



REPÚBLICA ORIENTAL
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes

Secretaría

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

REPARTIDO N° 350
MARZO DE 2021

CARPETA N° 1188 DE 2021

TELETRABAJO

Regulación

XLIX Legislatura

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º. (Objeto).- La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y la descentralización territorial, buscándose especialmente la inclusión de mujeres y personas en situación de discapacidad, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 2º. (Ámbito de aplicación).- Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley tanto el sector privado así como el Estado, en sentido amplio (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, Gobiernos Departamentales, Tribunal de Cuentas de la República, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Corte Electoral), y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

Artículo 3º. (Definición).- Entiéndase por teletrabajo la forma de organización laboral en la que el trabajador desarrolla sus tareas mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, ya sea para el desempeño de su actividad o la comunicación de la misma, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, en el marco de una relación laboral.

Artículo 4º. (Principio de voluntariedad).- La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Las partes de una relación laboral podrán pactar, a su comienzo o durante su vigencia la modalidad de teletrabajo.

En caso de que la modalidad de teletrabajo se acuerde con posteridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá resolver unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días, sin que ello signifique la ruptura de la relación laboral. Si la relación laboral inició conforme a las disposiciones de esta ley, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Las personas con discapacidades, las mujeres embarazadas o en período de lactancia y los progenitores que se acojan al subsidio parental para cuidados previsto en el Capítulo III de la Ley N° 19.161, de 15 de noviembre de 2013, podrán acogerse a la modalidad regulada por la presente ley por su sola voluntad sin requerir el consentimiento del empleador, siempre y cuando las tareas que desarrollen lo permitan.

Artículo 5º. (Del lugar donde se desarrolla el trabajo).- El trabajador y el empleador deberán acordar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del trabajador o en otro sitio definido por las partes. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente.

No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aún cuando éstos se encuentren ubicados fuera de las instalaciones habitualmente destinadas por el empleador al trabajo presencial.

El trabajador sujeto a la presente ley siempre podrá acceder a las instalaciones destinadas al trabajo presencial por el empleador y, en cualquier caso, éste deberá garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen.

Artículo 6º. (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 utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 16 de la presente ley, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 7º. (Del registro de asistencia).- Las partes podrán establecer por mutuo acuerdo el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el trabajador, ya sea de forma diaria o de forma semanal. Este sistema deberá garantizar siempre la protección del derecho a la intimidad y a la vida privada del trabajador y ser proporcional con el aplicado en el centro de trabajo presencial.

Artículo 8º. (Implementos de trabajo).- Los equipos, los softwares, las herramientas, las conexiones y los materiales para el teletrabajo deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, no pudiendo este último ser obligado a utilizar implementos de su propiedad. De igual forma, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. Dentro de estos costos se incluyen los gastos derivados de consumos eléctricos adicionales y costos asociados a la conectividad a Internet.

Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador cuente con el mobiliario adecuado para el correcto desarrollo de sus tareas, el cual se ajustará a las normas sobre seguridad y salud en esta modalidad. En caso de que el trabajador no cuente con el equipamiento apropiado para llevar adelante la tarea sin exponerse a los riesgos ergonómicos, el empleador -a su costo- deberá suministrar los mismos.

Artículo 9º. (Seguridad y salud).- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores comprendidos por la presente ley serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El empleador deberá comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que su lugar de trabajo deberá cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones. En caso de que el trabajador desarrolle su actividad en su domicilio, el empleador no podrá ingresar en él sin previa autorización.

La Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social podrá, previa noticia fundada de infracciones y autorización del trabajador, acceder al domicilio de éste a efectos de fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de teletrabajo.

Artículo 10. (Derechos).- Los trabajadores que presten servicios a través del teletrabajo gozarán de todos los derechos y garantías, individuales y colectivos, reconocidos por el ordenamiento jurídico vigente, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en la presente ley.

Artículo 11. (Tareas de cuidados).- Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas en situación de dependencia según lo establecido por la Ley N° 19.353, de 27 de noviembre de 2015, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o

a interrumpir la jornada. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 12. (Negociación colectiva).- Las condiciones laborales establecidas en los artículos 5º, 6º, 7º y 8º de la presente ley podrán fijarse a través de convenios colectivos o consejos de salarios en el nivel que las organizaciones de empleadores y trabajadores lo determinen autónomamente.

