Periódico de ADEOM Maldonado

El Faro

UNIDAD LUCHA SOLIDARIDAD

FEDERACION de FUNCIONARIOS MUNICIPALES

PIT-CNT

ADEOM MALDONADO

Maldonado, Enero/Febrero 2022. Año XX. Número 111. Esta edición tiene 16 páginas, tiraje de 2.500 ejemplares y formato digital. Redacción y Administración de El Faro en Román Guerra No. 901 esq. Ituzaingó. El Faro es publicación oficial de ADEOM Maldonado y de distribución gratuita.
Correo Electrónico: adeomaldonado@gmail.com - adeomaldonado@adinet.com.uy

“Nada podemos esperar si no es de nosotros mismos” J. Artigas

VOTA SÍ

#ahora votamos SÍ

Editorial

LUCHA COLECTIVA,

Declararse tres días en Asamblea permanente, discutir fraternalmente en el marco de la unidad, buscando las mejores estrategias y movilizarse por derechos (como lo es la integridad física y mental) es razonable y legítimo. Lo hicieron posible más de 250 guardavidas de Maldonado el pasado 16 de enero.

..“las declaraciones de este “pésimo administrador” tienen malas intenciones, como por ejemplo ocultarle a la ciudadanía el despilfarro mal de los dineros públicos; a la hora de montar “un gran negocio” con la compra de casetas para las playas del departamento”..

Por más que el Intendente Antía salió rápidamente a la opinión pública de forma “artera”, a mentir y cantar errado, intentando tapar el sol con la mano y confundir a la gente con sus declaraciones lamentables y fuera de lugar, atacando violentamente a las y los trabajadores organizados en su justo reclamo.

Está claro que las declaraciones de este **“pésimo administrador”** tienen malas intenciones, como por ejemplo ocultarle a la ciudadanía el despilfarro mal de los dineros públicos; a la hora de montar “un gran negocio” con la compra de casetas para las playas del departamento; negocio vaya a saber para quien. Seguro que con lo que costaron, **U$S 14.500** cada una (**catorce mil quinientos dólares americanos**) nunca se pensó desde este gobierno en la seguridad, no sólo de las y los guardavidas, menos en las/os propios bañistas que bajan a la playa cada verano.

Si cualquier vecina o vecino hace la cuenta y multiplica (U$S 14.500 x 86) que es la cantidad de casetas instaladas en toda la zona costera del departamento, y si a eso le sumamos casi **$ 19:000.000** (**diecinueve millones de pesos**) por resolución 07389/2020, fue observado ese gasto desde el TC (Tribunal de Cuentas), igual el Intendente en otra resolución (03318/2021) reitera el gasto para contratar de forma directa a tres empresas que se tendrían que encargar del traslado, armado y mantenimiento de esas casillas de vigilancia. **¿Es como demasiado, no?!!**

Decía algún medio de comunicación por ahí (luego de realizado un estudio) que el metro cuadrado de una caseta de playa cuesta el doble que el del penthouse de la torre más cara de Punta del Este. Sí vecina, sí vecino, es un

..“el Intendente Antía salió rápidamente a la opinión pública de forma “artera”, a mentir y cantar errado, intentando tapar el sol con la mano y confundir a la gente con sus declaraciones lamentables y fuera de lugar, atacando violentamente a las y los trabajadores organizados en su justo reclamo”..

despropósito! Una atrocidad el despilfarro de las finanzas públicas, dinero que sale de los bolsillos de todas y todos los contribuyentes.

..“costaron, U$S 14.500 cada una (catorce mil quinientos dólares americanos) nunca se pensó desde este gobierno en la seguridad, no sólo de las y los guardavidas, menos en las/os propios bañistas que bajan a la playa cada verano”..

Todo es una falacia cada vez que sale Antía a declarar algo, tenemos cómo probarlo.

Editorial

UNIDA Y ORGANIZADA

Consta en actas, en la Mesa de Negociaciones, (en el marco de la Ley No. 18.508 de Negociación Colectiva), las innumerables denuncias por malas condiciones de trabajo, no sólo de los guardavidas sino de todos los sectores de la IDM.

..“Señor Intendente, usted tiene la responsabilidad de velar por la integridad física de las/os trabajadores que contratan con la Intendencia, cumpla con sus obligaciones laborales, que por otra parte, están establecidas por normas, hágase cargo”..

El Intendente debe hablar de lo que debe; no salir a distraer la jugada con amenazas a las/os trabajadores municipales, tratándonos de irresponsables. Señor Intendente, usted tiene la responsabilidad de velar por la integridad física de las/os trabajadores que contratan con la Intendencia, cumpla con sus obligaciones laborales, que por otra parte, están establecidas por normas, hágase cargo, seguro… es más fácil salir a pegarle a los trabajadores y responsabilizarlos de algo que nada tienen que ver.

Todo este circo que ha montado Antía, es porque le queda grande gobernar como corresponde.

De garantías a las y los trabajadores ni hablemos! Pero sí de alimentar el clientelismo político, el amiguismo como siempre lo hemos denunciado, a la vez dueño de un entramado clientelar a la hora de gobernar, aprovechándose de las mayorías en la Junta Departamental.

Este tema amerita una reflexión. Decir que el Intendente Antía es mal administrador de los dineros públicos, cuando en realidad por tercera vez está al frente de la Intendencia de Maldonado, ¿qué loco, no? Esto tiene una explicación clara, digna de una reflexión, un análisis y una discusión más profunda.

Claramente que con la ideología política que gobierna, se beneficia siempre “una casta”, o “clase” de la cual él pertenece, que es la clase dominante; de donde se piensa y se practica la desigualdad, donde hay un sujeto que busca mediante recursos y triquiñuelas, engañar al pueblo y tenerlo adormecido, para alcanzar, lograr u obtener su propósito y así alimentar su devoción por el poder a cualquier precio; acumulando riquezas cada vez que gobiernan,

en un Estado para pocas y pocos, de regocijos arriba y miserias abajo, ¿dónde quedó aquello de: “la patria tiene que ser la dignidad arriba y el regocijo abajo”?

Hay una frase que tiene más de 2.000 años, con un fuerte contexto histórico, que vale la pena resaltar. Decía un emperador Romano, “Julio César”, cuyo objetivo principal era incrementar su poder, acrecentar su populismo barato, mediante el ofrecimiento al pueblo de pan y entretenimientos, estrategia o táctica para distraer la atención de la gente y olvidar todos sus males, dejando de lado sus derechos, sus justos reclamos, que a través de estas viejas prácticas del **“pan y circo”** maquiavélicamente o de forma astuta, engaña una y otra vez a la población (población flotante muchas veces) de este departamento, que cada cinco años más o menos se renueva en busca de nuevas oportunidades. He aquí un poco la explicación de lo anterior.

..“toda ciudadana/o tiene la facultad de informarse, ejercer libremente sus derechos y decidir democráticamente para cambiar todo aquello que deba de ser cambiado, en busca de mejorar la calidad de vida”..

Por lo tanto, toda ciudadana/o tiene la facultad de informarse, ejercer libremente sus derechos y decidir democráticamente para cambiar todo aquello que deba ser cambiado, en busca de una mejor calidad de vida.

Marcelo López
Presidente ADEOM

Sobre ingresos por el Art.30°

ATENTO MI AMIGO/A,

Durante un buen tiempo y desde que comenzó esta Administración en su primer período a partir de 2015, trabajadoras y trabajadores municipales así como aquellos que no son funcionarios, la vecina y el vecino de Maldonado, nos han escuchado hablar del famoso (artículo 30°), de "el" o "los" Presupuestos Departamentales ya que, este artículo se repite en los dos últimos Decretos, el (3947) del período (2015-2020) y al no haber sido derogado ni modificado, se ratifica en el (4036) del período (2021-2025).

Para quien no entienda de que estoy hablando (municipal o no), lo compartimos textual tomado del mencionado Decreto.
Artículo 30º. *En las ofertas de empleo público se reservará un cupo de hasta un 30% para ser designado directamente por el Intendente, a efectos del cumplimiento de tareas en forma transitoria y en régimen de contrato por tiempo determinado. Dentro de ese cupo se contemplarán necesidades fundadas y específicas que realicen los Municipios. Los funcionarios designados de esta manera, cesarán el último día de la actual administración.*

Básicamente refiere a que en un llamado que implique el ingreso de por ejemplo, 10 personas, el (30%) o sea (3 de 10), ingresan designadas directamente por el Intendente, es él quien las elige sin necesidad de pasar por un sorteo o por un concurso.

Otra particularidad, es que se supone, que estos ingresos van hasta el "último día de la actual administración". Esto significa que son contratos a término y como está redactado, no habría forma para que, finalizando el período de gobierno, los mismos continuaran trabajando. Todos sabemos que esto no sucedió en el período pasado ni pasará en este, no nos oponemos a que esto ocurra, si hay algo que acá no queremos es que alguien se quede sin trabajo. Esto es simplemente un adorno al artículo, una norma ficticia con la que no se cumple, pero además también un factor de coacción política para asegurarse la adhesión partidaria de quien se vio beneficiado por el cargo, que lo mantiene en la incertidumbre de si conservará la fuente de trabajo en caso de que cambie el Intendente; esto lo induce a actuar en consecuencia llegado el momento (o sea las elecciones).

