



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL
ÁMBITO LABORAL**

Montevideo, 6 de febrero de 2020

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Presentación..... | 2 |
| 2. Política Institucional de “tolerancia cero” a todo tipo de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral de la Presidencia de la República | 4 |
| 3. Marco legal..... | 4 |
| a. <i>Normativa Internacional</i> | 4 |
| b. <i>Normativa Nacional</i> | 5 |
| 4. Ámbito de aplicación subjetivo..... | 6 |
| 5. Ámbito de aplicación objetivo..... | 7 |
| 6. Definiciones..... | 7 |
| a. <i>Violencia en el lugar de trabajo</i> | 7 |
| c. <i>Acoso Moral</i> | 8 |
| d. <i>Acoso Sexual</i> | 9 |
| 7. Principios aplicables..... | 9 |
| 8. Acciones de prevención..... | 10 |
| a. <i>Consulta y asesoramiento</i> | 11 |
| b. <i>Actuación de oficio</i> | 12 |
| c. <i>Denuncia</i> | 12 |
| d. <i>Trámites posteriores a la denuncia</i> | 13 |
| e. <i>Medidas reparatorias</i> | 16 |
| f. <i>Medidas correctivas</i> | 17 |
| 10. Referencias..... | 18 |

1. Presentación

El presente documento fue elaborado en base al proyecto de Protocolo realizado por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral del Inciso Presidencia en el marco del proceso de negociación colectiva y aportes efectuados por las Comisiones de Género de la Agencia para el Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC) y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) del Inciso.

De acuerdo a la normativa nacional e internacional, es responsabilidad del empleador garantizar la seguridad física y psíquica, asegurando el respeto de los derechos de las y los trabajadores. La Presidencia de la República entiende que no hay mayor garantía que el trabajo conjunto entre Administración y funcionariado cuando se presentan situaciones que afectan el clima laboral.

Surge como parte de un compromiso de ambas partes de prevenir las situaciones que puedan presentarse de violencia en el ámbito laboral, así como tener establecidos los procesos de actuación frente a la ocurrencia de alguna circunstancia que pueda reunir dichas características.

El objetivo es propender a una Organización "100% libre de violencia", donde los principios orientadores de cualquier acción, serán:

- Respeto a la diversidad.
- Trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo.
- Comunicación respetuosa.
- Bienestar de las personas.
- Ambiente y convivencia saludable.
- Protección de la dignidad e integridad.

Se declara que en principio todas las personas y la institución-organización somos co-responsables y vulnerables a posibles situaciones de violencia.

2. Política Institucional de “tolerancia cero” a todo tipo de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral de la Presidencia de la República

La Presidencia de la República declara a la violencia, discriminación y/o acoso, como prácticas inaceptables en el ámbito laboral.

En este sentido, se compromete a garantizar entornos de trabajo exentos de dichas situaciones, haciendo uso de todos los instrumentos de que dispone para asegurar ambientes laborales respetuosos de los derechos humanos de las personas que allí se desempeñen.

3. Marco legal

a. Normativa Internacional

- Convenio N° 100 de la OIT (1951), sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 16.063 (06/10/1989).
- Convenio N° 111 de la OIT (1958), sobre discriminación en empleo y ocupación, ratificado por Ley N° 16.063 (06/10/1989).
- Convenio N° 155 de la OIT (1981a), sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, ratificado por Ley N° 15.965 (28/06/1988).
- Convenio N° 156 de la OIT (1981b), sobre Trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N° 16.063 (06/10/1989).
- Convenio N° 161 de la OIT (1985), sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, ratificado por Ley N° 15.965 (28/06/1988).
- Convenio N° 167 de la OIT (1988), sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado por Ley N° 17.584 (14/11/2002).
- Convenio N° 190 de la OIT (2019), sobre la violencia y el acoso, ratificado por Ley N° 19.849 (23/12/2019).

