

1. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO

1.1. GENERALES

- Prevenir las situaciones de acoso sexual, entre funcionarios/as y personal que prestan funciones en el Ministerio de Turismo.
- Erradicar y sancionar las situaciones de acoso sexual que efectivamente se detecten.
- Implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección y atención de las víctimas de acoso sexual.
- Sensibilizar y capacitar a los/las funcionarios/as y personal que prestan servicios en el Ministerio de Turismo en la temática de acoso sexual.

1.2 ESPECÍFICOS

1. Establecer pautas que permitan **identificar** qué es lo que constituye una situación de acoso sexual, con el fin de evitar que dicha situación se produzca o continúe produciéndose.
2. **Sensibilizar, informar y formar** a los/as funcionarios/as y personal que prestan funciones en el Ministerio de Turismo y a las personas que mantienen vínculos laborales con dicha Secretaría de Estado, respecto a la temática de acoso sexual.
3. **Disponer** las medidas específicas para abordar la situación de acoso sexual denunciada.
4. **Garantizar** la seguridad de las personas afectadas por la situación de acoso sexual.
5. **Aplicar** las medidas tendientes a poner fin a la situación de acoso sexual mediante el mecanismo previsto en el presente procedimiento.

2. ALCANCE

El Ministerio de Turismo adopta la presente guía de actuación interna con la finalidad de prevenir, erradicar y sancionar el acoso sexual, en tanto éste supone una forma grave de discriminación, en el marco de la Ley N° 18.561.

Las conductas constitutivas de acoso sexual conforman comportamientos inaceptables que ocasionan daños a la salud mental y física de quien lo padece, afectan el bienestar de las personas, así como la dignidad, la labor y los cometidos del/de la funcionario/a y de los/las involucrados/as.

La posibilidad de radicar la denuncia ante el órgano interno designado en el presente procedimiento, es sin perjuicio del derecho consagrado en el artículo 7 de la Ley. 18.561 (posibilidad de radicar la denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, IGTSS).

3. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento se aplicará a los/las funcionarios/as pertenecientes al Ministerio de Turismo, independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico en virtud del cual se

relacionan con dicha Secretaría de Estado. Alcanza al personal de empresas contratadas con cometidos de apoyo o eventuales y al personal contratado por programas y convenios con organismos de crédito, que presten funciones en el Ministerio de Turismo.

4. DEFINICIONES CONTENIDAS EN LA LEY N° 18.561 SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL

4.1. ACOSO SEXUAL

Artículo 2 de la Ley N°. 18.561: “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”

4.2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Artículo 3 de la Ley N° 18.561: “El acoso sexual puede manifestarse (entre otros) por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.
3. Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.”

En virtud de lo dispuesto por la norma precedentemente citada, quedan comprendidas en la misma, entre otras, las siguientes conductas:

- a) **Acoso verbal:** chistes, burlas, sugerencias de naturaleza sexual, comentarios a la víctima o a terceros, de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.

- b) **Acoso no verbal:** miradas, silbidos u otro tipo de onomatopeya, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual.
- c) **Acoso físico:** contactos físicos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, roces de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados.
- d) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través del celular, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

4.3. INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO

Constituyen indicadores sensibles al género, hechos registrados durante el período en el que la víctima padece la situación de acoso sexual, entre otros los siguientes:

- El aumento del ausentismo de la víctima del acoso sexual.
- El aumento en las consultas médicas solicitadas por la víctima del acoso sexual.
- El descenso en el rendimiento laboral.
- El aumento en el número de las sanciones impuestas a la víctima del acoso sexual.
- Reiterados cambios de tareas y funciones y/o solicitudes de cambio.
- Reiterados cambios de turno y/o solicitudes de cambio.

5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

El presente procedimiento será aplicable con estricto apego a los principios de:

- Confidencialidad: Principio orientado a proteger a la víctima y a los testigos de la situación de acoso sexual. Implica que el procedimiento y la información acerca del mismo, será accesible únicamente para las personas involucradas –constituyendo información reservada, de acuerdo a los literales D y E del artículo 9 de la Ley N°18.381 de 7 de noviembre de 2008-.

Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de este principio. El deber de confidencialidad se extiende a todo el personal técnico y administrativo asignado a desempeñar funciones de apoyo al órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual.