Esta aclaración es importante porque quien redactó este artículo, seguramente tuvo en cuenta todo esto, de esta forma se viola el Decreto Departamental No 3828, más conocido como el Estatuto del Funcionario, el cual está vigente en sus artículos (10°, 11°, 12° y 13°), los cuales también vamos a compartir y dicen lo siguiente:

Artículo 10º.- El ingreso se hará en todos los casos, por el último grado del Escalafón respectivo, salvo aquellos cargos cuya especialidad y definición indiquen otro grado, siempre que una norma así lo establezca.

Aclaración

No se respeta por la lógica con la que se aplica. El Intendente decide, no sólo quien entra por ese 30% si no que también en qué nivel de la escala salarial, con qué salario. De esto hay sobrados ejemplos, el más claro quizás, sea el de los últimos ingresos de Inspectores de Tránsito por (artículo 30°), en grados **04-I, 05-I, 06-I;** e incluso en cargos de conducción, habiendo trabajadoras y trabajadores en este Escalafón en el (03-I), desde mucho antes que los nuevos ingresos, pero también en los cargos (08-U, 10-U, 06-E, 09-O).

Artículo 11º) El ingreso de personal se efectuará siempre mediante llamado público a aspirantes, que se realizará con la debida antelación, a efectos de asegurar su publicidad, de acuerdo a la forma y procedimiento que establezca la respectiva reglamentación.

Aclaración

En este caso, el "llamado público" pierde total sentido, ya que el (artículo 30°) limita la transparencia como la imparcialidad, el Intendente decide quién puede eludir el llamado y quiénes no.

Artículo 12º) En aquellos casos en que no sea necesaria alguna capacitación especial, los ingresos serán por sorteo certificado por Escribano Público. En los restantes casos, se hará a través de una prueba y/o concurso de oposición y/o méritos, con un Tribunal que asegure a los participantes la objetividad de la evaluación.

Aclaración

Para esto quizás no se necesite ni explicación, es más que evidente y así ha quedado demostrado, que los ingresos por designación directa no están sujetos a concursos ni prueba alguna de aptitud.

Artículo 13º) Los cargos declarados políticos o de particular confianza serán los únicos llenados por designación directa del Intendente.

Aclaración

Por último, en este caso se refleja quizás lo más grave del Artículo 30° ¿Por qué? Porque esto último es algo que se ha querido ocultar, ya que están ingresando a través de este mecanismo, cargos de particular confianza, cargos políticos.

Cabe decir para quien no lo sepa, que el Presupuesto tiene limitado en un monto equivalente al (7%) del Rubro (0) para ser utilizado en ingreso de cargos de confianza. La pregunta es ¿no alcanzó con este (7%)?

El Artículo 30° es la norma creada para el ingreso de cargos operativos, el (7%) es el capital o monto designado para los cargos de confianza, es una referencia del Rubro (0), esto significa que ese monto proviene del mismo, dejando como resultado un (93%) del Rubro para los haberes de los funcionarios.

Como dato complementario, y sólo como para relacionar y tener una idea más cabal de todo esto, vamos a dar un ejemplo de los costos que tiene al año para esta Administración el ingreso de apenas (23) cargos o puestos de trabajo beneficiados por el Intendente a través del Artículo 30°, en un período de tiempo que va de enero de 2021 hasta setiembre del mismo año. (Ojo, aclaremos que estos son solo ingresos por Artículo 30°, después están los que ingresan complementando los llamados.

Se podría decir entonces que estos (23) ingresos son el (30%) de un llamado de (76) funcionarios de los que poco o nada sabemos.

Tomando los diferentes salarios con los que ingresaron y todos los aportes correspondientes, la cifra anual es de **$23:572.751** en tan sólo (23) cargos y repito, en poco más de 6 meses, donde todavía no había nuevo presupuesto, ya que al momento de estos ingresos el proyecto de decreto, estaba ingresando a la Comisión de Presupuesto de la Junta Departamental, o cuando mucho, estaba en plena discusión. Esto nos hace preguntarnos por ejemplo, ¿si los cargos que se adjudicaron en este período son resorte de una previsión de gastos, contemplando a su vez, una previsión de campaña en caso de ganar las

Sobre ingresos por el Art.30°

NO SE DUERMA!!!

elecciones? De ser así, confirma el clientelismo político que genera esta Administración.

Este instrumento, no sólo atenta contra toda norma de ingreso a la función pública si no que además, es corrosiva para cualquier reestructura de trabajo que se pretenda hacer, y digo esto porque estamos en pleno proceso de trabajo por el tan esperado MDT (Manual de Descripción de Tareas).

Cada vez que este Ejecutivo Departamental ha sido interpelado por los trabajadores con respecto a este tema, se ha defendido con el mismo argumento diciendo "no afecta la carrera funcional". Cuando hablamos de hacer carrera, hablamos de poder avanzar en la carrera administrativa, alcanzando los ascensos que nos permitan desarrollarnos como trabajadores, incrementar salarios, mejorar en nuestra calidad de vida, formarnos para brindar un mejor servicio a la población. Cuando una norma o un artículo como en este caso es utilizado para ocupar una vacante existente en la función y que se entiende que representa un cargo a ocupar, y se lo hace con alguien que ingresa por primera vez a la función dejando a trabajadores/as municipales en este caso, con trayectoria en la misma y años de antigüedad; esto es afectar la carrera como mínimo, y cuando se abusa de ésto, es imposibilitarla. ¡Entendámonos! Estamos diciendo que: "¡esperé durante años tener la posibilidad de ocupar ese cargo y cuando por fin llega esta oportunidad, la vacante la ocupa alguien que ingresa por Artículo 30°, designado por el intendente!!!!"

Cualquier llamado interno o público, responde a una necesidad de servicio que se genera, o por lo menos así debería ser, cuando la necesidad desaparece, desaparece la oportunidad de quien espera para ocuparla.

Las herramientas políticas diseñadas en este sentido por cada Ejecutivo y aprobadas en la junta Departamental, deben ser diseñadas para mejorar la gestión, respetando las normas y decretos vigentes, apostando a reestructuras que impulsen mejores sistemas de trabajo, que en definitiva se traduzcan en un mejor servicio a la población y no como herramienta política para instalar el clientelismo político en un sistema de privilegios y no de derechos.

Es obligación de este Sindicato velar por nuestros derechos, pero también por el mejor y más honesto manejo de los recursos de los que en definitiva terminamos dependiendo.

Maldonado es una "vaca gorda" con mucha leche en la ubre, pero tiene una teta sola, no da para todos.

La Intendencia de Maldonado, no puede ser la única posibilidad de trabajo que el Ing. Antía tenga para ofrecer a la masa de desocupados que crece cada día en el departamento.

Tenemos entonces desde la visión más crítica del trabajador/a que:

1. Este es un instrumento de privilegio y a la vez de exclusión del derecho al trabajo.
2. Violatorio del derecho constitucional.
3. Instrumento generador de dependencia política partidaria.
4. Es sínico en cuanto a su aprobación democrática, siendo incluido en el instrumento ejecutor de las políticas departamentales adquiriendo así, legitimidad aparente a través de su aprobación sin perder su carácter violatorio de los derechos fundamentales.
5. Es una contradicción en sí mismo para disimular el engaño, pretendiendo hacer creer que tiene una limitante en el tiempo, que no es real, según la propia redacción del artículo, cuando la única limitación la "impone" quien la redacta.
6. Dos lecturas en un mismo sentido, la injusticia: A) privilegia al 30% y B) abandona a su suerte al otro 70%.

En resumen, quienes votaron por este artículo, permitieron que este instrumento lesivo del derecho constitucional, adquiriera un aparente poder democrático ante la ciudadanía, para privilegiar a unos pocos y sirviera de mecanismo efectivo para fines políticos partidarios.

Se ha pretendido instalar una notoria diferencia entre los ingresos por Artículo 30° y los cargos de particular confianza o cargos políticos, a mi entender, y esto es muy personal, si se analiza objetivamente, la única diferencia es que los ingresos por dicho artículo, no ocupan cargos de dirección sino que pueden instalarse en cualquier escalafón a cualquier nivel.

Si son designados por el Intendente, se entiende que son afines a éste o de su simpatía política, desconocer esto sería como "chuparse el dedo".

Esto deja como conclusión que los ingresos son en todos los casos, cargos políticos de una confianza relativa, podríamos decir que ocupan cargos operativos y responden al mandato político del Intendente, que juega con la necesidad de las y los trabajadores que recién ingresan.

Por otra parte, otro hecho que preocupa y mucho relacionado a todo esto, es que en un departamento donde el Partido Nacional ganó todos los Municipios en forma democrática, por supuesto, los ingresos de cargos de particular confianza en todos los niveles comienzan a intervenir en forma preocupante en los diferentes sectores de trabajo, dando órdenes a cargos operativos por teléfono, algunos por "whatsaapp" por fuera de todo orden de trabajo. Sectores que por un motivo o por otro, perdieron los cargos de conducción o mandos medios. Éstos son cubiertos por un cargo político, que desconoce todo funcionamiento del área o responde a intereses que no refieren precisamente a las necesidades de servicio.