Artículo 13. (Derecho a desconexión).- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a desconectarse de sus responsabilidades laborales y a no recibir o contestar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos relacionados con su trabajo, tanto durante el descanso intermedio en la jornada laboral, cuando finaliza la misma, así como durante los períodos de vacaciones o licencias. El trabajador o trabajadora no podrá ser sancionado o evaluado negativamente por hacer uso de este derecho. Tampoco podrá ser premiado por no hacer uso del mismo. El tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser de, por lo menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas.

Artículo 14. (Obligaciones de los empleadores).- El empleador deberá:

- A) Garantizar, mediante las salvaguardas de seguridad correspondientes, la protección de los datos personales del trabajador, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 18.331, de 11 de agosto de 2008.
- B) Promover la formación del trabajador sobre prevención de riesgos laborales asociados a la modalidad regulada por la presente ley, así como sobre conocimientos informáticos y el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones.
- C) Reconocer la remuneración a la que tiene derecho el trabajador si el mismo no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas y equipamientos para desempeñar su función fueran dañados y no son arreglados a pesar de haberlo advertido en un plazo no mayor a veinticuatro horas, o si hay corte en la conexión.
- D) Comunicar al trabajador sobre la existencia de organizaciones sindicales en torno a su actividad laboral y proveer de al menos un mecanismo de comunicación entre los trabajadores no mediada por la empresa.
- E) Informar sobre la normativa vigente relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo.
- F) Promover instancias de carácter creativo, recreativo y cultural con la finalidad de propiciar el encuentro entre los trabajadores, fortaleciendo así la socialización.
- G) Promover y garantizar que el trabajador participe de las actividades colectivas que se realicen en las instalaciones del trabajo presencial.

Artículo 15.- (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Todo lo que regula la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989, y sus modificativas, se mantiene, sustituyéndose solamente el artículo 4º de la mencionada ley, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"ARTÍCULO 4º.- La presente ley será aplicable además:

- A) A los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración;
- B) A quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros;

C) A los serenos, vereadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y studs.

Las instituciones que explotan los hipódromos cuando los accidentes ocurran dentro de los mismos, serán consideradas patronos.

D) A los trabajadores amparados bajo la modalidad de teletrabajo”.

Artículo 16. (Registro).- Los empleadores que mantengan vínculos con trabajadores que cumplan sus funciones al amparo de la presente ley, deberán informar de dicha vinculación a la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social, que llevará un Registro de Teletrabajadores.

Artículo 17. (Evaluación y monitoreo).- Sin perjuicio de las evaluaciones periódicas que correspondan, la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social deberá informar anualmente sobre la evaluación de la implementación y aplicación de la presente ley a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores y a la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Representantes.

Artículo 18. (Disposición transitoria).- Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de 3 (tres meses), a contar desde su promulgación.

Artículo 19. (Reglamentación).- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro del plazo de 30 (treinta) días contados desde su publicación.

Montevideo, 3 de marzo de 2021

MARIANO TUCCI MONTES DE OCA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
LUCÍA ETCHEVERRY LIMA
REPRESENTANTE POR CANELONES
DANIEL CAGGIANI
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
VERÓNICA MATO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
CECILIA BOTTINO FIURI
REPRESENTANTE POR PAYSANDÚ
OSCAR AMIGO DÍAZ
REPRESENTANTE POR CANELONES
NICOLÁS VIERA DÍAZ
REPRESENTANTE POR COLONIA
SERGIO MIER
REPRESENTANTE POR TREINTA Y TRES
NICOLÁS MESA WALLER
REPRESENTANTE POR SAN JOSÉ
GUSTAVO GUERRERO
REPRESENTANTE POR TACUAREMBÓ
EDUARDO ANTONINI
REPRESENTANTE POR MALDONADO
MARGARITA LIBSCHITZ SUÁREZ
REPRESENTANTE POR CANELONES