- Diligencia y celeridad: El órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
- Prohibición de represalias: Conforme lo dispone el artículo 12 de la Ley N° 18.561, el/la trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, destitución ni de sanciones disciplinarias, salvo prueba de la existencia de otra causa justificante.

Tampoco podrá adoptarse ninguna medida que implique perjuicio para la víctima o testigos (traslados, cambios de turnos o tareas, entre otras), salvo causa debidamente justificada.

La persona víctima del acoso sexual y la persona denunciada, tienen derecho a una asistencia letrada desde el inicio del procedimiento. La intervención de/de la letrado/a se limitará a asistir a su patrocinado/a en las audiencias en las que sea convocado/a por el

órgano encargado de sustanciar la denuncia, pudiendo realizar únicamente las preguntas o repreguntas aclaratorias. La dirección del procedimiento es exclusiva potestad del citado órgano.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La **medida de protección** es aquella que se adopta respecto de la persona que presuntamente padece la situación de acoso sexual.

La **medida de prevención** es aquella que se adopta respecto de la persona que es denunciada por una situación de acoso sexual.

La adopción de las medidas de protección nunca puede irrogar perjuicio para la persona que denuncia o que sufre el acoso sexual, así como tampoco para los testigos de dicha situación (en cumplimiento de la obligación de protección de las víctimas y contra las represalias, según lo dispuesto por los artículos 1 y 12 de la Ley N°. 18.561).

Las medidas de protección dispuestas por el órgano encargado de sustanciar la denuncia de

acoso sexual, deberán ser adoptadas con el consentimiento de la persona que sufre la situación de acoso. Pueden consistir, entre otras, según el caso, en las siguientes:

- Cambio de turno.
- No permanencia en el turno sola/o.
- Licencia médica, para el caso de que ello sea debidamente determinado por el Servicio de Certificaciones Médicas correspondiente.
- Traslado.

Se podrán adoptar medidas preventivas respecto de la persona denunciada por acoso sexual, según el caso, sin necesidad de que medie su consentimiento (en cumplimiento de la obligación de protección de las víctimas, según lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley N° 18.561).

Las medidas de protección y de prevención deberán ser dispuestas dentro de las 48 horas, contadas a partir de recibida la denuncia. Dichas medidas se extenderán hasta la culminación del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior y atento a la situación planteada, el órgano encargado de sustanciar la denuncia de acoso sexual, podrá solicitar el mantenimiento de las medidas adoptadas, al elevar el informe final.

7. ÓRGANO COMPETENTE

El órgano competente para entender y sustanciar las denuncias de acoso sexual en el Ministerio de Turismo se denominará “**Comisión permanente de atención a situaciones de acoso sexual de funcionarios/as y personal que presta funciones en el Ministerio de Turismo**”

La Comisión dependerá jerárquicamente, en forma directa del/de la Ministro/a de Turismo.

En caso de que la Comisión entienda que, por su gravedad e incidencia en la actividad diaria, no están dadas las condiciones para entender y sustanciar las denuncias de acoso sexual, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor a cinco días de recibida la denuncia.

7.1. INTEGRACIÓN

La Comisión permanente de atención a situaciones de acoso sexual estará integrada preferentemente por personas formadas en las siguientes áreas:

- Derecho o Abogacía
- Psicología
- Medicina con especialización en Salud Ocupacional
- Recursos Humanos

Siendo el número recomendable de 5 miembros, será necesaria la presencia de un mínimo de 3 integrantes para la conformación de la Comisión.

La Comisión podrá convocar a un miembro del sindicato afiliado a COFE PIT-CNT, quien podrá emitir su opinión, sin efecto vinculante.

Condiciones para integrar la Comisión:

- Los miembros de la Comisión deberán necesariamente contar con formación en la temática de género y amplia solvencia moral.
- Deberá procurarse que la integración de la Comisión sea mixta.
- La Comisión deberá contar con un número impar en su conformación, para el diligenciamiento y sustanciación de las denuncias, así como para la adopción de las medidas de protección, prevención y elaboración; igualmente, para la adopción de las medidas del informe final.

7.2. DESIGNACIÓN

Los miembros que integrarán el órgano competente para sustanciar las denuncias de acoso sexual serán designados por el/la Ministro/a de Turismo.

