

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

ENVIRONMENTAL SEXUAL HARASSMENT

ASSEDIO SEXUAL AMBIENTAL

EMMA RAMOS PÉREZ (*)

RESUMEN. En el presente artículo, se le propone al lector un recorrido por los conceptos de acoso laboral, acoso sexual y acoso sexual ambiental, en tal sentido se detallan los aspectos constitutivos de los conceptos; dando noticia de la normativa más relevante. Con base en una sentencia del TAT 4 (n°65/2019) se sustanció el recorrido teórico y propició la consulta de más de diez autores. Asimismo, se comparten las conclusiones reflexivas de un tema tan complejo como es el acoso sexual ambiental.

PALABRAS CLAVE. Acoso sexual ambiental. Acoso sexual. Acoso laboral. Discriminación. Derecho humano fundamental.

ABSTRACT. In this article, the reader is offered a journey through the concepts of workplace harassment, sexual harassment and environmental sexual harassment, in this sense, the constituent aspects of the concepts are detailed; giving notice of the most relevant regulations. Based on a sentence of the TAT 4 (n°65/2019), the theoretical route was substantiated and led to the consultation of more than ten authors. Likewise, the reflexive conclusions of a subject as complex as environmental sexual harassment are shared.

KEW WORDS. Environmental sexual harassment. Sexual harassment. Workplace harassment. Discrimination. Basic human right

RESUMO. Neste artigo, oferece-se ao leitor uma viagem pelos conceitos de assédio laboral, assédio sexual e assédio sexual ambiental, neste sentido, são detalhados os aspectos constitutivos dos conceitos; dando conhecimento dos regulamentos mais relevantes. Com base numa sentença do TAT 4 (n°65/2019), o percurso teórico foi fundamentado e levou à consulta de mais de dez autores. Da mesma forma, são compartilhadas as conclusões reflexivas de um assunto tão complexo quanto o assédio sexual ambiental.

(*) Estudiante de 4.º año de la Facultad de Derecho de la Universidad CLAEH. Correo electrónico: emmaramoss@hotmail.com

PALAVRAS – CHAVE. Assedio sexual ambiental. Assedio sexual. Assedio laboral. Discriminação. Direito humano fundamental.

Introducción

La elección del tema de la monografía “el acoso sexual ambiental”, tiene como punto de partida la problemática que si bien existe desde hace muchísimos años, por no decir desde siempre, en el último tiempo ha tomado más relevancia en el mundo jurídico; en virtud de los avances sobre los derechos sociales, especialmente de las mujeres, que lógicamente repercute también en el ámbito laboral.

Son situaciones, que hasta el siglo pasado eran consideradas normales, aceptadas tanto por quien las realizaba, como por quien las recibía y por todo el entorno. Poco a poco se fueron trasformando en conductas rechazadas, que se oponen a los principios rectores del derecho laboral. En tal sentido, se tendrá presente que una de las obligaciones del empleador es proteger a sus trabajadores respecto de cualquier daño que puedan sufrir, ya que los trabajadores no pueden trabajar en un ambiente donde haya, por ejemplo, acoso laboral, sexual, y ningún tipo de discriminación.

Por tanto, el interés de este trabajo, se centra en conocer en que consiste el acoso sexual ambiental, las leyes que lo establecen, y también, poder diferenciar esta conducta de una lícita. A su vez, entendemos que es un tema relevante dado que muchas personas no saben que estas conductas están penadas por la ley y sus víctimas protegidas, especialmente en el acoso sexual ambiental.

I. Acoso laboral

Corresponde antes de entrar específicamente al tema acoso sexual ambiental, empezar por definir someramente el acoso laboral, en virtud de que una de las modalidades es el acoso sexual.

I.1 Definición acoso laboral

Como indica Cristina MANGARELLI (2006), y es pacíficamente sostenido por la doctrina del derecho del trabajo, el trabajador debido a la situación de subordinación y de dependencia, padece mayor vulnerabilidad a sufrir abusos ya sea por el empleador o por sus representantes, como también por los compañeros. Por tanto, el empleador, por el contrato de trabajo, está obligado a respetar la dignidad del trabajador, a proteger la integridad física y psíquica del mismo (p. 68).