Como conclusión de todo lo antedicho, vemos con gran preocupación la concentración de poder político que se ha desplegado a nivel departamental, a través de estos mecanismos de ingreso y sumado a la política de no cubrir vacantes, (lineamiento promulgado por el Gobierno Nacional) y que aquí en nuestro departamento, la Administración del Intendente Antía adoptó; es que avizoramos el peor de los escenarios en un futuro no muy lejano, donde la Intendencia de Maldonado pasará a ser un administrador de servicios tercerizados o privados, dirigida o conducida por cargos de particular confianza.

Habiendo dicho esto, habrá que hacer memoria y recordar para tener presente quienes fueron los que levantaron su mano, aceptando la complicidad, para este engaño a los trabajadores y a la población.

Confirmamos así, que la Junta Departamental de Maldonado, ya no tiene Presidente, ahora tiene Intendente, que somete a las mayorías por lógica partidaria y servilismo sin escrúpulos.

Salú.

Carlos García
Secretario Gral. ADEOM

Escuchá "La Voz de ADEOM"

✓ Lunes	12:00 hs.	CADENA DEL MAR (106.5 FM)
✓ Martes	09:50 hs.	FM VOCES (104.5 FM)
✓ Martes	13:30 hs.	RBC del Este (1210 AM)
✓ Miércoles	08:45 hs.	Aspen Punta (103.5 FM)
✓ Jueves	08:30 hs.	RADIO SAN CARLOS (1510 AM)

LA PLATA NO DESAPARECE, CAMBIA DE MANOS

En el cuadro que se muestra, se refleja el único incremento que posee la proyección de gasto con respecto al rubro (0), que se produce en el pasaje del año (2021 al 2022) con una diferencia de ($1:714.316). De ahí en más y por el resto del período, lo que se muestra es una clara disminución en los montos proyectados.

Esto puede estar relacionado a varios factores, como por ejemplo los incentivos jubilatorios, pero también (y no se puede desconocer), que el ahorro se puede producir por el no llenado de vacantes o el ingreso de trabajadores/as, con inferiores salarios a los cargos antes existentes y que, como dijimos, no se llenarían.

Si bien en 2023 podría haber una readecuación presupuestal que modifique esta proyección incrementando los montos, esto no se refleja en las previsiones. En su momento el Tribunal de Cuentas observó esto mismo, no entendiendo la relación entre gastos e ingresos.

Paralelo a esto, se incrementarían los ingresos por Artículo 30° en relación al período anterior, no solo en cargos operativos, ya que desde el período pasado se incluye ingresos de cargos de confianza por este artículo en varias resoluciones.

Todo esto podría significar una predisposición del Ejecutivo Departamental a desestimar de antemano, la elaboración y ejecución de un Manual de Descripción de Tareas, que comprenda un acuerdo con los trabajadores.

Evaluando y analizando esta situación, de ser así, podemos concluir que si bien no existe una violación del acuerdo "Convenio Colectivo", sí existe una intencionalidad de parte del Ejecutivo Departamental en erosionar el acuerdo, imposibilitando cualquier perspectiva a futuro que permita alcanzar los objetivos fijados y acordados.

Año	Rubro (0) $	Diferencias con año 2022 ($)	(%)
2021	3.660.452.269	1.714.316+	-0,04%
2022	**3.662.166.785**	**Único año con incremento**	⬆⬇
2023	3.603.634.498	-58.532.287	-1,50%
2024	3.571.825.403	-90.341.382	-2,40%
2025	3.545.305.207	-116.861.578	-3,19%

LOS CAMBIOS QUE MUCHOS NO QUERÍAN, QUE OTROS NO ESPERABAN Y QUE ALGUNOS ADVERTÍAN

Se conocieron ya algunos de los ajustes en los indicadores más relevantes para los incrementos de salarios, jubilaciones y pensiones, como también para impuestos que refieren a I.R.P.F y IASS. Algunas reflexiones importantes y relaciones en cuanto a números.

- ✓ I.P.C (Índice de Precios al Consumo): Según los datos del I.N.E (Instituto Nacional de Estadísticas), la inflación anual de 2021 alcanzo el (7,96%).
- ✓ I.M.S (Índice Medio de Salario): de igual forma a través del I.N.E, podemos conocer que este indicador alcanzó el (6%).
- ✓ De esta forma se corrobora una diferencia del (1,96%) entre uno y otro.

B.P.C: las bases de prestaciones y contribuciones ajustaron por índice medio de salario y no por inflación, esto significó que las mismas estuvieran un 1,96% por debajo de la inflación.
Recuérdese que el Poder Ejecutivo tiene la potestad de decidir, por cual índice ajustarán las B.P.C (Bases de Prestaciones y Contribuciones), esto quiere decir que la decisión es netamente política y responde o manifiesta los intereses del partido de coalición que hoy gobierna.

Jubilación	Ajuste por	Ajuste por I.P.C	Diferencia
	I.M.S - 6%	7,96%	Perdida mensual de ingreso
$ 22.000	$ 23.320	$ 23.751	$ 431
$ 28.000	$ 29.680	$ 30.228	$ 548
$ 32.000	$ 33.920	$ 34.547	$ 627

Como una primera reflexión, lo que vemos en esos insignificantes ($95,) cuando se relacionan a ciertos montos de jubilaciones en el caso de éstas, se confirma lo que preveíamos inevitablemente y anunciábamos hace ya un año, una nueva pérdida de ingresos mensuales, acumulativos a los anteriores y constantes para jubilaciones y pensiones.

Por otro lado, hay que agregar que también se vieron afectadas las franjas en menos para descuentos por I.R.P.F, lo que implica que nuevamente se repite el hecho que se diera en 2021, donde la variante implica que nuevos trabajadores/as ingresarán a las franjas por descuentos de estos impuestos.

En un doble efecto, activos como pasivos, aparte de ajustar por debajo de la inflación, pasarán a tributar estos impuestos.

TABLA DE REFERENCIA COMPARATIVA:			
Valor de la B.P.C	Ajuste de la B.P.C por I.M.S para (2022)	Ajuste de la B.P.C	Diferencia
˜Ano 2021	$ 5.162	por I.P.C	En menos
$ 4.870		$ 5.257	(-$ 95)

Decisiones netamente políticas de un gobierno hambreador y a espaldas del soberano.

Carlos García
Sec. Gral. ADEOM

HORARIOS DE
** ATENCIÓN AL PÚBLICO **

DE LUNES A VIERNES:

OFICINA ADMINISTRATIVA: **de 08:00 a 17:00 hs.**

SUB COMISIÓN DE SALUD: **de 08:00 a 16:00 hs.**

POR DEMÁS ASUNTOS, LA SEDE ESTÁ ABIERTA: **de 07:00 a 17:00 hs.**

STAFF

El Faro de ADEOM Maldonado

Es una publicación periodística que edita el Consejo Ejecutivo de ADEOM Maldonado. Redacción y Administración, Sede Gremial de Román Guerra No. 901, Maldonado.
La distribución de **El Faro** es gratuita. Telefax. 42.22.58.16.

NI COMPARTE NI DESAPRUEBA

EL FARO no responde por las opiniones de los columnistas y colaboradores que firman sus notas; puesto que cada uno de ellos se hace directo responsable por sus dichos, los cuales **EL FARO ni comparte ni desaprueba**.

Redactores Responsables: Consejo Ejecutivo de ADEOM MALDONADO Director Marcelo López Sub Director Carlos García **Editores de «El Faro» de ADEOM Maldonado** : Ideas, digitalización de textos y Diseño Gráfico Sebastián Antonini.

Seguimos avanzando

OBRA SOCIAL,

Hace exactamente dos años, también a través de "El Faro", dábamos cuenta sobre algo que a esta altura podemos decir que ya es de conocimiento de todas/os, que nuestra Asociación posee dos parcelas en la Necrópolis de Maldonado. En ese momento, se había logrado la fusión de ambas, para poder desarrollar allí nuestro proyecto de construcción de un panteón con fondos genuinos del Sindicato, que consiste en 20 nichos más 24 urnarios; el cual será para toda la masa de afiliadas/os a ADEOM Maldonado.

Siempre estuvo en los objetivos de esta dirigencia, concretar una obra que perdurase en el tiempo, que fuera la solución a situaciones complejas que se dan ante la pérdida de un familiar o de nosotros mismos y al no haber tomado los recaudos necesarios, entendemos este beneficio es más que importante.

La regularización de las parcelas para poder concretar la obra llevó su tiempo, pero hoy ya podemos decir que un nuevo objetivo se concretó y aquí está como beneficio de todas/os los afiliados a ADEOM y sus familiares directos. Una obra perdurable en el tiempo para atender una necesidad caracterizada por la sensibilidad y justicia.

Compartimos a continuación algunas imágenes de lo que fue el proceso de obra y el resultado final de la misma. También el reglamento interno con normativa vigente para hacer uso de este beneficio.

REGLAMENTO APROBADO POR UNANIMIDAD EN EL CONSEJO DIRECTIVO DE A.D.E.O.M.