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Asamblea General de la ONU (1966), ratificada por Ley N° 13.751 (11/07/1969).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de la Asamblea General de la ONU (1979), ratificada por Decreto-Ley N° 15.164 (04/08/1981).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem de Pará”, de la OEA (1994), ratificada por Ley N° 16.735 (05/01/1996).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, de la OEA (1999), ratificada por Ley N° 17.330 (09/05/2001).
- Declaraciones Sociolaborales del MERCOSUR (1998 y 2015).

b. Normativa Nacional

- Artículos 7, 8, 53, 54, 72 y 332 de la Constitución de la República (1967).
- Ley N° 16.045 (02/06/1989), sobre la Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la Actividad Laboral.
- Ley N° 17.817 (06/09/2004), sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- Ley N° 17.940 (02/01/2006), sobre libertad sindical.
- Ley N° 18.104 (15/03/2007), sobre Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres.
- Ley N° 18.331 (11/08/2008), sobre la protección de datos personales.
- Ley N° 18.381 (17/10/2008), sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 18.508 (26/06/2009), sobre Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Ley Nº 18.561 (11/09/2009), sobre la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- Ley Nº 18.566 (11/09/2009), sobre Negociación Colectiva.
- Ley Nº 18.651 (19/02/2010), sobre Protección Integral de Personas con Discapacidad.
- Ley Nº 19.121 (20/08/2013), Estatuto del funcionario público de la Administración Central.
- Ley Nº 19.196 (25/03/2014), de Responsabilidad Penal Empresarial.
- Ley Nº 19.580 (22/12/2017), relacionada a la Violencia hacia las Mujeres por motivos de Género.
- Ley Nº 19.849 (23/12/2019), sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Decreto Nº 406/988 (03/06/1988), sobre Seguridad e Higiene Ocupacional.
- Decreto Nº 291/007 (13/08/2007), reglamentario del Convenio Nº 155 (OIT, 1981).
- Decreto Nº 127/014 (13/05/2014), reglamentario del Convenio Nº 161 (OIT, 1985).
- Decreto Nº 256/2017 (11/09/2017), reglamentario de la Ley Nº 18.561 de Acoso Sexual.

4. Ámbito de aplicación subjetivo

El Protocolo será de aplicación a toda persona que se desempeñe para el Inciso 02 "Presidencia de la República", sin importar su forma o tipo de modalidad de vinculación.

El personal de las empresas que presten servicios tercerizados para la Presidencia estará comprendido en el ámbito de aplicación.

En este sentido, la empresa tercerizada será responsable de la conducta de su personal y actuará en consecuencia, de acuerdo a la normativa vigente, frente a los casos de violencia, discriminación y/o acoso entre sus empleados/as y/o cuando se manifieste contra el funcionamiento de la Presidencia de la República. Cada empleador, Presidencia de la República o empresa tercerizada según corresponda, será responsable de la conducta de sus trabajadores y trabajadoras.

La Presidencia de la República o la Unidad Ejecutora correspondiente, deberá controlar que la empresa tercerizada realice capacitaciones sobre la materia de referencia y de las posibles indemnizaciones de las que la empresa pueda ser deudora, a efectos de su retención.

De igual manera, se deberá comunicar a las empresas tercerizadas de la existencia del presente Protocolo, entregando copia del mismo, solicitando su notificación y compromiso de adhesión a sus lineamientos.

5. Ámbito de aplicación objetivo

El Protocolo será de aplicación en todos los edificios y establecimientos que posea la Presidencia de la República y en aquellos lugares en los que su funcionamiento se desempeñe.

6. Definiciones

a. Violencia en el lugar de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003, p. 4) ha definido la violencia en el lugar de trabajo como: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es

agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.”

b. Discriminación

Según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 17.817:

[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

c. Acoso Moral

Cristina Mangarelli (2014, p. 42) define Acoso Moral como:

[...] cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privadas [sic], honor, integridad física o psíquica de la persona) susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Marie France Hirigoyen (2001, p. 19), reconocida experta en el tema, propuso la siguiente:

[...] *el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta,*

por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. (cursivas de la autora)

Para la Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT (2018, s/d):

Tomando como punto de partida un concepto netamente preventivo, entendemos por acoso toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente sobre una persona o grupo de personas, en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

d. Acoso Sexual

Según lo dispuesto en el 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 trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

7. Principios aplicables

Los principios aplicables al presente Protocolo, sin perjuicio de otros que puedan corresponder, serán:

- Confidencialidad.

