

**RESOLUCIONES ADOPTADAS  
EN SU SESIÓN DEL DÍA 23 DE MARZO DE 2021 LA JUNTA DIRECTIVA DE INIA HA  
ADOPTADO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

Se fija el 30 de marzo la próxima sesión de Junta Directiva

- 5132/21 Aprobar el protocolo “Política de prevención, diagnóstico e intervención ante cualquier situación de violencia o discriminación en el lugar de trabajo” solicitando a los gremios institucionales acordar su integración numérica a la comisión de salud ocupacional; redacción en anexo a la presente resolución.
- 5133/21 Aprobar la prórroga de los contratos de los actuales técnicos sectoriales hasta junio de 2021 inclusive; manteniendo el carácter de temporales. Asimismo, aprobar la realización del llamado a cubrir dichos cargos, mediante concurso abierto, con financiación del Fondo de Promoción de Tecnología Agropecuaria (FPTA).
- 5134/21 Aprobar la designación de las Ings. Agrs. Paula Conde y Georgina García Inza como representantes, titular y alterno respectivamente, para integrar la Mesa de Trabajo que se implementará para abordar temáticas de la producción de aceite de oliva en Uruguay, convocada por el Ministerio de Industria, Energía y Minería.



**ANEXO**  
**RESOLUCIÓN 5132/21**

**INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION AGROPECUARIA**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE  
VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

Febrero 2021



[www.inia.uy](http://www.inia.uy)



## Índice:

A. Disposiciones Generales.....	3
A.1. Objetivo de la política de prevención, diagnóstico e intervención ante cualquier situación de violencia o discriminación en el lugar de trabajo.....	3
A.2. Ámbito de aplicación y alcance.....	3
A.3. Definiciones.....	3
A.4. Principios fundamentales.....	6
B. Políticas para combatir el acoso, la violencia y la discriminación en el lugar de trabajo.....	7
B.1. Políticas.....	7
B.2. Valores subyacentes a la política.....	7
B.3. Principios fundamentales.....	7
C. Cometidos y responsabilidades.....	8
C.1. Obligaciones de la Institución.....	8
C.2. Obligaciones de los trabajadores en general.....	9
D. Planificación y Abordaje.....	10
D.1. Diagnóstico de situación actual en la Institución.....	10
D.2. Evaluación del riesgo.....	10
D.3. Acciones específicas.....	11
E. Procedimiento para realizar denuncias y medidas disciplinarias: Protocolo de actuación ante situaciones de supuesto acoso sexual, moral, violencia o discriminación.....	12
E.1. Introducción.....	13
E.2. Objetivo.....	13
E.3. Procedimiento para realizar la denuncia.....	13
E.3.1. Presentación de la denuncia o notificación.....	13
E.3.2. Tratamiento del tema.....	13
E.4. Intervención: medidas preventivas y correctivas.....	14
E.5. Notificaciones.....	15
Vigencia.....	16



## A. DISPOSICIONES GENERALES:

**A.1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN ANTE CUALQUIER SITUACIÓN DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO:** El presente documento tiene por objetivo establecer pautas de orientación para tratar el problema en los lugares de trabajo, es por ello que incluye:

- identificación de riesgos,
- prevención y control,
- atenuación de las consecuencias,
- apoyo a los trabajadores afectados,
- supervisión y evaluación

**A.2. ÁMBITO DE APLICACION Y ALCANCE:** El presente documento se aplicará en todas las dependencias del Instituto. Tendrá un alcance universal a todos los colaboradores de INIA, cualquiera sea su cargo, o modalidad contractual, ya sean personas remuneradas o no (pasantes, tesisistas, etc.). Asimismo, abarcará a los dependientes y colaboradores de empresas tercerizadas o empresas unipersonales. (Artículo 10 del Decreto 256/2017, reglamentario de la Ley 18561).