7.3. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES

Competencia:

- La Comisión permanente de atención a situaciones de acoso sexual tendrá competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.
- Para la adopción de medidas y resoluciones se requerirá la conformidad de las voluntades de los miembros del órgano, en mayoría, no existiendo derecho de abstención.

Atribuciones:

- El órgano competente dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian. Dicha búsqueda se efectuará respetando el espíritu y letra de la ley y del presente procedimiento.
- Recabará la declaración de la presunta víctima, denunciado y testigos si los hubiere.
- Recepcionará la prueba aportada por las partes, pudiendo realizar todas las entrevistas, en forma individual y separada que considere necesarias.
- Relevará toda la información necesaria. Si se considera necesario o conveniente, solicitará y recepcionará los dictámenes periciales que estime pertinentes.
- Adoptará las medidas de protección a la víctima y a los testigos, si los hubiere.
- Adoptará las medidas preventivas respecto de la persona denunciada.
- En caso de incumplimiento de las medidas dispuestas por parte de los/as Jefes de Unidad de las personas involucradas, elevará nota para su consideración a la autoridad ministerial.
- Podrá concurrir a todas las oficinas y dependencias pertenecientes al Ministerio de Turismo, así como también a aquellos lugares donde desempeñen tareas los funcionarios/as pertenecientes a la Secretaría de Estado, a efectos de constatar, in

situ, circunstancias relevantes para el caso planteado. Dicha atribución configurará un importante insumo para la elaboración de sugerencias o recomendaciones tendientes a la construcción de un ambiente laboral libre de violencia.

- Podrá trasladarse a cualquier punto del país, a efectos de recabar testimonios y toda información necesaria para la dilucidación de la situación planteada. Corresponderá dicho traslado, como forma de protección a la víctima, en caso de que a ésta le sea imposible la concurrencia a Montevideo.
- Deberá comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.
- La Comisión formulará el reglamento de funcionamiento interno.
- La Comisión comunicará los nombres de sus integrantes a las partes intervinientes (denunciante y denunciado/a), a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.

7.4. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Se encuentran habilitados para efectuar la denuncia de acoso sexual:

- a) La persona que padece el acoso sexual.
- b) El/la Jerarca que detecta una situación de acoso sexual.
- c) Las personas vinculadas en el ámbito laboral a quien padece la situación de acoso sexual.

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la presunta víctima, de/de la presunto/a acosador/a y de quien lo/la aliente, de posibles testigos si los hubiera, así como la descripción detallada de la situación de acoso sexual denunciada.

La denuncia, en el caso de ser escrita, deberá contener la firma y aclaración de la firma de la persona denunciante.

En caso de ser realizada en forma verbal, deberá, de inmediato, labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos, la cual deberá ser suscrita por quien recibe la denuncia y por quien la realiza, con las respectivas aclaraciones de firma.

En los casos en que la presunta víctima de acoso sexual se encuentre en el interior del país, la denuncia se podrá efectuar ante el superior inmediato correspondiente de la localidad o departamento en que se encuentre, quién deberá remitirla, de inmediato y sin más trámite, a la Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual en el Ministerio de Turismo, con sede en Montevideo, o podrá, la presunta víctima enviarla directamente por correo electrónico a una dirección que la Comisión creará específicamente a tales efectos.

Tanto la recepción de la denuncia como el envío de la misma, se efectuará con estricta sujeción al principio de confidencialidad, bajo la responsabilidad exclusiva del/de la funcionario/a encargado/a de la remisión.

El envío de la denuncia deberá efectuarse en sobre cerrado, en carácter de reservado y remitido a la Comisión.

Cuando la Comisión proceda a interrogar a las personas que, por su vinculación con los

implicados, puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni denunciante.

Cuando la Comisión requiera la presencia de funcionarios/as del interior del país en su sede de actuación, la dependencia en la que presta servicios el/la citado/a funcionario/a, deberá facilitar su traslado, debiendo considerarse las horas que insuma su traslado y presencia como horas trabajadas.

En caso de que los/as funcionarios/as citados/as presten sus funciones en Montevideo, el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión, se considerará tiempo trabajado.

