que se trabajen sea de ocho, porque con el mismo criterio que quizás algún día se trabaje más de ocho horas, en otro se trabajará menos. De esa manera, se trabajará el mismo tiempo, con una salvedad importantísima como lo son las características propias del teletrabajo.

El teletrabajo no es una función o una tarea que se pueda desarrollar como se hacía en los orígenes de la ley de ocho horas, con un sistema taylorista o fordista en una fábrica adonde uno va, marca tarjeta y se retira. Es otra forma de trabajo.

Por lo que estudiamos en derecho comparado y por la información recibida de distintos profesionales y especialistas que han hablado sobre el tema, esta es la modalidad hacia la que va el mundo entero por las propias particularidades que tiene. Y, justamente, al existir el límite semanal se evitaría que las jornadas largas se den todos los días. Si en un caso concreto hay un día que se trabaja más, será compensado con otro.

Por supuesto, estaríamos en contra de que no existiera límite de ninguna forma, pero al existir un límite semanal, creemos que el promedio de ocho horas está asegurado. Y como dije, no es algo nuevo porque, por ejemplo, actualmente en la construcción no rigen las ocho horas diarias.

Era lo que quería aclarar.

**SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.-** En un contrapunto con lo que usted dijo presidente, por definición -al menos en la enorme mayoría- el teletrabajo se desarrolla frente a una pantalla. Nos parece que eso es un distintivo importante. No voy a decir que el trabajo en la construcción es menos duro. ¡Para nada! Pero el teletrabajo también tiene enormes efectos sobre la vista y el cuerpo de los trabajadores por permanecer en una misma posición durante muchas horas.

Nos parece que una normativa debería desestimular que se permanezca durante más de ocho horas frente a una pantalla.

Gracias.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Yo comparto. Creo que este artículo va de la mano con el artículo relativo al derecho a la desconexión. Quizás esas particularidades se puedan compensar porque, como bien dice el señor diputado Gerhart, permanecer durante mucho tiempo frente a un monitor o a un celular puede afectar la salud.

**SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.-** Simplemente quiero agregar que compartimos que el teletrabajo es una nueva forma de trabajar. En realidad se está evitando que la

jornada laboral sea rígida -como usted mencionaba recién en otras actividades- y se apunta a su flexibilidad. Con eso estamos de acuerdo.

No estamos de acuerdo con que quede por escrito que no se limite la jornada laboral diaria. Me parece que eso confunde un poco la flexibilidad y la jornada rígida, y es hasta un poquito peligroso.

Pensando en futuros problemas laborales entre patrones y empleados, me parece que sería conveniente retirar esa oración simplemente por eso, porque es muy peligroso dejar por escrito la no limitación de la jornada laboral. No creo que sea conveniente. Sí podemos hablar de la flexibilización. Son temas distintos. Pero con la no limitación estaríamos entrando en otro terreno, que podría ser un poco peligroso para los futuros teletrabajadores.

Comprendemos el espíritu del proyecto y por supuesto que estamos de acuerdo con él. Hemos apoyado a la señora senadora Sanguinetti cuando lo presentó y estamos de acuerdo con que hay que reglamentarlo, pero en este artículo puntual esta oración me hace ruido, nos hace ruido, y creo que sería fundamental retirarla del artículo por las razones expuestas.

Simplemente quería agregar esto.

Muchas gracias.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** En el mismo sentido que la señora diputada Roselló, planteo la misma preocupación.

En el marco de lo que planteaba el señor diputado Gerhard, simplemente reitero esta frase porque creo que es contundente en el aspecto planteado por el presidente. Dice así:

*"Si la naturaleza de las tareas desempeñadas por el trabajador lo permite, las partes podrán acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria semanal".*

Creo que esa redacción comprende lo que usted planteaba.

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Quiero hacer una consulta porque, como es notorio, no he participado de otras instancias porque estuve con el covid.

Quisiera saber si hay alguna propuesta informal o formal de alguno de los integrantes de la Comisión respecto a la regularización o el contralor sobre la conexión semanal en estas cuarenta y cuatro o cuarenta y ocho horas. Creo que teniendo la herramienta para controlar la cantidad de horas semanales del teletrabajador, el trabajador podría acordar con la empresa trabajar las cuarenta y ocho horas en dos días de corrido y no trabajar el resto de la semana.

Reitero que quiero saber si hay alguna propuesta formal o informal, porque que no me llegó.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Se pasa a considerar el artículo 9º.

*"Artículo 9º.- (Del registro de asistencia).- Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana".*

Si no hay comentarios, se pasa a considerar el artículo 10.