- Reserva.
- Debido proceso.
- Derecho de defensa.
- Principio de inocencia.
- Imparcialidad.
- Objetividad en la investigación.
- Transparencia.
- Verdad material.

8. Acciones de prevención

Desde la normativa legal, tanto a nivel internacional como nacional, se está apuntando a enmarcar la salud de los trabajadores como eje primordial a tener en cuenta en el ámbito laboral por su incidencia en lo personal y por su impacto en las organizaciones.

En ese sentido, el nuevo paradigma en salud ocupacional señala la **prevención** como primer eslabón para iniciar una estrategia de abordaje que genere acciones orientadas a la promoción de Organizaciones saludables.

En dicho rumbo, y marcando líneas tendientes a lograr los objetivos señalados, se acuerda llevar adelante las siguientes acciones en cuanto a prevención y capacitación, sin perjuicio de otras que se puedan implementar a futuro y que contribuyan con los objetivos del presente Protocolo:

- Jornadas de Sensibilización.
- Talleres de Formación en la temática.
- Campañas de Comunicación (mail / Intranet / cartelera).
- Capacitación específica para mandos medios y gerenciales.
- Para nuevos ingresos, pases en comisión y jefaturas: entrega de copia del documento, notificación y compromiso de adhesión a sus lineamientos.

- Aplicación de instrumentos para la medición, evaluación y monitoreo de riesgos psicosociales.
- Generar acciones tendientes a incidir positivamente en la cultura organizacional y organización del trabajo.

El desarrollo de estas actividades estará a cargo del Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo (en adelante Servicio), en coordinación con las distintas Gestiones Humanas de las Unidades Ejecutoras y con la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso. Esto, como forma de garantizar una amplia difusión, propendiendo a alcanzar a todo el funcionariado.

9. Procedimiento

El procedimiento acordado ante situaciones de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral, es el siguiente:

a. Consulta y asesoramiento

Previo a la presentación de una denuncia formal, se sugiere una instancia de consulta y asesoramiento con el Servicio.

De estas circunstancias, el Servicio se proveerá de la documentación indispensable para un adecuado seguimiento estadístico, con la salvaguarda de la confidencialidad y reserva necesaria de acuerdo a la Ley N° 18.331, entre otras.

Lo anterior, sin perjuicio de la información y orientación que pueda brindar la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, las unidades de Gestión Humana de cada Unidad Ejecutora y las Organizaciones Sindicales correspondientes.

b. Actuación de oficio

El Servicio podrá iniciar actuaciones de oficio, entre otros:

- como consecuencia de la reiteración de situaciones de consulta y asesoramiento que no se materializan en denuncias formales de parte de personal perteneciente a una Unidad Ocupacional concreta;
- a sugerencia del Jerarca de una Unidad Ejecutora específica, de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, de las unidades de Gestión Humana de cada Unidad Ejecutora o de las Organizaciones Sindicales.

En estos casos se plantearán intervenciones vinculadas a la detección temprana y abordaje integral de condiciones de trabajo poco saludables, según lo establecido en el Capítulo “8. Acciones de prevención y capacitación”.

c. Denuncia

En el Departamento de Montevideo, cualquier persona que sienta vulnerados sus derechos ante una presunta situación de violencia, discriminación y/o acoso, puede realizar una denuncia formal, verbal –en cuyo caso se labrará Acta-, o escrita en sobre cerrado, ante: la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, el Servicio o su Jerarca.

En otros Departamentos del país:

- En forma personal en los lugares previamente mencionados (la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso o el Servicio).

- Por nota a los lugares previamente mencionados.
- O por nota a sus superiores o a representantes sindicales.

Sea cual sea el lugar de recepción de la denuncia, la misma debe ser elevada al Servicio en un plazo no mayor a 24 horas hábiles.

En el caso de plantearse una denuncia que involucra a personal del Servicio, la misma podrá ser dirigida a la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora o a la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso quienes, en un plazo no mayor a 24 horas hábiles, lo elevarán al Jeraarca correspondiente a efectos de que éste decida, sugiriendo el abordaje de la situación por un equipo con formación en estas temáticas.