A su vez, ANDRADE SOSA (2017) siguiendo a MANGARELLI, establece que del deber de protección del empleador sobre el trabajador, además del

deber de respetar la dignidad de sus trabajadores, se encuentra obligado a proporcionar un ambiente de trabajo moralmente sano, libre de violencia o acoso (p. 79).

Por tanto, esto determina que el empleador debe adoptar medidas de prevención dentro de sus posibilidades, para que no haya o se interrumpan los comportamientos hostiles o violentos. El incumplimiento de esta obligación implica que el empleador incurra en responsabilidad.

Estas obligaciones, no siempre están establecidas concretamente en el contrato de trabajo, pero, surgen de la naturaleza jurídica del mismo por el dirigismo contractual, además en ocasiones están reguladas específicamente en las leyes. Por tanto, el trabajador puede, si el empleador no cumple con su obligación, rescindir el contrato y también tiene derecho a exigir el pago de la indemnización por despido.

I.2 Elementos del acoso laboral

Siguiendo los conceptos de MANGARELLI (2006), para que se configure como tal el acoso laboral, debe reunir distintos elementos (aunque no todos comprenden precisamente al acoso sexual).

Esos elementos son, por ejemplo los comportamientos negativos, a su vez tienen que ser reiterados, estos hechos los va a ponderar el juez, pero cabe aclarar, que este elemento de la reiteración no aplica al acoso sexual, en virtud de que la ley así lo establece; pueden ser cometidos por el empleador, representante o compañeros de trabajo, es decir, hay un sujeto activo calificado, que se puede ampliar a sujetos que usualmente se desempeñan en el lugar de trabajo. También tienen que ser realizados por un individuo o grupos de individuos; lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (ejemplo: la dignidad del trabajador, la intimidación, el honor, etc.); susceptibles de causar un daño o perjudicar el ambiente de trabajo (p. 69).

I.3 Normativa

En cuanto a la normativa, naturalmente se tendrá presente especialmente los artículos de la Constitución de la República n° 7, 8, 10, 53, 54, 55, 72 y 332, solo por mencionar algunos de ellos.

Es de destacar, la vigencia del Convenio Internacional del Trabajo de la OIT n°190 (2019) sobre violencia y acoso, que Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar. Como señala PÉREZ DEL CASTILLO (2020) el mencionado convenio si bien establece el concepto de acoso laboral, es una definición genérica, sin perjuicio de permitir y obligar, a los países que ratifiquen a contar con una definición propia en su legislación (p.241).

Define el acoso laboral como: “conjunto de amenazas, comportamientos, y practicas inaceptables, ya sea que se manifiesten en una sola oportunidad o de forma repetida, que causan o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual, o económico” (PÉREZ DEL CASTILLO, 2020, p.241).

Asimismo, la noción de acoso laboral como indica MANGARELLI (2006), comprende a toda forma de acoso que se desarrolle en el trabajo, como es el acoso moral, con finalidad discriminatoria, y el acoso sexual (p. 70).

Es oportuno señalar, la ley n° 16.045 (1989) que en el artículo 1 prohíbe todo acto de discriminación que viole el principio de igualdad en lo que refiere al trato y a las oportunidades en la actividad laboral para ambos sexos.

Además, siguiendo a GAIERO (2015), también son relevantes en cuanto a la regulación sobre el acoso, la ley n° 17.817 (2004) que en su artículo 1 declara de interés nacional a la lucha contra el racismo, xenofobia y toda la discriminación. Asimismo, están las leyes n° 18.104 (2007) que promueve la implementación de un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos; y la ley n° 19.098 (2013) que declara de interés nacional la confección de un protocolo de prevención, detección e intervención respecto al maltrato físico, psicológico o social en los centros educativos de todo el país (p. 12).