### A.3. DEFINICIONES:

**Violencia:** La violencia en el trabajo constituye uno de los mayores riesgos laborales. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003). “*Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas*”. (Ginebra). es entendida como "toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la 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. Se entiende por consecuencia directa un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional". Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (O. m. (s.f.). “*Raising awareness of Psychological harassment at work, Protecting Workers.*” Suecia: Health Series Nro 4.) clasifica la naturaleza de las formas de violencia vivida en: “físicas, sexuales, psíquicas, basadas en las privaciones o el abandono”. En las situaciones de violencia confluyen determinantes vinculados a los procesos de trabajo, a las relaciones de poder y a la autoridad en la



organización, y a la presión de las demandas externas que recaen en estos contextos. La violencia relacionada con el trabajo tiene una fuerte vinculación con la organización laboral y con el contenido del trabajo, los cuales se constituyen en factores negativos para el bienestar del trabajador y determinan efectos en su salud y seguridad, así como consecuencias negativas en el medio familiar y social. Al encontrarse en un ambiente de trabajo hostil, surgen algunas repercusiones en la salud de los trabajadores como mayor nivel de estrés, descenso de la motivación, pérdida de confianza hacia los superiores y los compañeros de trabajo.

**Discriminación:** Es entendida como la dimensión conductual de un prejuicio; es decir, el trato diferencial del que es objeto un individuo, como manifestación de actitudes despectivas e injustificadas hacia los grupos y estereotipos que a éste se le puedan atribuir. Es decir que involucra un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, bio psicológicos, de edad, etc.

**Acoso Sexual:** La Ley 18.561 reguló en 2009 (Poder Legislativo, Uruguay, 2009) el acoso sexual en el trabajo en nuestro país. Lo define como “todo comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace producirle un perjuicio en su situación laboral, o que le cree un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.” Estas conductas están prohibidas en el entorno de trabajo, por violar derechos humanos constitucionales. Algunos ejemplos de estas conductas pueden ser: requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa de trato diferencial o amenazas de perjuicios, acercamientos corporales indeseados u ofensivos para quien lo recibe. La ley establece expresamente que “un único incidente grave puede constituir acoso sexual...no se requiere reiteración de conductas”.

**Acoso Laboral:** Por “mobbing” o acoso laboral en el lugar de trabajo se entiende: “cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente los comportamientos, palabras, gestos., actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad y la integridad física de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”. La reiteración o sistematicidad en la conducta son un elemento constitutivo del mismo, distinguiéndose del acoso sexual. Es decir que el concepto de mobbing engloba conductas de hostigamiento laboral que no necesariamente tienen



connotación sexual. Según Leyman (1996), este fenómeno se presenta en diferentes etapas: la primera es denominada “Incidente Crítico” es de corta duración y se origina con un conflicto. Estos primeros episodios problemáticos no se consideran mobbing. Una segunda etapa de “Acoso y Estigmatización” se caracteriza por la presencia de las distintas conductas hostigadoras. Estas conductas aisladas no son consideradas como acoso, no obstante, la reiteración y recurrencia logran la estigmatización de la víctima. La tercera fase que denomina “Intervención de las autoridades” donde los superiores con frecuencia adjudican las opiniones formadas en las fases iniciales. En esta etapa el acoso ya está instalado y adopta carácter oficial.

Cuando cualesquiera de las situaciones mencionadas anteriormente se producen, la persona que resulta blanco de estas conductas experimenta ansiedad debido al miedo y a la sensación de amenaza. Sus emociones se ven comprometidas al sentir fracaso, impotencia, frustración, lo que determina baja autoestima, desmotivación laboral y puede llegar a ocasionar dificultades de concentración, daño psicológico, deterioro y embotamiento intelectual, pérdida de la memoria, manía persecutoria, etc.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define 3 niveles de prevención que deberían funcionar en simultáneo, para evitar este tipo de situaciones en los lugares de trabajo:

- **Prevención Primaria:** Consiste básicamente en evaluación, planificación y vigilancia. Las acciones que el Instituto podrá desarrollar para dar cuenta de esta modalidad de prevención son: información, educación, sensibilización, puesta en práctica de códigos de ética, cláusulas incluidas en los contratos, etc.
- **Prevención Secundaria:** Esta etapa debe estar más enfocada en el diagnóstico del estado de situación en la Institución. Las herramientas que aquí deberán emplearse son: aplicación de cuestionarios anónimos de percepción de los factores de riesgos psicosociales y de daños a la salud, monitorear los indicadores de ausentismo, licencias por enfermedad, índice de accidentes (frecuencia y gravedad), rotación del personal, y contar con el apoyo de la especialista en salud ocupacional.
- **Prevención Terciaria:** En esta etapa, corresponde emplear las herramientas de control y eliminación de situaciones ya consumadas o presuntamente consumadas. Es decir, cuando exista una o varias denuncias.