La denuncia deberá contener, como elementos mínimos:

- De quien denuncia: cédula de identidad, nombre, apellido, Unidad Ejecutora, Unidad Ocupacional, cargo, celular de contacto y breve descripción de la situación objeto de la denuncia.
- De quien es denunciado/a: nombre, apellido, Unidad Ejecutora, Unidad Ocupacional.

d. Trámites posteriores a la denuncia

Al formalizarse una denuncia, el Servicio conformará, bajo su dependencia jerárquica, un grupo de trabajo para el abordaje integral de esa situación concreta.

Se propenderá a integrarlo por personas idóneas, técnicas y/o profesionales, de distintas disciplinas, con capacitación, formación específica, especialización y/o experiencia de trabajo vinculada a la temática.

Asimismo, se facilitará la representación sindical a través de la Mesa Coordinadora de Sindicatos del Inciso Presidencia, para lo cual el Servicio solicitará a ésta la designación de representantes, acordando previamente las vías de comunicación.

El nombramiento deberá concretarse en un plazo máximo de 24 horas a partir de la solicitud, en el entendido de que las actuaciones se desarrollarán, se cuente o no con las personas designadas por las Organizaciones Sindicales.

La Mesa Coordinadora convocará a dos personas (por designación previa o *ipso facto*), integrantes de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora y/o de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, que actuarán como titular y suplente en esta circunstancia en particular.

Dichas designaciones deberán cumplir con los requisitos previamente mencionados para el resto de quienes integren el grupo de trabajo y acompañarán este proceso desde el momento de la convocatoria hasta la conclusión del mismo por resolución firme.

Queda garantizada la posibilidad de recusar o excusarse, a cualquier persona interviniente en el proceso, por motivos debidamente fundados. Estos planteos quedarán a consideración del grupo de trabajo o, en caso de no lograrse un acuerdo, del Jeraarca correspondiente. Toda actuación y decisión al respecto constará por escrito y se incorporará al respectivo expediente.

El funcionario o funcionaria receptor abrirá expediente administrativo el que tendrá carácter reservado, excepto para el o la denunciante y el o la denunciada, y sus respectivos letrados patrocinantes, en caso de que los tuvieren. En la carátula no se consignarán los datos de los involucrados o

involucradas ni elementos que -indirecta o eventualmente- puedan identificarlos.

El Servicio podrá, en un plazo de 3 (tres) días hábiles, a contar desde la recepción de la denuncia, solicitar al jerarca la adopción de las medidas cautelares que *prima facie* se consideren apropiadas para preservar la seguridad física y moral del o la denunciante.

Estas medidas cautelares en ningún caso implicarán o significarán un pronunciamiento sobre el fondo del asunto o sobre la pertinencia de la denuncia realizada.

Determinadas las medidas cautelares, el Servicio notificará de la denuncia al o los denunciados/as quienes podrán realizar sus descargos en el plazo de 5 (cinco) días hábiles.

En ningún caso se podrán realizar careos entre quienes se encuentran involucrados/as directa o indirectamente en la situación, evitando asimismo toda exposición y/o re victimización innecesaria.

Adicionalmente, el Servicio tendrá un plazo de 10 (diez) días hábiles para tomar otras declaraciones que estime pertinentes, el que será prorrogable cuando lo justifiquen las circunstancias.

Vencido el plazo mencionado en el numeral precedente, el Servicio contará con un plazo de 10 (diez) días hábiles para elaborar un informe circunstanciado con la información brindada por el o la denunciante, el o la denunciada y otros testimonios que el Servicio haya entendido de recibo.

El informe circunstanciado indicará si, a criterio del Servicio, la situación planteada amerita la iniciación de un procedimiento administrativo disciplinario a efectos de constatar si efectivamente se están afectando derechos fundamentales de algún funcionario o funcionaria.

El Servicio podrá asimismo, realizar recomendaciones para la adopción de medidas de sensibilidad que posibiliten un abordaje integral de la temática.