*"Artículo 10.- (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales).- El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable".*

Continuamos con el artículo 11.

*"Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.*

*El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** En principio, hay un punto que también parece importante.

A nuestro entender debería incluirse que en caso de que el trabajador desarrolle su actividad en su domicilio, el empleador no podrá ingresar a él sin previo aviso. Me parece que estamos tratando una cuestión...

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Sin previa autorización.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Sí, claro, sin previa autorización. Así termina la frase. "Sin previo aviso", no. Es "sin previa autorización". Está muy bien la acotación.

En ese sentido, también estamos resguardando un derecho constitucional del sagrado e inviolable. Creo que aplica.

Posiblemente después volvamos sobre algún tema de este punto, pero tenemos otra instancia. No queremos cargar mucho.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Otra de las aristas que veo en el artículo 11 con la parte jurídica es que se sobrepone con el literal d) del artículo 3º, "No discriminación" que, entre otras cosas, establece: "[...] condición económica, social, cultural [...], lugar de residencia [...] o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales".

El artículo 11 se refiere a "las condiciones de salud y seguridad ocupacional [...] en materia de seguridad, higiene y salud [...]".

En el artículo 3º hay algo que discriminamos, pero en este caso hablamos de que alguien irá a inspeccionar de forma visual que se cumplan los derechos sociales, que una persona que viva en un asentamiento, de bajos recursos, con teletrabajo, no lo va a poder hacer.

Mientras que en el artículo el 3º lo dejamos, por el artículo 11 lo estamos reglamentando para que no.

Eso es lo que siento. Me gustaría que me corrijan si estoy equivocado.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Se pasa a considerar el artículo 12.

*"Artículo 12. (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas*

*asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable".*

**SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.-** Como ya lo mencionamos en otra oportunidad, el proyecto original establecía que las tecnologías de la información estaban a cargo del empleador, dejando en libertad a ambas partes su forma de provisión.

Creemos deseable y consideramos que es importante que la norma establezca a texto expreso que los gastos que implican las tecnologías de la información y de comunicación estén a cargo del empleador. En este último tiempo recibí a varios grupos de trabajadores que me manifestaron los inconvenientes que están teniendo hoy en día. Obviamente, la norma no está reglamentada, pero el empleador no les provee de los elementos necesarios para realizar el teletrabajo y tienen que usar sus propios elementos, ya sea de computación, escritorio y silla, si tienen.

Sería importante que esto se establezca a texto expreso para evitar esas situaciones en las que el empleador no provee de las herramientas.

A su vez, el artículo establece: "[...] *Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable*". Acá nuevamente volvemos a decir que no estamos de acuerdo con este aspecto de que *"no serán considerados a ningún efecto parte del salario [...]"*, porque hace muchísimo tiempo la jurisprudencia y la doctrina han sostenido que cuando se pagan partidas al trabajador sin obligación de rendir cuentas, estas forman parte del salario.

Por lo tanto, consideramos necesario excluir del artículo 12 la frase que expresa *"no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable"*.

Es todo lo que queríamos mencionar respecto al artículo 12.

Muchas gracias.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** En principio hago acuerdo con la exposición de la señora diputada Roselló. Creo que los dos aspectos que planteó son muy atendibles. Entendemos que debería quitarse o corregirse la expresión *"las partes acordarán"* del artículo 12 y sustituirla por *"los equipos, software, herramientas, conexiones"* -después voy a pasar bien lo que estoy planteando-, *"y los materiales de teletrabajo deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, no pudiendo este último ser obligado a utilizar implementos de su propiedad, y de igual forma los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos serán siempre a cargo del empleador"*.

Obviamente, se incluyen los costos derivados de internet y de la electricidad.

Complementando lo que decía la señora diputada Roselló, creo que debería establecerse a texto expreso parte de lo que he dicho y eliminar del artículo 12 la expresión *"las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías"*, planteado por la señora senadora Sanguinetti.

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Coincido con las dos partes en el sentido de hacia dónde van con respecto a lo que hacía referencia la señora diputada María Eugenia Roselló. Pero una de las cosas que me queda en el tintero es la controversia de ir hacia atrás, como también se habla en otro artículo que ya vimos.

En caso de que el trabajador deje de hacer teletrabajo y pase a trabajar en forma presencial, por lógica, los recursos materiales, las herramientas que le brinda el empleador hay que devolverlos. Entonces, ¿de quién es la garantía, la responsabilidad de

los recursos materiales, tanto cuando se realice el teletrabajo como cuando se deje de hacerlo? ¿El empleador otorga los recursos al empleado y es este es el cien por ciento responsable de las actualizaciones, las roturas y el mantenimiento?