#### **A.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:**

- Un medio ambiente seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo en relación con el trabajo y contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.
- La comunicación fluida entre los empleadores y los trabajadores es un elemento fundamental para la aplicación satisfactoria de las políticas y programas destinados a combatir la violencia en el lugar de trabajo.
- Toda política o medida destinada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debe apuntar a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación.
- La promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres contribuye a reducir la violencia en el trabajo.

#### **B. POLÍTICAS PARA COMBATIR EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

##### **B.1. POLÍTICAS:**

La ley 18.561 dispone que “toda Empresa debe comunicar, difundir a sus empleados una política contra el acoso, la violencia y la discriminación en el trabajo”, la misma debe incluir medidas que prevengan, desalienten y sancionen este tipo de conductas. El Art. 4 de la Ley establece que:” el empleador será responsable cuando cometa directamente las conductas de acoso sexual o lo hagan sus representantes en el uso del poder de dirección (acoso vertical descendiente), también será responsable por los actos de acoso de sus dependientes (acoso horizontal), cuando habiendo tomado conocimiento de ello no tome las medidas necesarias para corregir la situación”.

##### **B.2. VALORES SUBYACENTES A LA POLÍTICA:**

- Las autoridades de INIA reconocen claramente la importancia del esfuerzo y compromiso necesario para eliminar todo tipo de violencia en el lugar de trabajo.
- Se deben trazar objetivos claros respecto a la importancia fundamental que revisten los recursos humanos para lograr calidad en el trabajo.



- Es fundamental realzar los objetivos comunes del personal y la Institución (Visión, Misión y Valores).
- Comprometerse para prevenir la violencia en el lugar de trabajo es una responsabilidad de todos.

### **B.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:**

- INIA se compromete a apoyar todas las medidas encaminadas a generar un entorno de trabajo exento de violencia y a intervenir frente a la existencia de consecuencias adversas.
- La Institución no tolerará ningún incidente, que pueda configurarse en acoso, discriminación, etc. por parte de ningún integrante del personal o jerarca.
- Las definiciones de acoso laboral, sexual y discriminación se encuentran en el Literal A.3. del presente documento.
- En el presente documento se establece un procedimiento de reclamación justo que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas carentes de fundamento, y la participación del personal superior en caso de ser denunciado.
- Se establecerán programas de información, educación y sensibilización en relación a las temáticas mencionadas, a todos los trabajadores, incluidos mandos medios y jercas.
- La Institución expresa su compromiso de establecer medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo.
- Se establecerán los mecanismos adecuados para la eficaz divulgación de la política en esta materia.
- Se declara el compromiso expreso de mantener la confidencialidad frente a las situaciones de denuncia que se presenten.

## **C. COMETIDOS Y RESPONSABILIDADES**

### **C.1. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN**

- Comunicar y difundir la existencia de la política institucional contra el acoso sexual, laboral, violencia y discriminación. Se prohíbe este tipo de conductas y se establece cuál será el abordaje que se dará a las denuncias que se reciban de este tipo de actos en el **Protocolo de Actuación**





ante situaciones de supuesto acoso sexual, laboral, violencia o discriminación en el trabajo, documento que se considera parte integrante de esta política.