Dicho informe será remitido al superior jerárquico para que, en el plazo de 5 (cinco) días hábiles, disponga la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia y resuelva sobre las medidas cautelares.

A los efectos de cualquier procedimiento posterior, deberán considerarse como válidas todas las actuaciones, aportes, observaciones y sugerencias realizadas por el Servicio, evitando así duplicar pesquisas, salvo que sea trate de hechos o situaciones no abordados previamente.

e. Medidas reparatorias

En los casos en que, como resultado de la investigación administrativa dispuesta por el jerarca de acuerdo al punto 9 literal d, surjan elementos que indiquen la ocurrencia de situaciones de violencia, discriminación y/o acoso, desde Presidencia de la República se propenderá a la reparación del daño ocasionado a las personas afectadas, en la medida que esto sea factible.

Lo anterior, sustentado en el hecho de que los perjuicios de los que fue objeto el funcionariado implicado, ocurrieron en el ámbito de su competencia, siendo

la Organización responsable indirectamente de las situaciones acaecidas, ya sea por acción u omisión frente a las mismas.

Para ello, como medidas reparatorias, se podrán desarrollar alguna de las siguientes acciones, sin que las mismas resulten taxativas, contemplando siempre las opiniones y preferencias de quienes resultaron afectados/as:

- reintegro al lugar de desempeño y/o cargo;
- revisión y reevaluación de calificaciones, premios y/o compensaciones por cumplimiento de metas, concursos de ascensos, entre otras;
- eliminación en el legajo funcional de las actuaciones vinculadas a la situación de violencia, discriminación y/o acoso, que hayan incidido negativamente en la carrera funcional de la persona afectada.

Por otra parte, en relación a la persona que ejerció violencia, discriminación y/o acoso, si se presumiera que obtuvo alguna ventaja como consecuencia de dicha situación, deberán ser revisadas las actuaciones que le dieron origen y dejarse sin efecto en caso de corresponder.

f. Medidas correctivas

Como medidas correctivas de situaciones de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral, el Servicio podrá plantear:

- realizar intervenciones puntuales y específicas;
- acompañar a las personas afectadas en el proceso de salida de las situaciones de violencia, discriminación y/o acoso;
- monitorear la no reiteración ni perpetuación de las circunstancias planteadas;
- salvaguardar de represalias a las personas implicadas en estos procesos.

Igualmente, más allá de las medidas disciplinarias que correspondan, el Servicio podrá instar a quien fue responsable de estas situaciones de violencia, discriminación y/o acoso, a participar de jornadas de capacitación, sensibilización u otras que entienda pertinentes, como forma de prevenir la reiteración de estas conductas. En caso de incumplimiento el Servicio deberá comunicarlo al Jerarca a los efectos disciplinarios pertinentes.

10. Referencias

- Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT (2018). *Curso/Taller "Acoso Laboral"*. Montevideo: Secretaría de Salud Laboral del PIT-CNT.
- Constitución de la República (1967). Montevideo, publicada el 2 de febrero de 1967. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>
- Decreto N° 406/988 (1988). *"Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Seguridad Laboral"*. Montevideo, promulgado el 3 de junio de 1988. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/406-1988>
- Decreto N° 291/007 (2007). *"Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre Prevención y Protección contra Riesgos derivados de cualquier actividad"*. Montevideo, promulgado el 13 de agosto de 2007. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/291-2007>
- Decreto N° 127/014 (2014). *"Reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo 161 relativo a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo ratificado por la Ley 15.965"*. Montevideo, promulgado el 13 de mayo de 2014. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/127-2014>