GABRIEL TINAGLINI
REPRESENTANTE POR ROCHA
NICOLÁS LORENZO
REPRESENTANTE POR ARTIGAS
ENZO MALÁN CASTRO
REPRESENTANTE POR SORIANO
CRISTINA LÚSTEMBERG
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
JUAN FEDERICO RUIZ BRITO
REPRESENTANTE POR FLORES
FELIPE CARBALLO DA COSTA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
UBALDO AITA
REPRESENTANTE POR CANELONES
SYLVIA IBARGUREN GAUTHIER
REPRESENTANTE POR RÍO NEGRO
CARLOS VARELA NESTIER
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
ANA MARÍA OLIVERA PESSANO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
SEBASTIÁN VALDOMIR
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
SEBASTIÁN SABINI
REPRESENTANTE POR CANELONES
MICAELA MELGAR
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
CARLOS RODRÍGUEZ GÁLVEZ
REPRESENTANTE POR FLORIDA
CLAUDIA HUGO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El teletrabajo se ha incrementado en este último tiempo debido a la Emergencia Sanitaria decretada por el Poder Ejecutivo (Decreto N° 94/020) a raíz de la expansión del virus COVID-19. Esta situación llevó a pasar rápidamente a una modalidad de trabajo mediada por las tecnologías de la información y comunicación por medio de diversas plataformas digitales, permitiendo la rápida expansión del mismo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el teletrabajo es “una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”¹. Los orígenes del mismo se remontan a los años 70 en EEUU en la crisis petrolera y con ella la necesidad de reducir el consumo de combustible derivado del traslado de los trabajadores a la empresa. Posteriormente en los 80 y 90 su crecimiento está vinculado a la inserción al mercado laboral mundial de trabajadores calificados sin la necesidad de ‘exportarlos’. Está vinculado entonces el teletrabajo a sectores calificados, informáticos y con educación terciaria. Esto persiste actualmente en amplios sectores de la economía que están trabajando bajo la modalidad de teletrabajo. A lo que se suma el avance de las tecnologías, las velocidades de conexión a Internet, la masificación y uso de las herramientas informáticas en las diferentes áreas de servicios y productivas, permitiendo esto entre otras cosas mayor posibilidad de que cada vez más trabajos se desarrollen bajo esta modalidad.

Se calcula, a nivel mundial, que el 50% del trabajo global tendría este año 2020 algún componente remoto, demostrando la trascendencia contemporánea de esta modalidad. En nuestro país, según declaraciones de Álvaro Lamé, quien fuera Presidente de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI, integrada por casi el 70% de las empresas del rubro, creada hace 25 años), los teletrabajadores en 2016 constituían un 8% de la fuerza laboral (En Perspectiva 21/9/2016), y según la encuesta Encuesta de Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (EUTIC) del Instituto Nacional de Estadística (INE) de ese mismo año un 4% de la población teletrabajaba. Esto se aumentó considerablemente en el último tiempo de pandemia, al respecto la encuesta de mayo de la consultora Equipos señala “el teletrabajo alcanzó en el contexto COVID19 al 17% de los trabajadores en el mes de mayo de este año (al cual se agrega un 5% que ya teletrabajaba antes del COVID19)”². De acuerdo al “Estudio sobre Conocimientos Actitudes y Prácticas de Ciudadanía Digital” de Agesic de mayo-junio de este año, el porcentaje de personas empleadas que realizó teletrabajo total o parcialmente ascendió al 35%. Al extrapolar esta encuesta a la población ocupada, que en mayo alcanzó el millón y medio de personas, observamos, con respecto al porcentaje señalado por Agesic, que aproximadamente 500 mil personas.

Es entonces que el contexto actual de crisis sanitaria ha empujado a sectores reticentes o excluidos del teletrabajo a incorporarlo, llevando con ello a grandes sectores de trabajadores en forma repentina a que adopten la modalidad del teletrabajo. Esto nos obliga rápidamente a desarrollar la normativa que regule el teletrabajo, para proteger y garantizar los derechos laborales, como la jornada de 8 horas, horarios de descanso y licencias.

¹ en CATÁÑO, Sara y GOMEZ Natalia “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo” CES Salud Pública. 2014; 5: 82-91.

² ACOSTA, Julia, Los teletrabajadores por COVID19 en Uruguay y el riesgo de la sobrecarga, junio 2020.

A nivel internacional hay diferentes normativas tales como el Convenio Internacional N° 177 sobre trabajo a domicilio de 1966, y la Recomendación N° 184, son las disposiciones de la OIT en la materia, que según la doctrina no se reducen al trabajo a domicilio sino que poseen un contenido más amplio aplicable al teletrabajo. En el derecho comparado encontramos distintos ejemplos de regulación del teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002), Colombia (2008), España (2012), Perú (2013), Brasil (2017), Costa Rica (2019), Paraguay (2020), Chile (2020) y El Salvador (2020).