Beneficiarios.

a) Tendrán derecho al uso del Panteón las y los trabajadores municipales en actividad, afiliados a ADEOM, así como los familiares que se detallan a continuación (padre, madre, hijas/os, y cónyuge), que no cuenten con nichos, panteón familiar, o, en el caso que cuenten con éste y no pudieran acceder a él - acreditando dichos extremos-.

b) Asimismo, tendrán derecho al urnario, luego de realizar en tiempo y forma las reducciones correspondientes.

Plazo máximo para las reducciones.

- Atento a la necesidad y al derecho que todas las afiliadas/os, tienen de hacer uso de este beneficio tan importante, es que se exigirá el máximo compromiso para el cumplimiento de los plazos requeridos para efectivizar las reducciones correspondientes. **El plazo vigente exigible para efectivizar las mismas, es de tres años.** También se exigirá la regulación que se detalla a continuación, sin perjuicio de la aplicación supletoria que corresponda de otras exigencias normativas que rigen en las ordenanzas municipales y/o leyes nacionales. Por tanto, este reglamento pauta las normas para el uso de los lugares a disposición en el panteón perteneciente a ADEOM Maldonado, ubicado en la Necrópolis de Maldonado.

Costos y Obligaciones.

1. El costo de la exhumación con urna para la reducción será de cargo de la afiliada/o, o en su defecto familiares. El beneficio es exclusivo del titular -afiliado/a-, si éste fallece caduca el mismo.
2. El servicio estará a disposición de la afiliada/o, independientemente del lugar de residencia del mismo.
3. Queda prohibida la colocación en la estructura del Panteón de placas conmemorativas así como cualquier otro elemento de similar característica no pudiéndose sujetar a ésta por medio de perforaciones, pegamentos. etc.
4. El o la solicitante se compromete con la firma del presente documento a cumplir fielmente los plazos establecidos en la normativa departamental vigente con respecto a la realización de las reducciones, so pena de pagar a ADEOM una multa diaria de 1 UR hasta el debido cumplimiento de dicha obligación principal.
5. Se establece que ante el fallecimiento del titular del beneficio (afiliada/o a ADEOM), los sucesores responderán en conformidad con lo que luce en el numeral 4, relativo a la multa diaria que se le deberá a ADEOM en caso de incumplimiento.
6. Transcurrido el plazo de tres años y de no haberse realizado la reducción correspondiente, se cursará telegrama colacionado a los sucesores, a los efectos de intimarlos a su cumplimiento en un plazo de 48hs.
7. Mediando un plazo razonable de 15 días corridos y sin perjuicio de la deuda generada por el incumplimiento de la obligación principal, ADEOM queda autorizado de pleno derecho a solicitar al Municipio y/o autoridades competentes, a que realice la correspondiente reducción, trasladando los restos al osario (como surge de la normativa municipal).
8. Los costos que se devengaran se enfrentarán con lo producido de la multa generada por el incumplimiento.
9. El Sindicato exhorta a las/os afiliados a poner en conocimiento de sus familiares este importante beneficio, así como de los términos del presente reglamento, solicitud del beneficio y uso del Panteón de ADEOM. Y, AUTORIZACIÓN expresa a ADEOM a llevar adelante en su totalidad el cumplimiento de las estipulaciones del presente reglamento, el cual tiene alcance también al nicho No. (296) ubicado en la Necrópolis de Maldonado (propiedad de este Sindicato).

Fecha; ____/____/_____

Nombre_____
Apellido_____
CI_____(adjuntar fotocopia).
Ficha_____ Afiliado_____ Familia _____
Dirección_____
adjuntar croquis G.Maps Teléfono: celular_____Fijo _____
Vínculo familiar_____

Quien suscribe se obliga a cumplir con los plazos y términos establecidos en el reglamento detallado precedentemente y acepta que ADEOM queda facultada para ejecutar libremente lo que surge de los numerales 4 y 5 respectivamente, ante el caso de incumplimiento del suscrito en su calidad de titular del beneficio y/o en su defecto familiar. Esto, sin que exista derecho de reclamo alguno ni necesidad de realizar otra instancia administrativa y/o judicial.

Firma.....Aclaración.....

Seguimos avanzando

HISTÓRICA Y SIN PRECEDENTES

Sub Comisión de Discapacidad y Accesibilidad de ADEOM

"DISCAPACIDAD Y ACCESBILIDAD" – BREVE RESEÑA HISTÓRICA A LA ACTUALIDAD

Épocas históricas

❖ **Antigua Grecia:** Las/os espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con "deficiencia", ya que no se las consideraba como iguales, ni como ciudadanas/os, ni como seres útiles para la vida de la sociedad.

❖ **Edad Media:** la discapacidad fue asumida como un castigo de Dios frente al cual había que resignarse. Las/os "discapacitados" eran mantenidos ocultos y alejados de la vida pública.

❖ **1914-1919–Primera Guerra Mundial:** Un gran porcentaje de veteranos de guerra quedaron con discapacidades físicas y psíquicas. Personas que habían servido a su nación quedaban marginadas de sus trabajos y de la vida en comunidad a causa de su discapacidad.

❖ **1945–Tratamientos de rehabilitación:** Importantes avances en medicina y la tecnología generaron nuevos modelos de abordaje. Surge el modelo de rehabilitación, que pregona que "Todo cuerpo debe ser rehabilitado…".

❖ **2006 – Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad:** Se plantea un modelo social reconociendo la calidad de persona y sujeto de derecho.

El **Modelo Social** es una forma de comprender la discapacidad desde un **posicionamiento ético-político,** vinculado a los **derechos humanos**. Desde esta perspectiva, la discapacidad es una construcción social, cultural e histórica. Se supera la mirada individualista (donde la culpa era de la persona) y se considera la responsabilidad de toda la sociedad en la imposición -o no- de barreras y obstáculos que habiliten una plena participación social

DISCAPACIDAD EN URUGUAY
¿QUE HAY QUE SABER?

La discapacidad refiere a las barreras a las que se enfrentan las personas con cualquier tipo de diversidad funcional. Según el censo de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2011, en Uruguay, el 15,9% de la población se encuentra en alguna situación de discapacidad permanente.

¿QUE ES LA DISCAPACIDAD?

De acuerdo con la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

"la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

¿CUAL ES EL TERMINO ADECUADO?

Actualmente se utiliza la denominación **"personas en situación de discapacidad"**, enfatizando la discapacidad como construcción o producción social y la idea de cómo el "otro" es muchas veces quien discapacita, es decir, coloca en "situación" de discapacidad, de desigualdad o desventaja respecto al resto. De modo que, las diversas barreras y limitaciones que enfrentan las personas en situación de discapacidad, pueden ser causadas por el contexto social, económico, cultural o político en el cual la persona está inserta. De esta forma, se reconoce la implicancia que puede tener la sociedad en la exclusión, segregación, inclusión o integración de estas personas.

En tal sentido, si las condiciones de accesibilidad universal estuvieran establecidas, la persona, más allá de poseer un déficit, no necesariamente estaría en situación de discapacidad.

¿QUE SITUACIONES DE DISCAPACIDAD - TIPOS DE DEFIECIENCIAS EXISTEN?

- **Física**
- **Sensorial**
- **Intelectual**
- **Psicosocial**
- **Orgánica**
- **Múltiple**

IMPORTANTE *SABER:*

HAY BARRERAS QUE COLOCAN A LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD

- ✓ **CULTURALES**
- ✓ **ACTITUDINALES**
- ✓ **COMUNICACIONALES**
- ✓ **FISICAS**

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD?

Los derechos humanos son universales y deben garantizarse a TODAS las personas. Las personas en situación de discapacidad deben gozar de sus derechos y libertades fundamentales en iguales términos con otros en la sociedad, sin discriminación ni distinción de ningún tipo.

En 2008 **Uruguay rafifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.**

NORMATIVA SOBRE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN URUGUAY

En Uruguay existen distintas leyes y normas referidas a la protección integral de los Derechos de las Personas en situación de discapacidad.

****Ley No. 16951 del 19/02/2010 "Protección Integral de personas con discapacidad"***

****Ley No. 18.776 del 15/07/2011 "Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad"***

- En el ámbito laboral, el pasado 2018 fue aprobada la

**** Ley No. 19.691, de promoción del trabajo para personas con discapacidad en el ámbito privado.***

Esta ley establece que los empleadores de la actividad privada que **cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes,** en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad hasta alcanzar el 4% del total de la plantilla según una escala gradual.

NORMAS GENERALES

**** Ley No. 19.691 del 29/10/2018 "Ley de Promoción de Empleado para Personas con Discapacidad".***

****Ley No. 18779 del 15/07/2011 "Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad".***

**** Ley No. 18.651 del 19/02/2010 "Protección Integral de Personas con Discapacidad".***

**** Decreto No. 214/014 del 28/07/2014 Reglamenta el Art. 25° de la Ley No. 18.651: Creación del Programa de asistentes personales para personas con discapacidades severas.***

**** Decreto No. 79/104 del 28/03/2014 - Decreto reglamentario de la Ley No. 18.651.***

**** Ley No. 18.227 del 22/12/2007 "Nuevo sistema de asignaciones familiares a menores en situación de vulnerabilidad servidas por el BPS".***

ARTÍCULOS 04°, 06°, 13° y 14°.