En el mismo tenor, es importante mencionar, continuando con GAIERO (2015), los decretos 37/997 (1997) que fue una de las normas inaugurales, es decir, el primer instituto normativo que se incorpora el termino acoso sexual como reza en el artículo 5 del decreto señalado; y el decreto 186/004 (2004) que en sede de infracciones a las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos en materia laboral, el acoso sexual en el ambiente de las relaciones laborales se considera como infracción muy grave, como surge en el artículo 7 del decreto (p. 17).

II. Acoso sexual

II.1 Origen Acoso sexual

Sobre esta temática, PÉREZ GUARDO (2013) señala que tiene su origen en 1974 en Estados Unidos, en un análisis sobre la experiencia laboral de mujeres universitarias, donde se hace referencia a la relación sobre todo de hombre a mujeres que hace incómoda su naturalidad en el empleo, como por ejemplo, comportamientos considerados otrora como parte de ese entorno laboral (p.197).

En el mismo sentido, Carolina PANIZZA (2009) indica que este problema surge con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la década del 60, y recién a fines de la década del 70 en Estados Unidos, se produjeron las primeras decisiones de tribunales, lo que permitió que el acoso

sexual dejara de verse como un problema entre dos personas para pasar a ser un ilícito laboral (p. 604).

II.2 Definición acoso sexual

En el artículo 2 de la ley nº 18.561 (2009), se establece la definición de acoso sexual:

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.

Y en el artículo 3 de la mencionada ley, se indica los comportamientos del acoso sexual.

MANGARELLI (2006), sobre el acoso sexual en el trabajo, detalla que es el comportamiento de carácter sexual, el cual no es deseado por la persona que va dirigido, y a su vez incide negativamente en la situación laboral de la víctima. Además, aclara que el sujeto activo puede ser un compañero de trabajo, y no solo el empleador o los jefes, ya no es necesario que se realice con abuso de autoridad para que se configure, además tampoco se exige que se reitere la conducta, como sí sucede en otros tipos de acoso (p. 69).

Destacada doctrina como la Dra. Martha MÁRQUEZ GARMENDIA, en base a las distintas definiciones que tienen ciertos rasgos comunes define al acoso sexual en el trabajo como:

Se entiende por acoso toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta. (GARMENDIA, s.f. p. 1)

Por otra parte, en la obra de GAIERO (2015) se señala que el acoso sexual es la conducta de carácter sexual, que no es deseado por la persona que está dirigida, que interfiere en su trabajo, donde se establece como condición, crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo (p. 73).

Siguiendo con el autor GAIERO (2015), en su texto cita el concepto desarrollado por el Tribunal de Apelación de Trabajo de 2do turno (sentencia nº 90/1998) que indica que el acoso sexual, como forma de hostigar, perseguir, hostilizar, apremiar a una persona con molestias o requerimientos sexuales no queridos, hace que las condiciones del trabajador que es acosado sean

inadecuadas, y debe realizar sus funciones en un ámbito que debe ser respetado como ser humano (p. 76).

Como viene de señalarse, del artículo 2 de la ley n° 18.561 y de todos los conceptos mencionados de acoso sexual, como lo establece Carolina PANIZZA (2009) la doctrina en general entiende que hay dos tipos de acoso sexual: el pro quo (que también se denomina chantaje y acoso sexual puro) y el acoso sexual ambiental (p. 609)

Esta distinción, según indica FANTONI (2011) fue originalmente planteada por Catherine MACKINNON (jurista norteamericana) lo cual fue tomado en cuenta por la jurisprudencia de ese país, y luego fue expandida por leyes de todo el mundo. Dicha jurista, denomina el acoso sexual ambiental como un entorno hostil (p. 24).

A su vez, volviendo con GAIERO (2015) el acoso sexual en la relación de trabajo, se ha reconocido y abordado jurídicamente en distintas legislaciones como una lesión a los derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a la no discriminación, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a trabajar en un ambiente libre de violencia, el derecho a la libertad sexual y a la intimidad (p. 6).