Hay cosas que van de la mano que sabemos que son de cargo del empleador, por ejemplo, actualizar un *software*, el mantenimiento de algún equipo pero, ¿qué sucede si una tormenta eléctrica quema el monitor o la torre, o la silla se rompió porque el trabajador se echó para atrás? ¿Qué es lo que ocurre en estos casos? A texto expreso, no tenemos ninguna garantía hacia ningún lado. Entiendo que la responsabilidad sobre los recursos que se brindan para llevar el trabajo adelante quedaría a consideración del acuerdo que exista entre el empleador y el empleado, pero no a través de la futura ley de teletrabajo.

Gracias.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Entiendo la preocupación del señor diputado Sodano, y la comparto. Los materiales se van desgastando, tienen un desgaste natural por el trabajo, y también puede ocurrir algún accidente que los rompa. Lógicamente, eso tiene que quedar claro.

Creo que ahí -esto lo planteo partiendo de la base que quien invierte como empleador asegurará sus herramientas de trabajo- se podrá utilizar eso, pero hago acuerdo con lo central que plantea el señor diputado Sodano. Hay que dejar establecido a texto expreso que es parte del costo natural que tiene el empleador.

Creo que hay que buscar una redacción en ese sentido.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En relación a este punto quiero hacer una serie de consideraciones.

Una posibilidad que estaría buena es que exista un acuerdo entre las partes -como dice acá- y tal vez se podría agregar que *"en caso de que no exista acuerdo será obligación del empleador proveer las herramientas"*. Puede suceder que al trabajador le guste trabajar con su computadora porque ya está instalada, la maneja con mayor facilidad y le tiene cariño; quizás por alguna razón prefiera trabajar de esa manera. No sé si hay que obligarlo o no, pero lo que no debe ser una obligación es que el trabajador deba aportar las herramientas. Si existe un acuerdo, bien, y si no, que sea el empleador quien esté obligado a proveer de los materiales.

Con relación a lo que se hablaba recién es claro que la actualización y los distintos elementos quedan cubiertos cuando se establece que *"Los equipos, insumos y servicios que provee el empleador [...]"*. Si establecemos que será él el encargado de proveerlo, claramente, tendrá que ser el encargado de mantenerlo.

No sé si no es materia del texto legal, específicamente, establecer *"será responsabilidad"*; cuando alguien maneja una camioneta de una flota de una empresa la ley no dice *"será responsable si choca la camioneta"*.

Me parece que hay cosas que son lógicas. Si está probado que es por un hecho extraño, por una tormenta o por negligencia de la persona, ya está regulado. Quizá pueda ser materia de la reglamentación de la ley, pero no sé si por técnica legislativa corresponde establecerlo en el texto.

En relación a lo que no quede gravado como parte del salario, me parece que es lógico desde el momento en que no es parte del salario. Si el empleador le da una computadora al trabajador y entendemos que es una obligación del empleador pagarle internet, después no podemos exigir que sea un pago para el trabajador. Es una parte de los elementos, de las herramientas que le está dando la empresa para que pueda trabajar.

Entonces, como internet es parte desde momento en que se tiene una computadora y no podemos exigir que lo que gaste la empresa en una computadora sea parte del salario, me parece que tampoco podemos incluir los servicios. Creo que este artículo va en esa línea.

Si definimos efectivamente en el acuerdo de las partes que es el empleador el encargado de dar los equipos, los insumos y los servicios, me parece lógico que no sean considerados como parte del salario, porque no lo son. Son herramientas que se le brinda al trabajador para que pueda trabajar.

En definitiva, no es un ahorro porque, como decíamos, si la empresa es la obligada y lo está haciendo, no es un ahorro del trabajador porque no le corresponde pagarlo, pero tampoco debe considerarse como una parte del salario, porque no lo es. Si no, también debería ser considerado para todos los efectos.

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Respecto a lo que recién se decía, voy de atrás hacia adelante.

Como extrabajador en el puerto -no trabajaba en el mar, sino trabajaba amarrado a los muros- sé que para las tripulaciones se considera que un recurso brindado es un derecho otorgado. El patrón tiene la obligación de darle de comer a la persona que trabaja en el mar. La empresa no tenía la obligación de darme de comer, pero como lo hizo durante muchos años, cuando dejó de hacerlo tuvo que darnos dinero para cubrir la alimentación. Había algo establecido en el marco legal, que ahora no recuerdo, que decía algo así como "*un recurso brindado, un derecho otorgado*".