**** Ley No. 18.418 del 05/11/2008 "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad".***

**** Ley No. 18.172 del 31/08/2007 "Aprobación de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal. Ejercicio 2006". Artículo 256: creación del "Programa Nacional de Discapacidad" (PRONADIS).***

**** Ley No. 17.847 del 26/11/2014 "Regulación de las pensiones por invalidez".***

**** Ley No. 17.266 del 22/09/2000 "Compatibilidad entre actividad, jubilación y pensión por invalidez de las personas con discapacidad".***

**** Ley No. 19.353 del 08/12/2015 "Sistema Nacional de Cuidados".***

NORMAS ESPECÍFICAS

**** Ley No. 13.102 del 18/10/1962 "Régimen de Importación de vehículos automotores para personas lisiadas".***

**** Ley No. 18.875 del 23/12/2011 "Instrumentos de orientación y movilidad para facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad visual".***

**** Decreto No. 297/2013 del 11/09/2013 "Decreto reglamentario de la Ley No. 18.875".***

"SUB COMISIÓN DE DISCAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD ADEOM Maldonado"

CONFORMACIÓN

Creada en Setiembre de 2021, luego de ser planteada la importancia de la conformación de la misma durante Plenarios y Asambleas, siendo aprobada por el Concejo Directivo de ADEOM.

Se presentó oficialmente en Octubre de este Año en Plenario Departamental de Delegadas/os.

Conformada por la compañera referente (Adelina Grieco), dirigentes y consultantes correspondientes, según instancias basado en plan de acción.

La misma trabaja en proyecto y territorio, para lograr articular, asesorar, contener, brindar servicio, información, colaborar, participar, acompañar, basándonos en DDHH, Normas, conocimientos, experiencias y por sobre todas las cosas se comparten valores presentes en ADEOM como:

Comunicación - Solidaridad – Respeto - Compromiso - Responsabilidad – Confianza – Honestidad – Humildad - Confidencialidad – Profesionalismo/dad.

Actualmente ésta de carácter Voluntario, Solidario, brindando Empatía y Vocación de Servicio por y para TODOS a través de la práctica y acción.

MISIÓN

Contribuir en Accesibilidad y Diversidad en la Inclusión y realizar la Búsqueda de Cooperación, Colaboración y Compromiso de TODOS los trabajadores, administraciones, instituciones, agentes y entidades públicas o privadas en el desarrollo económico y social.

VISIÓN

Es Ser entidad de Referencia para Afiliadas/os, Funcionarias/os y Comunidad en general.

DINÁMICA

La Subcomisión de Discapacidad y Accesibilidad ADEOM Maldonado (SCDA) funciona en la Sede de ADEOM, trabaja en proyecto y territorio desde Setiembre de 2021 a la fecha, se elabora y se lleva a cabo Plan de Acción para el logro de metas y objetivos.

OBJETIVO

- ✓ Concientizar sobre el valor de la diversidad humana, por lo que, cada cual ES y no como nos gustaría SER.

  DIVERSIDAD EN LA INCLUSION: Pertenecer; sentir a la persona parte de grupo.
- ✓ Visibilizar al ser humano como un SER ÚNICO y que aporta desde la diferencia**.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Generar instancias de Presentación, Información y sensibilización
- ✓ Relevamiento para conocer situación actual de los sectores de trabajo, captar compañeras/os en situación de discapacidad y/o familiares a cargo de PCD
- ✓ Conocer y tener presente la accesibilidad: al brindar la información, en sectores de trabajo, al realizar talleres de información y sensibilización "trato adecuado a PCD", talleres de formación e información sobre diseño universal.

¿COMO VAMOS CON EL PLAN DE TRABAJO?
Para poder cumplir con objetivos y metas se elaboró un PLAN DE TRABAJO para 2021/*2022*

A través de la conformación de la Sub Comisión y dicha presentación, se observó la necesidad de conocer el territorio y conocer la situación actual en los sectores de la IDM con la población objetivo (Equipo de trabajo de ADEOM, las Afiliadas/os a ADEOM, Funcionarias/os Municipales) y población en general.

Se acompañó a las Asambleas Sectoriales para dar conocimiento de la misma.

La intención fue y es, recorrer los sectores a través de visitas, Asambleas, etc., para dar conocimiento de la actividad de la Subcomisión, intentar evacuar inquietudes, reconocer a los compañeros municipales, conocer los sectores, brindando una breve reseña del perfil de ésta, basada en fundamentos teóricos como bibliografía, leyes, normas, decretos, enfocados en nuestra misión, visión y acciones, con el fin de la lucha en la conquista de los DDHH, en articular, en brindar asesoramiento, en contener, brindar servicio, en colaborar, en participar e intentar acompañar a TODOS, brindando lo mejor que podamos DAR, HACER y RECIBIR.

"CONCLUYENDO EL 2021 ...
COMENZANDO EL 2022..."

* Se elaboró plan de trabajo para accionar en la misma: Creación de formularios, presentación y plan de trabajo para territorio set-nov/2021.
* Se generaron instancias de presentación, sensibilización y relevamiento con equipo de ADEOM, con afiliadas/os y funcionarias/os de la IDM, a través del plan de trabajo en varios sectores de la IDM en todo el Departamento a través de Asambleas.
* **1er. Recorrida en Territorio:** período 06/01/2021 al 13/12/2021, visitas en 15 sectores.

CAPACITACIÓN.

10 personas en situación de discapacidad (deficiencia motriz, auditiva, psíquica mental, cognitiva)

5 compañeros que desempeñan su laboral relacionada con el Área de Discapacidad y Accesbilidad.

* Se comenzó relevamiento en territorio y se elaboró una encuesta masiva sobre la causa dirigida a afiliadas/os de nuestro Sindicato.
* Tuvimos las primeras captaciones, asesoramiento, articulación en Mides y seguimiento de un par de compañeros desde el período (oct-nov/21).
* Estuvimos 2 semanas de recorrida con la Sub Comisión durante diciembre 2021.
* Participamos de Jornadas de sensibilización, Jornada de Surf Inclusivo, Eventos de ONG's.
* Somos parte de la Comisión Departamental Honoraria de Discapacidad (CDHD)

Bienvenido 2022...

* Enero comienza con la difusión (el envío) de ENCUESTA MASIVA sobre discapacidad y accesbilidad.
* Transitamos la etapa de presentación, sensibilización y relevamiento con la población objetivo.
* Se comenzó a visitar los Sectores de la IDM para seguir generando instancias de presentación, sensibilización y relevamiento en territorio.
* Se comenzó reconocimiento y situación actual sobre accesibilidad en sede de ADEOM y sectores IDM, basada en referencia del modelo de diseño universal, normativas y trato adecuado a las personas en situación de discapacidad.
* Se sigue trabajando en captación y seguimiento de compañeros que se encuentran en situación de discapacidad, compañeros familiares de personas con discapacidad a cargo y compañeros que se encuentran trabajando en dicha área.
* Nos importa la continuidad en territorio y colaboración de TODOS para dicha Sub Comisión, para intentar lograr un cambio de conciencia, cumplir metas y cometidos y por qué no? ... ver algún tipo de resultado positivo para la sociedad misma.

Sub Comisión Discapacidad y Accesibilidad
ADEOM Maldonado

Referente: Adelina Grieco Lladó
Breve reseña biográfica:

Madre de Florencia quien actualmente es mujer en situación de discapacidad.
22 años de experiencia personal en discapacidad y lucha de la defensa de los derechos de PCD.
Profesional de la salud, enfermera formada en los 3 niveles de atención de salud.
Formada y capacitada en discapacidad y accesibilidad.
Delegada Sindical.

"A modo personal;

Agradecida por la confianza de ADEOM Maldonado para conformar dicha Sub Comisión y remarcar la importancia de los delegados en los sectores y la colaboración de TODOS para mantener activo en Plan de Trabajo y generar más conciencia y empatía entre la sociedad misma.
Vayan mis saludos a TODAS/OS,
Adelina"

Contacto: Sede de ADEOM - 42225816 - E-MAIL: discapacidadadeommaldonado@gmail.com

03/12/21 - JORNADA
Charla/Taller de sensibilización y formación en la normativa de accesibilidad UNIT en la Sala VIP del Campús.

04/12/2021 - JORNADA "SURF INCLUSIVO"

PROTOCOLO DE ACOSO MORAL/LABORAL Y SEXUAL

Compañeras y compañeros, queremos contarles que después de un arduo trabajo y difíciles negociaciones se llegó a una gran conquista, que es este Protocolo de Acoso Moral/ Laboral y Sexual.

Hoy contamos con una herramienta de prevención y actuación ante situaciones de acoso, un documento en el cual se le ha destinado horas y horas de trabajo. Hace más de un año esta dirigencia viene trabajando en la confección de este documento, lo cual no fue nada fácil de elaborar pero lo hicimos con gusto, a la hora de encaminar la tarea nos dimos cuenta la poca información y formación que teníamos en esta materia, considerando lo delicado del tema.