II.3 Normativa

En el marco del derecho internacional, encontramos la Recomendación General n° 19 de la ONU “La violencia contra la mujer” (1992), que en el artículo 11 establece:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Recomendación General número 19 de la ONU, 29 de enero de 1992).

En el derecho positivo nacional, el acoso sexual está regulado por la ley n°18.561 (2009) y reglamentada por el decreto 256/017 (2017). Esta ley tiene como finalidad tanto la prevención como también sancionar el acoso se-

xual y, a su vez, proteger a las víctimas de ese tipo de acoso. Como establece PANIZZA (2009) se toma como punto de partida la lesión al derecho de igualdad. El acoso sexual, es una discriminación por razón de género, y cabe destacar que los hombres también pueden ser objeto de acoso, aunque la mayoría de las víctimas son mujeres (p. 612).

Asimismo, encontramos varios antecedentes a la ley nº 18.561 como establece FANTONI (2011), ejemplo en el año 1995 se presenta un anteproyecto de ley, por el cual el acoso sexual se tipificaba como delito del artículo 271 bis del Código Penal; luego en 1997, hubo un anteproyecto donde se incluía en las faltas laborales graves de la parte empleadora (p. 7).

III. Acoso sexual ambiental

Siguiendo las ideas de Carolina PANIZZA (2009) sobre los dos tipos de acoso sexual, en el primero (chantaje), hay imposición de exigencias sexuales, a cambio, por ejemplo, de ventajas en el empleo o inclusive al mantenimiento del mismo. Respecto de la segunda modalidad, que es el acoso sexual ambiental, la abordaremos seguidamente (p. 610).

III.1 Definición acoso sexual ambiental

En el acoso sexual ambiental se crea un ambiente hostil, que implica la creación de un contexto intimidatorio, ofensivo, humillante para la víctima, pero esto es sin que necesariamente haya alguna consecuencia laboral negativa directa. Esto surge del artículo 2 in fine de la ley nº 18.561 y debe armonizarse con los numerales 2 y 3 del artículo 3 de la referida ley.(1)

La Dra. PANIZZA (2009) destaca la importancia del acoso sexual ambiental, ya que el mismo puede efectuarse, como ya se mencionó, sin amenazas relacionadas a mantener el empleo; no obstante, a diferencia del otro tipo de acoso sexual, que generalmente proviene de un superior, puede también provenir de sus compañeros, o inclusive de usuarios, proveedores de la empresa o del empleador (p. 610).

Asimismo, otra diferencia que destaca Martha MÁRQUEZ (s.f.), es que en el acoso sexual ambiental no produce un efecto directo en las condiciones de trabajo, porque no siempre el acosador tiene poder para ello, pero siempre incide en el entorno laboral, en el medio ambiente, que es considerado como una condición de trabajo (p.1).

(1) Para fortalecer estos conceptos, ver sentencia nº 65/2019 del Tribunal de Apelaciones Trabajo 4º Turno.

No obstante, en ambos casos hay un comportamiento directa o indirectamente, que está vinculado con la relación de trabajo, y como indica COLOTUZZO (2010) hay también en los dos casos, una afectación a la seguridad y salud en el trabajo, a la intimidad, al derecho a la libertad sexual, a la dignidad de la persona, etc. (p. 145).

A su vez, si bien el abuso de poder es común a los dos tipos de abuso sexual, específicamente en el acoso sexual ambiental, según Michel RODRÍGUEZ (2015), el acosador injuria a la víctima, presionando psicológicamente a través de ofensas; como en su vestimenta, apariencia física, y en su moral, lo que genera un desequilibrio de poder en el ambiente laboral (p. 6).

FANTONI (2011) propone como ejemplos del acoso sexual ambiental: abusos verbales, como comentarios favorables (o desfavorables) acerca de la apariencia física de la víctima, así como acercamientos y roces deliberados, exhibición de imágenes de naturaleza sexual, siempre que resulten ofensivas para quien las observe (p. 25).

Cabe destacar, que también puede configurar en la etapa de selección de un empleado, o en el período de prueba, y esto puede colocar a la víctima en una situación de mayor desprotección aún.