- Con la asistencia de la especialista en salud ocupacional y la Comisión Nacional de Salud, emprender y apoyar programas de información, educación y formación de los trabajadores sobre prevención de violencia laboral.
- Incluir en los contratos de trabajo una cláusula que establezca la obligación del empleado de guardar el debido respeto y consideración de sus compañeros de trabajo y la prohibición de realizar conductas de acoso y/o que vulneren el buen clima laboral.
- Se incluirá en el Régimen Disciplinario del Estatuto del Personal este tipo de conducta como pasible de determinar una desvinculación por notoria mala conducta en caso de que se comprueben las mismas por parte de personas denunciadas.
- En caso de existir denuncias concretas, INIA se compromete a establecer medidas de protección de los denunciantes y víctimas de acoso, mientras se realiza la investigación correspondiente.
- Tal como se establece en el **Protocolo de Actuación ante situaciones de supuesto acoso sexual, laboral, violencia o discriminación en el trabajo**, la Institución tiene la potestad de sancionar al responsable, en caso de no hacerlo será responsable ante la víctima de acoso.
- No podrá despedir ni sancionar a la víctima de acoso o a los testigos dentro del plazo de 180 días de presentada la denuncia, de lo contrario el despido, se presumirá abusivo y dará derecho a una reclamación de indemnización especial de 6 salarios que se acumulará con la indemnización por despido común, a excepción de los casos en que se configure notoria mala conducta.
- Conservar toda la documentación vinculada a la investigación, por si en el futuro se inicia un juicio contra la Institución.
- Velar porque se realice un mapa de riesgos en los diferentes lugares de trabajo.

## C.2. OBLIGACIONES DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES EN GENERAL:

- Cooperar en forma permanente con la Comisión Nacional de Salud y mantener un diálogo fluido con el área de RRHH a nivel nacional y regional al respecto de estas temáticas siempre manteniendo el anonimato de las situaciones que se presenten.
- Asumir un rol primordial en la capacitación de sus afiliados en las temáticas de acoso, violencia o discriminación.



- Asesorar a sus afiliados para que presenten las denuncias correspondientes a la Comisión de Salud Nacional, tal como se establece en el **Protocolo de Actuación ante situaciones de supuesto acoso sexual, laboral, violencia o discriminación en el trabajo**.
- Notificar los actos violentos en el lugar de trabajo.
- Contribuir a que se guarde absoluta confidencialidad sobre las denuncias realizadas o solicitudes de asesoramiento.
- Realizar actuaciones en forma coordinada con la Comisión Nacional de Salud.
- Inculcar aptitudes interpersonales y de comunicación que podrían prevenir y neutralizar situaciones potencialmente violentas.

#### **D. PLANIFICACION Y ABORDAJE**

##### **D.1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL EN LA INSTITUCIÓN:**

La Comisión Nacional de Salud, con el asesoramiento de la especialista en material de salud y seguridad laboral, deben evaluar los efectos de la violencia en el lugar de trabajo. Los indicadores que se enumerarán y otros datos relevantes proporcionarán información valiosa para evaluar la magnitud del problema que eventualmente pueda estar planteándose en INIA:

- Encuestas sobre el alcance de la violencia en los diferentes lugares de trabajo
- Ausentismo
- Licencias por enfermedad
- Índice de Accidentes
- Rotación del personal

##### **D.2. EVALUACIÓN DEL RIESGO:**

Se debe determinar la magnitud del riesgo en áreas específicas y las circunstancias en que éste tiende a surgir e identificar posibles riesgos relacionados con grupos vulnerables. Para evaluar el riesgo deben tenerse en cuenta los posibles indicios de tensión como: agresión física a una persona; abuso verbal (insultos, lenguaje despectivo); lenguaje corporal agresivo que indique intimidación, indiferencia o desprecio; comportamientos amenazadores verbales o escritos.



**D.3. ACCIONES ESPECÍFICAS:** En caso de detectarse situaciones de la naturaleza mencionada en el literal D.2 la responsable del área de salud ocupacional o quien las detecte deberá reportar el tema para que se dé apoyo concreto a la o las personas en esta situación explicitando los caminos que puede tomar y poniéndola en conocimiento del presente protocolo

## **E. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR DENUNCIAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE SUPUESTO ACOSO SEXUAL, LABORAL, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO**

#### **E.1. INTRODUCCIÓN**

Se aplicará este procedimiento ante denuncia por supuestas situaciones de acoso sexual, moral, violencia o discriminación en el trabajo. Cada trabajador tiene derecho a exigir que la situación de acoso sexual, laboral o discriminatoria que pueda estar padeciendo se trate dentro del ámbito de la Comisión de Salud, es decir que los trabajadores pueden exigir a la organización sindical respectiva que intervenga y le brinde protección frente a este tipo de situaciones.