En caso de que la posición jerárquica del denunciado prive a la persona denunciante de la garantía de la imparcialidad, a juicio de la Comisión, deberá esta última, remitir la denuncia para su sustanciación a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

7.5. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Recepcionada la denuncia, el procedimiento deberá concluir en un plazo no mayor a 30 días corridos contados desde su recepción, con la posibilidad de prórroga por 20 días corridos, por resolución fundada.

Se tomará declaración a la víctima y a la persona denunciada en forma separada y reservada.

Se recabará la declaración de los posibles testigos de la situación de acoso sexual, si los hubiera, en forma individual y reservada.

El órgano competente, en virtud de las atribuciones que se le han asignado, podrá recopilar toda la información que entienda pertinente a efectos de dilucidar la situación planteada.

Adoptadas, sin demora, las medidas de protección a la víctima y testigos, las mismas serán comunicadas al Jerarca de la Dependencia en la que dichos funcionarios presten sus servicios, quien las hará efectivas de inmediato y así lo comunicará a la Comisión, en un plazo no mayor a 72 horas.

El cumplimiento de las medidas por parte del Jerarca cada Unidad se efectuará en el marco de la responsabilidad que imponen los artículos 5 y 6 de la Ley 18.561.

Adoptadas sin demora las medidas preventivas respecto del/de la denunciado/a, las mismas serán comunicadas al Jerarca de la Dependencia en la que dicho/a funcionario/a preste sus servicios, quien las hará efectivas de inmediato y así lo comunicará a la Comisión, en un plazo no mayor a las 72 horas.

En caso que sea el Jerarca de la Dependencia uno de los/as involucrados/as en los hechos constitutivos de acoso sexual, las comunicaciones de las medidas adoptadas se efectuarán al Jerarca inmediato superior, quien las hará efectivas de inmediato y así lo comunicará a la Comisión en un plazo no mayor a las 72 horas.

De todo lo actuado se llevará un expediente, que se sustanciará en la más estricta confidencialidad, a efectos de proteger a la presunta víctima del acoso sexual y a los testigos, si los hubiera.

7.6. INFORME

Realizadas todas las instancias tendientes a dilucidar la situación de acoso sexual denunciada, la Comisión redactará un informe que debe contener:

- Datos identificatorios de la persona denunciante, testigos y denunciado/a.
- Relato detallado de la situación constitutiva del acoso sexual enunciado.
- Medidas de protección adoptadas respecto de la presunta víctima y testigos, a la fecha de la comunicación al Jerarca de la Dependencia.
- Medidas de prevención adoptadas respecto del/de la denunciado/a y fecha de la comunicación al Jerarca de la Dependencia.
- Cumplimiento o no de las medidas dispuestas, por parte de los respectivos Jerarcas de las Dependencias.
- Actuación de la Comisión, describiendo la información recabada.

Conclusiones: En caso de concluir que se verifican elementos que permiten afirmar la existencia de acoso sexual, se deberá elevar al/ a la Sr/a Ministro/a el informe respectivo, a fin de resolver las medidas pertinentes, de acuerdo a la normativa vigente.

Podrá solicitar, al elevar el informe, el mantenimiento de las medidas de protección y

prevención dispuestas.

El hecho de que la Comisión concluya que no se verifican elementos que permitan afirmar un acoso sexual, no implica, en forma alguna, que el mismo no pudiera haber existido. En tal caso, se procederá al archivo del expediente, previa comunicación a la División Servicios Jurídicos y Notariales del Ministerio, sin perjuicio de la eventual reapertura del expediente, en caso de sobrevenir nuevas circunstancias que así lo ameriten.

Sugerencias y recomendaciones. La Comisión podrá elevar al Jerarca de la Dependencia en la que se produjo la situación de acoso sexual, las sugerencias que estime pertinentes, tendientes a evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos. Del mismo modo, podrá sugerir, medidas concretas tendientes a prevenir el acoso sexual. Dichas recomendaciones podrán formularse independientemente de las conclusiones a las que haya arribado la Comisión.

Asimismo, en caso de contar con suficientes elementos que permitan concluir que se ha configurado un acoso sexual, podrá enviar el informe a la División Servicios Jurídicos y Notariales del Ministerio, sugiriendo la sanción a imponer -previo procedimiento administrativo-. Dicho informe deberá mencionar, en forma expresa, que la conducta de la persona denunciada encuadra en la situación prevista por la Ley de Acoso Sexual.