En Uruguay no existen normas legales ni reglamentarias que regulen el teletrabajo de forma expresa. Algunos sostienen que es aplicable el régimen previsto en la Ley N° 9.910 sobre trabajo a domicilio, pero como bien indica el Prof. Raso Delgue no es aplicable, “porque existe una profunda diferencia entre la actividad regulada por la ley y la desarrollada en el teletrabajo”³. Si hay avances en relación a desarrollar normativa al respecto, de ello da cuenta la sexta ronda de consejos de salarios, con el compromiso por parte de trabajadores y empresarios en el caso del sector informático de avanzar en la creación de un marco regulatorio para esta actividad, producto de un diálogo social entre las partes.

Es necesario regular el teletrabajo no solamente por la situación de pandemia que incrementó esta modalidad de trabajo como ya se señaló, sino también porque hay una marcada tendencia al trabajo remoto dado que las tecnologías informáticas y de comunicación lo permiten. A su vez, puede ser también muy riesgoso si se continúa en esta modalidad de trabajo sin una regulación que ampare fundamentalmente a los trabajadores que suelen ser el eslabón más débil en la relación laboral. El teletrabajo puede traer aparejado diversas problemáticas por ejemplo las vinculadas a la salud del trabajador en la medida que no esté regulado el tiempo de trabajo, el espacio adecuado de trabajo o el estrés por autoexigirse, así como una mayor individualidad por falta de relacionamiento social. Por ello este proyecto de ley atiende diversos aspectos que son necesarios para que el trabajador en modalidad de teletrabajo no quede desprotegido.

El proyecto prevé que el ámbito de aplicación sea tanto en el sector público como privado, por ello se establece todo el Estado, comprendiendo a los tres poderes, los entes y servicios, los gobiernos departamentales y los órganos de creación constitucional.

Se concibe en el proyecto de ley el teletrabajo como una forma de organización laboral, en el marco de una relación de trabajo en situación de dependencia. En este sentido no se trata de una nueva categoría de trabajador con estatutos especiales, sino una nueva forma de organizar el trabajo en la que el trabajador, como cualquier otro, desarrolla sus actividades por medio de las tecnologías de la información y la comunicación. Es decir, estamos ante un trabajador como cualquier otro, por ello al trabajador lo alcanzan todos los derechos y garantías, tanto individuales como colectivos del trabajo. Los cuales son reconocidos por el ordenamiento jurídico vigente y las normas que se puedan incorporar.

La forma de organización de las relaciones laborales se prevé que sea voluntaria para ambas partes, con la posibilidad de volver al régimen presencial por voluntad unilateral de cualquiera de las partes, debiéndose comunicar previamente. Debido a las asimetrías existentes entre empleador y trabajador, es importante que esta voluntariedad pueda ser fiscalizada por parte del Estado.

³ RASO DELGUE, Juan. “Contratos atípicos” en Derecho del Trabajo, Tomo II, FCU, Montevideo, 2012.

Con respecto al lugar de trabajo se prevé una amplitud de posibilidades, tanto el domicilio como otros espacios, siempre y cuando no sean proporcionados por el empleador. Se especifica a su vez que el trabajador conserva potestad de acceder a las instalaciones del empleador y que se lo convoque a las actividades colectivas, en pos de conservar vinculación con otros trabajadores, elementos que permiten no perder elementos sustanciales de la sociabilización.

En el proyecto se prevé posibilidad de régimen mixto tele-presencial, estando sujeto al acuerdo entre las partes o la negociación colectiva. Así como la distribución libre de la jornada por parte del trabajador, que deberá ser siempre respetando los límites diarios y semanales establecidos en normas generales, evitando la autoexplotación muy frecuente en esta modalidad. Se prevé el registro de asistencia estando sujeto al acuerdo entre las partes o de la negociación colectiva. Asimismo se garantiza la protección de derechos del trabajador y la proporcionalidad del mecanismo de registro de asistencia con respecto al aplicado para los trabajadores presenciales. Se garantiza a su vez el derecho de desconexión dentro de la jornada y fuera de ella.