El procedimiento será conducido por la Comisión Nacional de Salud Ocupacional integrada por representantes de la Institución y de los trabajadores.

Los integrantes de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional son:

- Por INIA: dos representantes designados por la Institución
- Por la Federación de Funcionarios de INIA (FEFUIINIA): dos representantes designados por la Federación
- Por la Asociación de Profesionales Universitarios de INIA (APUINIA): dos representantes designados por la Asociación

Las denuncias o notificaciones serán tratadas en esta Comisión, pudiéndose convocar a otros técnicos o asesores externos cuando la situación lo requiera.

Las denuncias o notificaciones se presentarán por escrito ante la Comisión de Salud Nacional en sobre cerrado. En caso de que la denuncia sea planteada verbalmente, la Comisión deberá labrar un acta firmada por el denunciante, su representante gremial o un asesor jurídico.

Las actuaciones se llevarán a cabo respetando en todo momento la confidencialidad del caso, con el objetivo de proteger al o los denunciantes, así como al supuesto agresor.



En caso de que la Comisión no esté en funcionamiento o no pueda reunirse, la denuncia será tratada por la Dirección Nacional, contando con la participación de los representantes de los trabajadores que la agremiación designe a tales efectos.

## E.2. OBJETIVO

Generar un mecanismo de intervención diagnóstica y preventiva desde una mirada de salud, para abordar los temas de violencia, discriminación y acoso en el trabajo, y que permita realizar un abordaje de las denuncias que se presenten, generando una propuesta de resolución que deberá ser acordada con las autoridades institucionales.

## E.3. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UNA DENUNCIA

### E.3.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA O NOTIFICACIÓN.

- Se deberá presentar por escrito en sobre cerrado en carácter de RESERVADO no divulgando en la carátula la identificación de la persona involucrada, ante uno o más integrantes de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional. No obstante, el denunciante deberá firmar un documento de denuncia.
- En caso de que la denuncia sea verbal se labrará un acta que será firmada por el denunciante o representante gremial o jurídico.

### E.3.2. TRATAMIENTO DEL TEMA

- a. Se deberá tratar el tema en la reunión ordinaria o solicitar una reunión extraordinaria para tratar el tema en forma específica, con los demás integrantes de la Comisión.
- b. El tiempo desde la llegada de la denuncia o notificación del evento hasta su tratamiento en la Comisión no deberá exceder los **tres días hábiles**.
- c. La Comisión podrá disponer que la investigación sea realizada por la Comisión Nacional en pleno, o solo por alguno de sus miembros. Asimismo, en caso de que la situación lo amerite, la Comisión podrá solicitar el asesoramiento de especialistas externos.
- d. En caso de que el/la denunciado/a sea integrante de la comisión, será suspendido de esta función hasta la finalización de la investigación.



- e. La Comisión dispondrá de las máximas facultades y potestades para aclarar los hechos, incluyendo el diligenciamiento de prueba testimonial, documental, etc.

#### **E.4. INTERVENCIÓN: MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS**

- **MEDIDAS PREVENTIVAS:**

Mientras se desarrolle el procedimiento, se podrán adoptar medidas provisionales tendientes a lograr una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y/o su no reiteración. Dichas medidas podrán ir desde traslados de horario o lugar de trabajo, entre otras.

- **MEDIDA DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO**

Se recabará toda la información necesaria para elaborar el informe:

- ✓ Identificando, evaluando y analizando las condiciones de trabajo mediante observación del proceso de trabajo.
- ✓ Realización de entrevistas reservadas a cada uno de los implicados en el área de trabajo desde donde proviene la denuncia o notificación del evento, entrevista al denunciado. Tomando en cuenta las dificultades probatorias en estas situaciones, deberán admitirse todos los medios de prueba lícitos.
- ✓ **Los testigos llamados a declarar serán informados previamente de la estabilidad laboral que prevé la ley 18.561 en su Artículo 12. (Prevención y sanción del acoso sexual en las relaciones laborales y docencia.)**

- **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Se emitirá un informe no vinculante, con las conclusiones en caso de que se haya comprobado la denuncia y las recomendaciones sobre cómo proceder caso a caso luego de estudiado el mismo.