El informe final deberá confeccionarse en cuatro ejemplares según el caso. Uno,

permanecerá en custodia de la Comisión. El segundo se elevará al/a la Jerarca del Ministerio, a efectos de ponerlo/la en conocimiento de las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión. El tercero se enviará a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y el cuarto, cuya existencia dependerá de las conclusiones, se enviará a la División Servicios Jurídicos del Ministerio de Turismo, a efectos de la correspondiente iniciación del sumario respectivo, conforme a la normativa vigente.

Se le deberá dar la más alta prioridad a la tramitación correspondiente.

7.7. NOTIFICACIONES

Previa elevación a las autoridades correspondientes, el informe final deberá ser notificado al/a la denunciante y al/a la denunciado/a.

En caso de que la persona denunciante considere que se han lesionado sus derechos fundamentales, en el desarrollo del procedimiento llevado a cabo por la Comisión, como en sus conclusiones, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y Seguridad, a solicitar se inicie, en ese ámbito, la instrucción de una investigación de la situación de acoso sexual denunciada, dentro del plazo de 10 días hábiles, contados a partir de la notificación.

7.8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión, por un plazo no menor a un año, deberá controlar que la situación de acoso sexual denunciada no se reitere. Para ello solicitará informes al Jerarca superior inmediato, respecto al desempeño y relacionamiento laboral de las partes involucradas.

8. REPARACIÓN DEL DAÑO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La noción de reparación implica recuperar la condición laboral y personal que la víctima tenía con anterioridad al hecho ilícito, eliminando las consecuencias de la conducta ilegítima.

En la medida en que la reparación está relacionada con la reconstrucción de una base justa, en clave de equidad de género, para su determinación no basta con analizar únicamente qué se hace por las víctimas, sino que, también, hay que considerar la aptitud que pueden tener dichos esfuerzos reparadores, para subvertir (en lugar de reforzar) las desigualdades de género preexistentes. Por lo tanto, resulta imperioso destacar algunos elementos inherentes a la situación de acoso sexual, a saber:

- Considerar, explícitamente, el potencial efecto estigmatizante de las circunstancias denunciadas.
- Considerar, explícitamente, el potencial efecto estigmatizante de las medidas de reparación.
- Considerar explícitamente el potencial efecto transformador de las medidas compensatorias.

A modo meramente enunciativo, se consideran reparaciones con perspectiva de género, las siguientes:

- a) La recomposición de la carrera funcional de la víctima, si correspondiere.
- b) La eliminación de las sanciones impuestas durante el período en el cual se padeció acoso sexual y que fueron consecuencia directa del acoso.
- c) La eliminación de las notas de concepto negativo que surgieron a raíz de la situación de acoso sexual, y que hayan incidido en la calificación laboral de la víctima.

9. REGISTRO

La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual entre funcionarios/as y personal que presta funciones en el Ministerio de Turismo, deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas. La especificación de los datos deberá permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados, a efectos de constituir un importante insumo a la hora de formular el diagnóstico institucional sobre la temática. Asimismo, la existencia del registro y base de datos hará posible constatar los avances logrados en el cumplimiento de los objetivos propuestos, tendientes a la prevención y erradicación del acoso sexual.

La Comisión deberá llevar un registro de Instructores/as Sumariantes, designados por cada Unidad Ejecutora, capacitados en la temática de género y acoso sexual.

10. ACCIONES DE PREVENCIÓN

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual, se realizarán, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos del Ministerio, las siguientes acciones:

- Promoción de campañas de sensibilización.
- Elaboración de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual, manteniendo el anonimato de las personas involucradas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita visualizar los colectivos más susceptibles de sufrir acoso sexual.
- Promover la formación sobre la temática de género y acoso sexual. Incrementar dicha formación en aquellos colectivos que, según los registros, indiquen mayor riesgo de presentar situaciones de acoso sexual.
- Formación a los/las instructores/as sumariantes, sobre la temática de género y acoso sexual.
- Difusión del presente procedimiento de actuación.

Las reglas fijadas por el presente procedimiento serán objeto de evaluación en forma periódica, a los efectos de realizarle correcciones o mejoras.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cumplido el primer año de vigencia, deberá formularse informe escrito a cerca del funcionamiento del presente.