- Decreto Nº 256/017 (2017). *“Reglamentación de la Ley 18.561. Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno”*. Montevideo, promulgado el 11 de setiembre de 2017. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017> [noviembre 2018]
- Decreto-Ley Nº. 15.164 (1981). *“Aprobación de acuerdos internacionales. Derechos de Género”*. Montevideo, promulgado el 4 de agosto de 1981. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15164-1981>
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós.
- Ley Nº 13.751 (1969). *“Aprobación de acuerdo internacional. Pacto Internacional de Derechos Humanos y Protocolo Facultativo”*. Montevideo, promulgada el 11 de julio de 1969. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/13751-1969>
- Ley Nº 16.045 (1989). *“Ley sobre Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la Actividad Laboral”*. Montevideo, promulgada el 2 de junio de 1989. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>
- Ley Nº 16.063 (1989). *“Aprobación de Acuerdos Internacionales – Derechos Humanos”*. Montevideo, promulgada el 6 de octubre de 1989. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16063-1989>
- Ley Nº 16.735 (1996). *“Aprobación de Acuerdo Internacional – Derechos Humanos”*. Montevideo, promulgada el 5 de enero de 1996. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16735-1996>
- Ley Nº 17.330 (2001). *“Aprobación de Acuerdo Internacional – Personas con Discapacidad”*. Montevideo, promulgada el 9 de mayo de 2001. Recuperado de <http://impo.com.uy/bases/leyes/17330-2001>

- Ley Nº 17.817 (2004). *“Declaración de Interés Nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación”*. Montevideo, promulgada el 6 de setiembre de 2004. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>
- Ley Nº 17.940 (2006). *“Libertad Sindical. Derechos Sindicales”*. Montevideo, promulgada el 2 de enero de 2006. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006>
- Ley Nº 18.104 (2007). *“Declaración de Interés General. Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres. ROU”*. Montevideo, promulgada el 15 de marzo de 2007. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18104-2007>
- Ley Nº 18.331 (2008). *“Ley de Protección de Datos Personales”*. Montevideo, promulgada el 11 de agosto de 2008. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008>
- Ley Nº 18.381 (2008). *“Ley sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública”*. Montevideo, promulgada el 17 de octubre de 2008. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18381-2008>
- Ley Nº 18.508 (2009). *“Ley de Negociación Colectiva en el marco de las relaciones laborales en el Sector Público”*. Montevideo, 26 de junio de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18508-2009>
- Ley Nº 18.561 (2009). *“Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”*. Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>
- Ley Nº 18.566 (2009). *“Ley de Negociación Colectiva”*. Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>

- Ley N° 18.651 (2010). *“Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad”*. Montevideo, promulgada el 19 de febrero de 2010. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>
- Ley N° 19.121 (2013). *“Regulación del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central”*. Montevideo, promulgada el 20 de agosto de 2013. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19121-2013>
- Ley N° 19.196 (2014). *“Ley de Responsabilidad Penal Empresarial”*. Montevideo, promulgada el 25 de marzo de 2014. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014>
- Ley N° 19.580 (2017). *“Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los Arts. 24 a 29 de la Ley 17.514”*. Montevideo, promulgada el 22 de diciembre de 2017. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>
- Mangarelli, Cristina (2014). *Acoso y Violencia en el Trabajo -Enfoque Jurídico-* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- MERCOSUR (1998). *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*. Río de Janeiro, adoptada el 10 de diciembre de 1998. Recuperado de http://www.sice.oas.org/labor/MERCOSUR_Sociolab.pdf
- MERCOSUR (2015). *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*. Brasilia, adoptada el 17 de julio de 2015. Recuperado de https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/download/56_a84a43e95749e46252ea0f5207b35b5d
- OEA (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”*. Belem do Pará, adoptada el 9 de junio de 1994. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

- OEA (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. Adoptada el 8 de junio de 1999. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- OIT (1951). *C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ginebra, adoptado el 29 de junio de 1951. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- OIT (1958). *C111 – Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Ginebra, adoptado el 25 de junio de 1958. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- OIT (1981a). *C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Ginebra, adoptado el 22 de junio de 1981. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- OIT (1981b). *C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Ginebra, adoptado el 23 de junio de 1981. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- OIT (1985). *C161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*. Ginebra, adoptado el 25 de junio de 1985. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- OIT (1988). *C167 – Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)*. Ginebra, adoptado el 20 de junio de 1988. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167

OIT (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el Sector servicios y medidas para combatirla.*

Ginebra: OIT. Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

ONU (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

Adoptada el 16 de diciembre de 1966. Recuperado de
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

ONU (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer.* Aprobada el 18 de diciembre de 1979.

Recuperado de
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>