Entendiendo que era de orden profundizar y formarse en cuanto al tema, como en muchas ocasiones lo hemos hecho, golpeamos la puerta del Instituto Cuesta Duarte del PIT - CNT, donde siempre nos responden a través de un gran equipo de profesionales con gran trayectoria, ellos nos brindaron las capacitaciones y asesoramiento que creíamos imprescindible para encarar este trabajo y aquí vemos el resultado.

De ahora en adelante lo que queda es que nosotros los trabajadores defendamos esta herramienta, nos empoderemos de ella y la usemos de manera responsable, velando como primer objetivo la prevención de estas situaciones nefastas y deplorables.

A futuro desde nuestro sindicato vamos a estar organizando diferentes talleres de formación, donde trataremos estos temas y el protocolo mismo, es importante el compromiso de todas/os y la participación.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL/LABORAL
Herramienta de Prevención e Intervención

1. DECLARACION DE COMPROMISO

BIPARTITO.

Las partes involucradas (ADEOM – Intendencia), acuerdan que lo aprobado en este protocolo se regirá por los convenios, acuerdos y legislación existente, respetando fielmente los procedimientos reglamentados en los mismos y enmarcados en la Ley No. (18.508) de Negociación Colectiva. (Convenio 190 O.I.T - Convenio 155 O.I.T - Decreto 291/07 - Decreto 244/16).

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a desempeñar sus tareas en un ámbito digno y saludable, para lo cual es necesario desarrollar los medios que contribuyan a garantizar la prevención y protección de cualquier modalidad de acoso.

La Intendencia Departamental de Maldonado, declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, constituye una práctica inaceptable, atendiendo a su responsabilidad de implementar acciones tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso moral/laboral.

En ese sentido, la Intendencia Departamental de Maldonado, se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone, con el propósito que sus empleados dispongan de un entorno de trabajo, en que la dignidad de las personas se respete.

Este protocolo deberá ser aplicado sobre cualquier situación que involucre denuncias por acoso y en defensa de las y los trabajadores que tengan relación con la (I.D.M), sin importar la situación contractual que posean.

Quedan comprendidos en la presente los cargos de particular confianza y electivos,
sin perjuicio de aquellas normas legales y constitucionales, especialmente aplicables a dichos cargos.

2. DEFINICIONES.

Acoso moral laboral desde un punto de vista preventivo: toda conducta que realizada con reiteración, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, que pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Los derechos que se vulneran son:

- Derecho a la dignidad
- Derecho a un medio ambiente adecuado de trabajo (condiciones de trabajo)
- Derecho a la integridad física
- Derecho a la integridad mental
- Derecho a la intimidad
- Derecho a la imagen
- Derecho a la salud
- Derecho a la libertad sindical

El Protocolo tiene el objetivo de definir un mecanismo en ámbito bipartito para la recepción y el tratamiento de las denuncias de acoso laboral/moral que se susciten respecto de cualquier persona que preste tareas y/o funciones públicas en la IDM.

De esta forma, se pretende generar un procedimiento ordenado que permita gestionar en forma adecuada las denuncias sobre acoso, aplicando los siguientes principios:

- ✓ Respecto y protección de las personas involucradas
- ✓ Reserva
- ✓ Diligencia y celeridad
- ✓ Prohibición de represalias
- ✓ Buena fe
- ✓ Imparcialidad
- ✓ Debido procedimiento
- ✓ Protección de la salud de las personas implicadas.

3. ORGANISMO RESPONSABLE DE ATENDER LA PROBLEMÁTICA. COMISION ESPECIAL.

En el marco del Convenio Internacional 155 de la O.I.T, el Decreto 291/07 y el Decreto 244/16, la Comisión integrada en Bipartita, trabajará siempre en conjunto, coordinando acciones tanto para las entrevistas como para las evaluaciones de las denuncias (por escrito o presenciales), al igual que en las acciones que se deriven de las conclusiones de la Comisión conforme a lo establecido en el artículo 11. La Comisión contará con independencia técnica.

4. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS. FORMATO DE LA DENUNCIA.

Por escrito en sobre cerrado o presencial ante miembros de ambas partes de la Comisión para labrar actas que deberán ser firmadas por el/la denunciante.

Con el fin de garantizarle a todo trabajador o trabajadora que pueda realizar su denuncia tomando los recaudos en cuanto a estabilidad emocional en el momento de la entrevista que transite el denunciante.
La denuncia también podrá ser realizada por el o la delegada sindical, respaldada por escrito por la persona afectada.

La denuncia deberá contener como mínimo los datos del denunciante, nombre, número de ficha, lugar donde desempeña su tarea (en caso de que la situación que amerita la denuncia no se manifieste en su lugar habitual de trabajo, deberá especificarse), conducta que motiva la denuncia como el plazo de tiempo en el que ésta se viene manifestando y la identificación clara y precisa de la/s persona/s denunciada/s. Asimismo, deberá ofrecer los posibles testigos y de toda prueba que se considere del caso. Deberá incluirse en el escrito, la fecha de presentada la denuncia ante cualquiera de las partes de la Comisión.

En el caso en que la trabajadora o trabajador decidiese retirar la denuncia, podrá quedar anotado en acta el sector identificado por el/la denunciante como posible precedente y evaluación de factores psicosociales por la Comisión, como acción preventiva. Sin perjuicio de los procedimientos que deba iniciar la IDM, previo conocimiento de la Comisión Especial, en cumplimiento de sus obligaciones legales.
Las denuncias serán recibidas solamente por miembros de la Comisión.

5. MECANISMO DE CONVOCATORIA Y PLAZOS.

A partir de la fecha de presentada la denuncia, cualquiera de las partes ADEOM o Intendencia Departamental de Maldonado, contará con un plazo no mayor a 24 hs para convocar a la Comisión.

Esta instancia deberá acordarse entre las partes y deberá agendarse en un plazo no mayor a los 2 días hábiles, siguiente a la convocatoria. En el caso que cualquiera de las partes no asistiera por motivo debidamente fundado, se podrá prorrogar para el día siguiente como plazo final.

Cuando, luego de esto, de reiterase la inasistencia, los miembros que estuvieran presentes en ambas convocatorias, podrán tomar las acciones preventivas que entiendan pertinente para resolver la situación, conforme a lo previsto en el presente Protocolo, no afectando esto último el funcionamiento de la Comisión ni condicionando de ninguna forma el proceder de la misma ante nuevas denuncias.

6. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN.

Esta Comisión estará compuesta por: 1 integrante del área de Salud de la Intendencia Departamental de Maldonado, 1 integrante del área de Recursos Humanos y 2 integrantes de la Sub Comisión de Seguridad Laboral de ADEOM. Las partes podrán recibir, si lo entienden necesario, asesoramiento profesional.

7. PRIVACIDAD Y RESERVA.

Toda la información será de conocimiento exclusivo de la Comisión, manteniéndose en total reserva dentro de la misma, no pudiendo tomar conocimiento de lo actuado ninguna Dirección o unidad funcional, a no ser que así se establezca de común acuerdo. La divulgación de cualquier tipo de elemento como datos personales o detalles de la situación en general, será considerada como "falta grave".

8. ESTIPULACIONES VARIAS.

- Quedará acordado que, toda empresa de cualquier característica que preste servicios tercerizados, deberá tener previstos en forma explícita, el reconocimiento de los protocolos como su procedimiento de actuación y las correspondientes responsabilidades de la empresa sobre la problemática.
- Queda prohibido expresamente que las personas que presenten una denuncia relacionada a acoso sean objeto de represalias, así como las que presten asistencia o testimonio para complementar la investigación, debiendo la Administración realizar acciones para hacer efectiva esta prohibición. Durante la investigación, la Comisión deberá plantear las medidas cautelares de protección que se entiendan necesarias.
- Cuando un integrante de la Comisión Especial estuviese implicado en una situación vinculada a una denuncia por acoso laboral/moral/sexual, el mismo será reemplazado preventivamente, sin perjuicio de su sustitución definitiva como consecuencia de los procedimientos que se implementen.

9. COMETIDOS DE LA COMISIÓN.

- Actuar según los procedimientos acordados.
- Promover campañas de información y concientización.
- Mantener instancias de trabajo coordinadas en forma periódica, acordando una agenda de trabajo que permita el funcionamiento de la Comisión como órgano permanente.
  Las acciones en la materia referentes a campañas de concientización e información serán diseñadas, coordinadas y efectivizadas a través de la Comisión y toda publicación en redes como en los sectores deberán tener el consenso de las partes.
  Deberán implementarse talleres participativos que serán conducidos por idóneos en la materia, proporcionados por las partes, con el fin de promover que las y los trabajadores en cada uno de los sectores asuman que es un problema que está instalado en la sociedad y que adquieran los conocimientos necesarios para constatar y denunciar a tiempo cualquier situación de acoso.

10. PROCEDIMIENTOS.

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 2 se establecen los siguientes procedimientos:

DE INVESTIGACIÓN.

Documentar toda prueba que se desprenda de las entrevistas que se entiendan pertinentes y de común acuerdo. Garantizar la absoluta discreción e igualdad de trato entre las partes.