En este caso se pagaría internet o el wifi, pero ese recurso no debería transformarse en un derecho. Creo que no está mal ir un poquito más profundo en el marco legal o hacer las consultas pertinentes.

En cuanto al ejemplo del presidente de las flotas vehiculares y demás, el uso de la herramienta es importante. ¿Por qué? Porque hay empresas a las que el seguro les cubre el siniestro una vez y dos veces, pero en la tercera ocasión al trabajador lo sancionan y le desglosan del salario el deducible del siniestro; lo mismo ocurre con las multas. Por ejemplo, si a uno le dan un reparto para hacer en equis horas y anda complicado, las sanciones por exceso de velocidad recaen sobre el trabajador y la empresa no se hace responsable.

Entonces, me parece -vuelvo a reiterar desde mi humilde punto de vista-, que hay que corregir un poco el texto y dar alguna herramienta, que no vendría nada mal, con respecto al mal uso y a las responsabilidades, tanto para el empleador como para el trabajador, de forma tal que a través de la ley se controle un poco más el recurso. Calculo -todos pensamos con una coherencia normal- que nadie va a jinetear arriba de una silla ni va a saltar arriba de una computadora, pero creo que es una de las partes que tenemos que cubrir.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Nosotros, para el miércoles que viene, vamos a hacer una consulta específica sobre esto.

Hay una situación que se da en el desgaste de las herramientas que es natural. Creo que hay que buscar la salida del medio, que se me está ocurriendo, pero si estamos de acuerdo prefiero postergar este punto para la semana que viene -lo digo más que nada para avanzar- con el compromiso de que todos traigamos algo más, porque es bien confuso.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Se pasa a considerar el artículo 13.

*"Artículo 13. (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Es el mismo punto sobre el artículo 12.

Nosotros también quisiéramos tener la opinión del doctor Tomasina y, en tal sentido, solicitamos que se postergue la consideración de este punto.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Se pasa a considerar el artículo 14.

*"Artículo 14. (Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse. Entiéndese como 'derecho a desconectarse' el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso".*

**SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.-** Estamos de acuerdo con el espíritu del artículo, pero nos resulta vago porque no establece cuántas horas el empleador puede o debe abstenerse de comunicarse con el empleado.

Creemos que tiene que haber algún mínimo. Esto puede generar alguna dificultad con otros artículos en caso de que, por ejemplo, las partes acuerden que haya tales descansos y, entonces, las ocho o nueve horas se hacen en un lapso de diez u once horas. Creemos que igual debe establecerse algún mínimo, que podría ser de doce horas porque, de lo contrario, serían las ocho horas las que uno aproximadamente duerme. De hecho, ¿cuál sería la desconexión cuando uno tiene la computadora a un par de metros de la cama?

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Coincido en parte con lo expresado por el señor diputado Gerhard, pero también pienso que hay sistemas y herramientas con las que van a trabajar estos teletrabajadores; son máquinas que estarán encendidas, pero no en uso.

Coincido en que haya un horario de descanso, de desconexión, y que se pueda identificar, a través del sistema, que el equipo se ha apagado.

Me parece que el texto tendría que aclarar un poco más el lapso de desconexión que hace un trabajador. Entiendo a las dos partes. Entiendo a la empresa que, quizás, haya despedido a un trabajador, tal como hablamos hace unos días cuando recibimos al sindicato y a representantes de la empresa; también entiendo que, de pronto, un trabajador dejó la computadora prendida, no la apagó, cerró la tapa, la dejó ahí y ya no está trabajando. No hay cómo identificar ese lapso.

Tiene que haber una entrada o una salida, algo para poder identificar. Creo que ya lo dije anteriormente. Sigo con esa duda en la vuelta. Si hay una desconexión la persona debería tener un descanso real porque, como he dicho, después terminan trabajando veinte horas por día sin darse cuenta.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Sobre la desconexión hay varios temas.

Uno de ellos -¡ni qué hablar!- es referido al fin de la jornada. Nos parece de perogrullo que tiene que quedar claro que una vez que termina la jornada, o en esa media hora de descanso, el trabajador no debe ser instigado a través de mensajes o de llamadas para distraer su momento de ocio.

Creo que en el tema de la desconexión también aplica especificar los días de descanso y las jornadas de licencia o de vacaciones. Creo que aplica incluirlo; buscaremos una forma para redactarlo.

Asimismo, en esta cuestión de la desconexión entendemos que debe quedar a texto expreso que no puede haber una acción sancionatoria hacia quien no lee un wasap o un mail, o porque lo responde en el lapso en el que no está trabajando. Tampoco puede



haber por parte de la empresa una actitud recompensatoria a quien lo hace, porque si no siempre será algo es negativo.