Entre ellas podrán ser medidas administrativas y de gestión de los factores de riesgos identificados en la intervención, hasta la desvinculación de la persona denunciada:

- ✓ Aconsejar que se modifique determinados procesos de trabajo
- ✓ Traslado del funcionario/s, dentro de la misma dependencia o fuera de la misma o cambios de turnos.
- ✓ Aplicar una sanción disciplinaria



- ✓ Iniciar procedimiento disciplinario.
- ✓ Desvinculación por notoria mala conducta.
- ✓ En caso de comprobarse que el denunciante realizó una denuncia falsa con el objetivo de dañar al denunciado, la Comisión podrá recomendar, aplicar una sanción disciplinaria, Iniciar procedimiento disciplinario o desvinculación por notoria mala conducta de dicho funcionario.

Cuando del informe resulte que pueda recaer una decisión sancionatoria o contraria a la denuncia formulada, se deberá dar vista por el término de cinco días hábiles a la persona o personas interesadas. Vencido el plazo referido o, en su caso, realizados los descargos, se emitirá un nuevo informe final y se enviará el expediente para resolución de la Junta Directiva, quien adoptará la resolución definitiva que corresponda, la que incluye homologar el dictamen, archivar el caso, disponer medidas correctivas o sancionatorias, etc.

#### **E.5. NOTIFICACIONES:**

El Gerente de Operaciones junto con uno o más integrantes de la Comisión Nacional de Salud (que esta disponga), serán los responsables de comunicar las disposiciones adoptadas a las personas involucradas en el proceso de investigación.

En el mismo acto se le notificará que tiene **diez días hábiles** para presentarse ante la Inspección General del Trabajo, en caso de considerar que la resolución lesiona sus intereses.

**VIGENCIA:** El presente protocolo entrará en vigencia el primer día del mes siguiente en que la Junta Directiva apruebe el mismo y sea notificado al personal, y podrá ser derogado o modificado en cualquier momento, previendo que cualquier modificación al mismo deberá ser comunicada al personal.



## ANEXO 1

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arroyuelo, Oscar; *La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. Revista Relaciones laborales, 2012*

Fernández Marín, Silvia Karla; Garnique Felicita, *Acoso Laboral (Mobbing). Análisis propuestas y recomendaciones para Instituciones de Educación Superior, Gestión y Estrategia, N.º 45, 2014*

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2)*, 165-184.

Hirigoyen, Marie-France; *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós Barcelona, 2013*

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas. Ginebra*

Organización Mundial de la salud, O. m. (s.f.). *Raising awareness of Psychological harassment at work, Protecting Workers. Suecia: Health Series Nro 4.*

Pla Rodriguez, Américo. Curso de Derecho Laboral T.II, vol. 1

Poder Legislativo, Uruguay. (2009). *Ley 18561, Artículo 1, y 2.* <http://www.parlamento.gub.uy leyes>.

Uriarte, Oscar, *Sobre Acoso Moral o Mobbing, legitimación pasiva y competencia de la justicia laboral, RDL, Tomo LI N°231*

FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
RAFAEL LEANDRO SECCO DE SOUZA  
FECHA: 2021.5.25 17:45:00 -03:00

FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
JOSE BONICA HENDERSON  
FECHA: 2021.5.22 13:21:27 -03:00

FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
ALBERTO BOZZO DE BRUM  
FECHA: 2021.6.7 23:08:27 -03:00

**IDfirma**  
Abitab

**IDfirma**  
Abitab

FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
MARTIN GORTARI  
FECHA: 2021.5.25 16:15:15 -03:00

FIRMADO DIGITALMENTE POR:  
ALEXANDRO BASTRIBONICOLA  
FECHA: 2022.02.15 18:27:11 -03:00



**IDfirma**  
Abitab  
[www.inia.uy](http://www.inia.uy)

**IDfirma**  
Abitab