DE INTERVENCIÓN.

Evaluación de factores de riesgo psicosociales en el sector de trabajo, que se presenten con capacidad para afectar la salud (física, psíquica o social) del trabajador, con el fin de que se puedan establecer las correcciones que prevengan conductas violentas, abusivas etc.
Para ello deberán utilizarse metodologías que se ajusten a la investigación del caso. Las medidas a adoptar en el ámbito de la Comisión se deberán decidir de común acuerdo y tomar en cuenta siempre la información que se desprenda de los procedimientos establecidos.

11. CONCLUSIONES.

Cada procedimiento concluirá con un informe técnico del resultado del procedimiento, incluyendo en él información referente ha:

- ✓ Antecedentes del caso, con resumen de los argumentos vertidos por las partes.
- ✓ Resumen de las causas que motivaron la denuncia.
- ✓ Resumen de las actuaciones y resoluciones adoptadas por la Comisión. Determinar si en el caso se configuró acoso moral/laboral.
- ✓ Las propuestas de medidas a adoptar.

El procedimiento disciplinario para la aplicación de sanciones en caso de constatarse elementos que permitan encuadrar en una situación de acoso, deberá instruirse por la IDM respetando lo establecido por las normativas relacionadas a la función pública, previa actuación de la Comisión e integrando las actuaciones de dicho ámbito bipartito.
El período de instrucción no será superior a 20 días hábiles. No obstante, cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado, acordado por ambas partes durante el más breve período posible.
La Comisión Bipartita, concluida la investigación, hará el seguimiento de la aplicación de las conclusiones, medidas, resultados y correcciones si fueran necesarias.

12. ACOSO SEXUAL

Tomando en cuenta que el "acoso sexual" es considerado como parte del acoso moral y no elude el ámbito laboral, se tomará en este caso, la Ley 18.561 (de Acoso Sexual) y NORMAS PARA SU PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. La misma en su (Art. 7o) establece que él o la denunciante, podrá realizar la denuncia en el ámbito bipartito y detalla los procedimientos a adoptar.

TELETRABAJO, ALGO QUE VINO PARA QUEDARSE?

El teletrabajo aparece aceleradamente en Uruguay como supuesto efecto de la pandemia, resultando de la "emergencia sanitaria" y la necesidad de mantener de alguna forma cierta actividad laboral en un contexto a nivel nacional y mundial, en donde había restricción de la movilidad.

La implementación de esta modalidad de trabajo fue muy desigual, se dio de una manera muy rápida y en Uruguay no contábamos con las herramientas que previera y garantizara la salud y la seguridad de las y los trabajadores que iban a pasar a cumplir tareas bajo este régimen de teletrabajo, hablando en criollo "cada uno se arregló cómo pudo". Muchas empresas no contaban con la infraestructura necesaria para realizar estos cambios y no existe hasta el momento ningún actor que intervenga y tenga la capacidad de velar por todos los trabajadores que sufrieron esta transformación de trabajo.

Esta situación no planeada, vino como anillo al dedo para muchos sectores que no son trabajadores, para acelerar ciertos cambios en el universo del trabajo que se pueden considerar como pendientes, siguiendo las tendencias a nivel mundial en la transformación del trabajo, donde muchas tareas tienden a desaparecer, como ejemplo lo que sucede en los supermercados, donde cada vez hay más cajas de auto cobro y menos puestos de cajeras/os.

Podemos decir sin miedo a equivocarnos que la pandemia fue la escusa perfecta para acelerar este proceso de transformación del trabajo, un proceso que para garantizar y preservar la salud y la seguridad de los trabajadores (en este nuevo sistema de trabajo), para nosotros se debería haber implementado de manera paulatina, paso a paso, teniendo en consideración todos los recaudos necesario en materia de Seguridad Laboral.

Nuestro país cuenta con una infraestructura vanguardista a nivel Latinoamérica en cuanto a la conectividad de internet y acceso a redes digitales y cuando hablamos de teletrabajo esto brinda una falsa sensación de facilidad a la hora de implementar este sistema de trabajo.

Se genera una gran desigualdad en cuanto a los requerimientos para cumplir con el trabajo, es necesario contar con equipos que tengan las características y capacidades acordes al requerimiento del trabajo, capacidad de organización, idoneidad en cuanto a equipos y redes informáticas, para realizar teletrabajo no es suficiente con conectarse solamente a internet.

¿Que implica para el empleador o patrón que sus trabajadores pasen a esta modalidad de Teletrabajo?

Esto implica que no tienen que disponer de un espacio físico para que se desarrollen las tareas que su trabajador realiza para su empresa, es el propio trabajador que dispone de su propio hogar, **el trabajador lleva a su propia casa de manera literal el trabajo**, y esto afecta no solo al trabajador, esto impacta en muchas ocasiones de manera negativa en el ambiente familiar, la dinámica diaria en la cual funcionan. Y como si esto fuera poco, el trabajador a su vez pone al servicio de la empresa la infraestructura de su casa que paga con su propio salario, realiza las tareas de la empresa, utilizando el servicio de internet que el mismo paga, utilizando la computadora que el también pagó con su sueldo, la cual se conecta al servicio de energía eléctrica de su hogar sentado en su silla en su propio escritorio.

Se da con respecto a esto una falsa sensación de autonomía por parte del trabajador, se traslada gran cantidad de costos de la empresa al trabajador de manera directa e indirecta, que termina afectando su bolsillo y la economía familiar.

También es el propio trabajador quien asume la responsabilidad de autogestionar y controlar su trabajo, presionándose a la hora de cumplir los plazos requeridos por la empresa, llevándolo a extender las jornadas diarias de trabajo, esta modalidad refleja en el trabajador una falsa libertad en el horario laboral.

Esta modalidad de trabajo, también repercute negativamente en la interacción entre los trabajadores, los aisla, dificulta significativamente las formas de interacción, se pierde el diálogo entre compañeros y el intercambio de ideas, los fragmenta y repercute negativamente en la organización sindical, los trabajadores pierden la capacidad de organizarse y se sienten solos.

Y a todos estos elementos negativos para el trabajador, todavía falta sumarle los aspectos de Seguridad Laboral, las condiciones adecuadas de trabajo que garanticen que se preserve la salud y la seguridad del trabajador, algo que es netamente responsabilidad del empleador. Acá surgen un montón de dudas, ¿quién realiza la evaluación de riesgo? ¿Quién analiza si el medioambiente de trabajo es acorde y cumple con las necesidades?

Esta modalidad de teletrabajo instala nuevos riesgos en el ambiente del trabajador y su familia, se pueden propiciar diferentes patologías y niveles de estrés, se aumenta el riesgo ergonómico y un factor no menor a tener en cuenta es esa mezcla de trabajo y cuidado familiar que se da en muchas ocasiones, sobre todo cuando la trabajadora/or tiene a cargo el cuidado de un familiar dependiente o niños, que ante determinadas necesidades inciden en la interrupción del trabajo, generando todo tipo de desajustes a nivel laboral.

En nuestro país a partir del 20 de Agosto de 2021 contamos con la Ley 19.978 que intenta regular el teletrabajo… Una ley muy escueta que no profundiza en todos los aspectos que afectan al trabajador y sobretodo no profundiza en temas de Seguridad Laboral.

Como conclusión, el Teletrabajo vino para quedarse y es parte de la transformación de las nuevas tecnologías y el mundo, cómo trabajadores tenemos el deber de velar por nuestro colectivo y que estos cambios no nos afecten en la unidad, que sigamos trabajando por el colectivo, por aquellos derechos que debemos tomar y seguir luchando por condiciones dignas de trabajo.

Tec. Prev. Matías Correa
Pro. Sec. Gral ADEOM

La Mesa Representativa Nacional Ampliada del PIT – CNT reunida el jueves 10 de Febrero del corriente, resolvió instrumentar el paro general de 24 horas del 8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora), donde se pretende que sea un paro activo, con presencia militante en todos los barrios. La idea es que en la mañana se realicen barriadas y luego una concentración - como PIT – CNT - (en lugar a definir), para plegarse a la marcha, según lo que se acuerde con el resto de las Organizaciones involucradas en las diferentes coordinaciones.

La Mesa aprobó por UNANIMIDAD los grandes ejes estratégicos de cara al futuro, reafirmando el objetivo central del movimiento sindical que es desarrollar en todo el territorio nacional la campaña por la papeleta rosada para lograr que el 27/03 triunfe el SÍ a la derogación de 135 artículos de la LUC.

¿QUÉ HAGO, PANTERA ROSA O LA CAMISETA CELESTE?

Ninguna de las dos, que nos van a terminar demandando, mejor vamos a encararlo por otro lado.

Lejos de querer convencer a nadie, esto pretende ser una guía muy básica que puede ayudar a saber qué hacer ante la propuesta de votar o no para anular 135 artículos de la LUC (Ley de Urgente Consideración).

Para poder decidir ante la propuesta de anular parte de una ley que se nos dice que nos perjudica, primero tenemos que ver si esto es así, ¡es sana costumbre pensar por uno mismo, pruebe que no duele, y no repita como cotorra lo que otros digan por ahí!