Siguiendo con la desconexión, creo que hay que tener en cuenta que no puede haber una actitud sancionatoria; ya hemos saldado la discusión respecto a si una persona trabaja luego del horario.

A su vez, podemos decir que es una actitud individual si un trabajador, estando desconectado, responde un mail, una llamada o lo que sea, y está bien, pero esa actitud individual no puede ser un mérito frente a otro trabajador que, al desconectarse, se dedica a su vida particular.

Nada más.

Luego ofreceremos un párrafo al respecto.

**SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.-** Otra cosa que me queda de esto es que las modalidades de trabajo son todas diferentes. El espectro del teletrabajo es gigante, va a ir a todas las industrias.

Hay gente que hoy hace teletrabajo telefónico; se trata de vendedores, de personas que ganan una comisión, que van cumpliendo metas y otras cosas más con diferentes incentivos. Ya de por sí esa es su naturaleza, y al reglamentarse el teletrabajo, si a la persona le sirve porque está vendiendo bien, obtiene un pico que es la diferencia salarial, vende, trabaja catorce horas por día y es todo ganancia, ¿cómo se controla? Creo que es un poco complejo el tema.

Quería dejar esta constancia en la versión taquigráfica.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En relación a este punto, coincidiendo con lo que decía el señor diputado Otero, no tenemos que olvidarnos que cuando redactamos una ley debe hacerse de manera general.

Por ejemplo, cuando hablamos de la licencia, con lo que estamos totalmente de acuerdo, en el momento que la norma establece "*a fin de garantizar su tiempo de descanso*", es claro que la persona está de licencia, es su tiempo de descanso y no se le puede mandar tareas. Si existiera algún caso de ese tipo, estaría protegido por esta redacción; quizá podríamos ir un poco más a lo expreso o al caso concreto, pero no tenemos que olvidarnos que termina siendo una ley y que en un texto legal, en muchas cosas, no tenemos la necesidad de ser tan específicos.

Asimismo, cuando el proyecto refiere a que todo trabajador tiene derecho a desconectarse, está claro que cuando el empleador le exija estar conectado en un horario que no corresponde, el empleado ya tiene la posibilidad de defenderse, y si recibe una sanción, con esto tiene el fundamento de derecho para presentarse y reclamar.

Lo mismo al revés, que quizá sea más complicado de probar, porque si alguien trabaja más de lo que corresponde y después lo ascienden, la persona que se viera perjudicada por esto cuenta con el respaldo de este artículo y podrá decir: "*yo me desconecté*".

Quizás hay que tener en cuenta los casos concretos, pero tampoco podemos perder de vista que en una ley no es necesario ser tan específico en un montón de cosas cuando generalmente están comprendidas. En ese caso, corremos un riesgo desde el punto de vista de técnica legislativa. Sí hay que tenerlos presentes para ver si con la redacción dada están comprendidos los casos y, a partir de eso, lograr que la redacción sea lo más armónica posible.

Estamos de acuerdo con los casos que se planteaban. Entendemos que con esta redacción quedarían comprendidos.

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** Algo más con respecto a eso. El tiempo de desconexión entre jornadas.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Eso también. Es lo que decía el señor diputado Gerhard. Está bien, quizá se puede establecer un límite horario específico. Está bien; está claro.

Se pasa a considerar el artículo 15, que dice:

*"Artículo 15. (Transitorio).- Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación".*

**SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.-** De acuerdo con los tiempos y los protocolos, estamos en hora, pero además de los puntos que quedaron dejamos planteado un tema que tiene que ver con un artículo relativo a los cuidados y a la cuestión de género que, a nuestro entender, falta en el proyecto de la señora senadora Carmen Sanguinetti.

Además, deberíamos profundizar un poco más -no sé si en un artículo nuevo o en alguno de los artículos que hemos visto- sobre esa cuestión que planteábamos respecto a que la empresa sea proactiva en eso de sociabilizar entre los funcionarios y lo relacionado a lo sindical desde el punto de vista comunicativo. Creo que ahí caben las generales de la ley de lo que decía el presidente, porque una ley no puede ser tan particular, tiene que ser general, pero deberíamos ver que este formato también lo tenga en cuenta.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Está claro.

Si están de acuerdo, el proyecto sobre teletrabajo sería el primer punto del orden del día del próximo miércoles. Se coordinarán las comparecencias, y lo estableceríamos como último día para traer las distintas modificaciones o propuestas a fin de votarlo a la brevedad.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

≠