Se detallan los implementos de trabajo a ser proporcionados por el empleador así como los costos respecto de los mismos, conectividad y energía eléctrica, así como el mobiliario adecuado necesario para la seguridad y salud laboral. Sobre esto último se recoge de la ley sobre trabajo domiciliario N° 9.910 la prohibición de ingreso al domicilio del empleador sin previa autorización del trabajador. En ese sentido se le otorga competencia a la Inspección General del Trabajo para realizar los controles respectivos.

El proyecto establece un artículo específico en el que los aspectos relativos al lugar donde se desarrolla el trabajo, la jornada laboral, el registro de asistencia y los implementos de trabajo se pueden fijar a través de convenios colectivos o consejos de salarios, es decir no dejar al albur de la relación individual de trabajo la fijación de determinados elementos constitutivos del teletrabajo. Esto encuentra justificación en la subordinación tanto jurídica como económica en que se encuentra el trabajador (desigualdad que requiere de la aplicación del principio protector por la legislación laboral). Se deja librado como potestad en la negociación colectiva, no imponiendo de esta forma un contenido a dicha negociación, evitando la violación a la libertad sindical y la autonomía colectiva.

Otro aspecto que busca garantizar es el ejercicio de la libertad sindical, ya que no se cuenta con registros de los trabajadores desempeñándose en esta modalidad, debiéndose garantizar el acceso a bases de datos y medios de contacto para informar respecto a la existencia de organizaciones sindicales.

Finalmente, también incorpora un artículo referido especialmente a las tareas de cuidados y su compatibilidad con el teletrabajo. Esto se hace en el entendido de que ante la ausencia de legislación, las mujeres que históricamente han atendido estas tareas y para las cuales el espacio laboral diferenciado de su hogar representaba un espacio emancipatorio y de socialización, retrocedan en libertades y pasen a tener que ocuparse esta vez no solo de las tareas de cuidados, sino que de su compatibilización respecto al trabajo, en competencia con sus pares hombres en condiciones de desigualdad.

Con este proyecto de ley se pretende dar respuesta a una necesidad imperiosa de los tiempos actuales en lo que respecta a la regulación del teletrabajo, regulación que atienda a las dos partes de la relación laboral y permita garantizar particularmente el correcto ejercicio de los derechos de las y los trabajadores.

Montevideo, 3 de marzo de 2021

MARIANO TUCCI MONTES DE OCA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
LUCÍA ETCHEVERRY LIMA
REPRESENTANTE POR CANELONES
DANIEL CAGGIANI
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
VERÓNICA MATO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
CECILIA BOTTINO FIURI
REPRESENTANTE POR PAYSANDÚ
OSCAR AMIGO DÍAZ
REPRESENTANTE POR CANELONES
NICOLÁS VIERA DÍAZ
REPRESENTANTE POR COLONIA
SERGIO MIER
REPRESENTANTE POR TREINTA Y TRES
NICOLÁS MESA WALLER
REPRESENTANTE POR SAN JOSÉ
GUSTAVO GUERRERO
REPRESENTANTE POR TACUAREMBÓ
EDUARDO ANTONINI
REPRESENTANTE POR MALDONADO
MARGARITA LIBSCHITZ SUÁREZ
REPRESENTANTE POR CANELONES
GABRIEL TINAGLINI
REPRESENTANTE POR ROCHA
NICOLÁS LORENZO
REPRESENTANTE POR ARTIGAS
ENZO MALÁN CASTRO
REPRESENTANTE POR SORIANO
CRISTINA LÚSTEMBERG
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
JUAN FEDERICO RUIZ BRITO
REPRESENTANTE POR FLORES
FELIPE CARBALLO DA COSTA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
UBALDO AITA
REPRESENTANTE POR CANELONES
SYLVIA IBARGUREN GAUTHIER
REPRESENTANTE POR RÍO NEGRO
CARLOS VARELA NESTIER
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
ANA MARÍA OLIVERA PESSANO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
SEBASTIÁN VALDOMIR
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
SEBASTIÁN SABINI
REPRESENTANTE POR CANELONES

MICAELA MELGAR
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
CARLOS RODRÍGUEZ GÁLVEZ
REPRESENTANTE POR FLORIDA
CLAUDIA HUGO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