Por ejemplo, si usted compañera/o, vecina/o me dice que no opta por el (SÍ) porque esto es una jugada política, yo le diría que usted tendría que definir si es política partidaria.

Esto quiere decir que si es política partidaria, implicaría que la anulación de estos artículos es en defensa de los intereses de un "partido político" y no de la gente o el sentir popular.

Entonces, para definir esto tenemos que preguntarnos lo siguiente ¿afecta los intereses de un partido político? ¿O afecta los intereses populares de la población en general? Para determinar esto, tomemos en cuenta algunos de los perjuicios que genera la Ley:

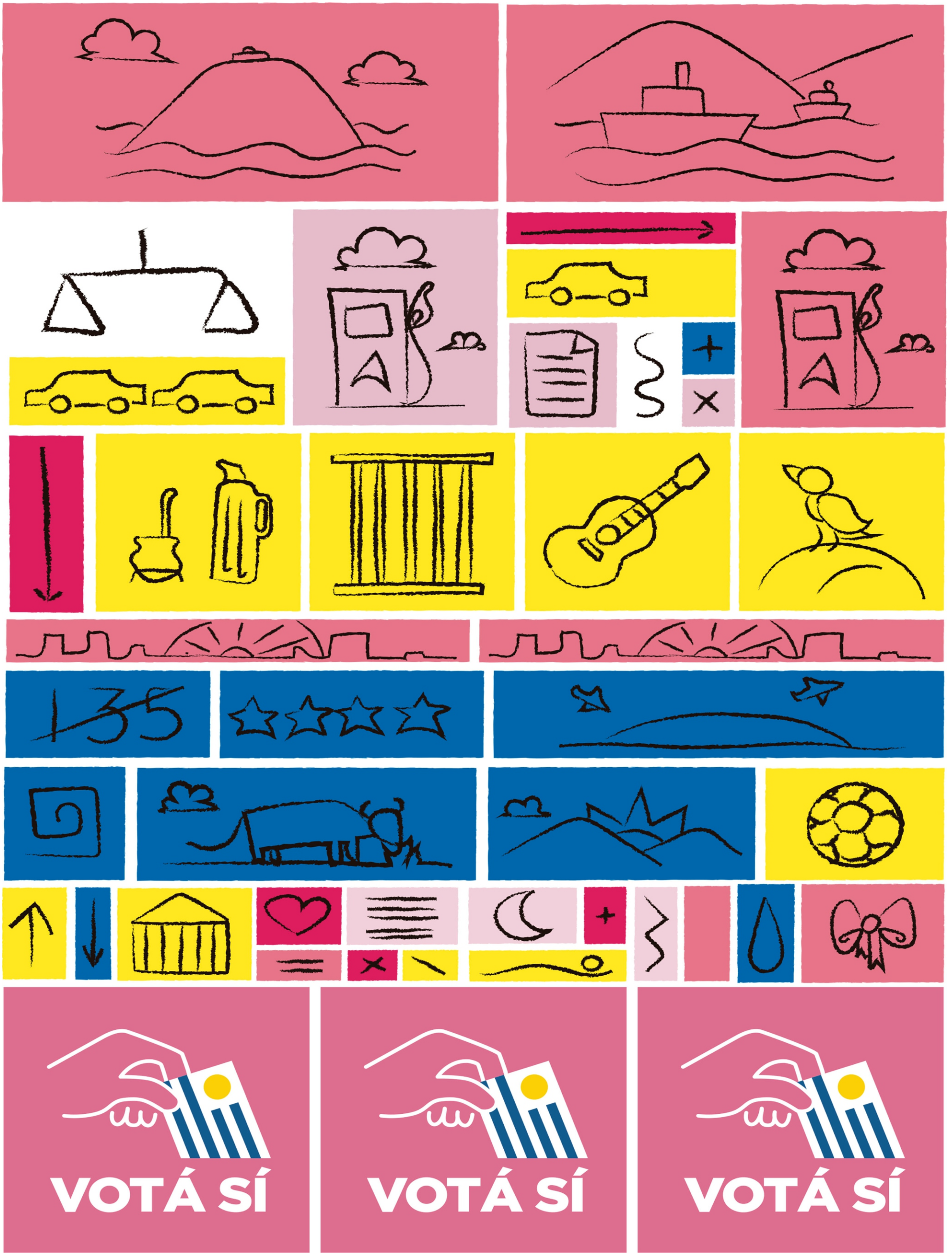
- Criminaliza derechos fundamentales de los trabajadores como la libre protesta, regulando la misma y transformando las prácticas pacificas en delitos.
- Abandona a trabajadoras/es a su suerte ante la posibilidad de acordar con el patrón, la forma de pago de su salario, limitando la posibilidad de fiscalización de los haberes a percibir, incentivando la informalidad, hecho que beneficia al patrón y perjudica al trabajador. ¿Quién controla que se pague lo que corresponde? ¿Cómo se controla que no se pague por fuera de lo acordado en los Consejos de Salario? ¿Quién asegura que se hagan los aportes correspondientes?
- Transforma a la educación (un derecho inalienable), en un instrumento lucrativo, retirando al Estado de su obligación sobre la misma, a la vez que desmantela el sistema nacional de educación pública.
- Establece la regla fiscal como instrumento para limitar el gasto público (inversión que se traduce en trabajo), limitando los recursos que se destinan para el Presupuesto Nacional en (salud, educación, vivienda, seguridad social).
- Impide que el gasto se determine en base a las necesidades del país, ahora se hace en función de la "regla fiscal" que se determina con especulación y no con estudio de la realidad; esto impide que contemplen situaciones como las que se están viviendo a nivel social y donde se necesita mayor asistencia para los más desprotegidos y los que perdieron su trabajo.
- Crea los instrumentos para que ANCAP pase de Ente Estatal a Ente Privado con el tiempo, y perder así el subsidio al boleto, el subsidio a los combustibles, el subsidio del gas. En este punto hay que entender que tanto las naftas como el gas se pagan al mismo precio en cualquier rincón del país, aunque tenga que transportarse. El 93% de los uruguayos usamos gas para cocinar y más del 43% para calefaccionarnos en invierno. ¿Tenemos el combustible más caro de la región como se repitió en campaña por los Partidos de la Coalición? Si, es posible. Pero tenemos el gas más barato de la región y eso nunca se dijo. Recuerde que el combustible en 2020 alcanzo una suba de casi el 30%. De eso no se habla, ahora es más caro.
- En este punto, si usted es propietario de su vivienda no se va a calentar mucho, pero yo pregunto ¿no tiene un pariente, hijo, hija, buen vecino o amigo que alquile? Que no le mientan con el "alquiler sin garantías", como si esto fuera algo nuevo, ya existía, 70.000 familias alquilaban con este sistema y lo que cambió es que ahora se regula para que, aún siendo buen pagador, si te atrasas, al tercer día pasas a ser moroso y para colmo de males, al sexto día, si no pagaste te meten una multa de 4 veces el valor del alquiler. Fíjate este ejemplo a ver si te queda claro: venís alquilando hace años por contratos cada 3 meses sin haberte atrasado jamás por un valor de digamos unos $ 16.000, tuviste un mal paso y te quedaste sin changa, sin trabajo, algo común hoy en día. Pues bien, pasaron los 3 días y no pudiste pagar, ahora sos moroso y al sexto día, te intiman a pagar $ 64.000 y dejar la vivienda con lanzamiento de la misma. Y si quieres, agrégale que estás con la angustia de tu pareja y tus hijos, "es criminal" Y no te olvides de que ahora con la L.U.C no podés ir a vivir a la calle porque es "delito".
- De Colonización, lo único que te voy a decir, es que también se regula para que los grandes hacendados puedan acceder a tierras a las que antes no podían, por que pertenecían al Instituto de Colonización. De ahí, vienen los pequeños y medianos productores, familias con un sacrificio imposible de explicar para quien nunca ha trabajado el campo para subsistir. Estas familias son las que surten ferias, almacenes, puestos de frutas y verduras de los diferentes barrios para que nosotros las podamos disfrutar. El Instituto fue creado en el año 1948 y desde aquel entonces hasta ahora, nunca había sido objeto de un ataque tan frontal y despiadado.
- En el capítulo "seguridad", hay un libro para escribir y sería imposible volcar todos los conceptos y opiniones en este papel. Pero me quedo tranquilo porque tan errados no estábamos. Basta andar en la calle para darse cuenta y dejar de mirar, esas encuestas inventadas que ya nadie las cree, porque es imposible esconder el desastre, que esta ley está dejando en los barrios de nuestro país.

Como será la cosa que ni las y los policías la quieren aplicar, (menos garantías que las del alquiler).

Por último, esta Ley es tan mala que ni siquiera la aplican, que pararon cualquier aplicación posible hasta después del referéndum, tan mala que hasta ahora, no hemos visto un solo resultado positivo de la misma (si es que hay alguno), por favor háganmelo saber.

Gracias por leer, gracias por pensar, espero puedan entender.
Salú

Carlos García
Secretario Gral. ADEOM


135
VOTÁ SÍ
VOTÁ SÍ
VOTÁ SÍ