III.2 Grados de acoso sexual

Ampliando estos conceptos, siguiendo los lineamientos de PANIZZA (2009), están los distintos grados de acoso, que pueden ser acoso leve o verbal, como conversaciones de contenido sexual, o el acoso muy fuerte, donde ya hay presiones físicas o psíquicas. Pero, lo que es común a todas, es la afectación a la dignidad de la persona, al derecho a la libertad sexual, y a la intimidad (p. 611).

III.3 Comportamiento

Analizando el comportamiento que lleva al acoso sexual, Martha MÁRQUEZ (s.f.) establece que el mismo es de naturaleza sexual, debe ser una conducta indeseada por la persona a la que se dirige, y esto es lo que distingue el acoso sexual de un comportamiento amistoso, que es aceptado y mutuo (p. 1).

También indica, que si bien el efecto del acoso sexual ambiental es interferir en el rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente hostil, ofensivo, no siempre es el objetivo que se busca, pero siempre es la consecuencia.

III.4 Elementos

Por tanto, este tipo de acoso sexual (el ambiental), siguiendo los lineamientos de COLOTUZZO (2010), debe tener distintos elementos, algunos ya mencionados, que son:

En primer lugar, el comportamiento tiene que tener naturaleza sexual, por ejemplo, además de contacto físico, son las insinuaciones, los chistes obscenos, los comentarios sexistas sobre la apariencia física de la víctima, preguntas indiscretas sobre su vida privada.

Otro elemento es, que puede ser realizado por una persona de igual o distinto sexo, en virtud de que, como ya se mencionó anteriormente, las víctimas de acoso sexual laboral generalmente son mujeres, pero, los hombres también son víctimas de este tipo de acoso, o también, puede ser de mujer a mujer o de hombre a hombre.

En tercer lugar, tiene que ser no deseado por la persona a la que va dirigido, lo cual es un gran avance, para que no se culpabilice a la víctima.

Por último, es que se cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, que como ya se mencionó, son las conductas que no tienen como contrapartida el ofrecimiento de una ventaja o la amenaza de padecer un perjuicio; por ejemplo, las insinuaciones, proposiciones, exhibición de material pornográfico, chistes obscenos, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con contenido sexual (p.145).

III.5 Responsabilidad

Cabe destacar, siguiendo las ideas de COLOTUZZO (2010) que cuando el acoso sexual ambiental se da por alguien que no es el empleador, éste también es responsable (además de por sus actos), por los actos que provengan de otros trabajadores, siempre y cuando no sean sancionados por el mismo. Es decir, la responsabilidad del empleador se da en base a la tolerancia o indiferencia con el comportamiento irrespetuoso de un trabajador a su cargo, ya que debe asegurar la moralidad del ambiente de trabajo (p. 148).

Por tanto, hay responsabilidad objetiva, cuando el agresor es el propio empleador (o quien lo representa en el poder de dirección), y subjetiva cuando la conducta es realizada por un dependiente de la empresa, o por alguien vinculado a ella, y será responsable, el empleador, siempre que haya tenido conocimiento de la ocurrencia del hecho, y no haya adoptado medidas para corregirla.

III.6 Prueba

Por otra parte, en cuanto a la prueba, RODRÍGUEZ (2010) establece que la ley no tiene una previsión específica, pero se desprende de ella que las características psicológicas, sociales y culturales de la accionante, en la medida que los hechos sean aportados o alegados por las partes, integren el objeto de la prueba, y después, la valoración de las que se acrediten con base en las reglas de la sana crítica incidirán en la conclusión de si es o no acoso (p.538).

Cabe destacar, que el Decreto 256/017 en su artículo 15 refiere a la prueba, y especialmente a los indicios, y busca subsanar lo que no establece la ley e indica una serie de situaciones que pueden ser considerados indicios.

En tal sentido, la jurisprudencia ha destacado las dificultades de la existencia de prueba directa sobre este tema. Lo que se analiza según RODRÍGUEZ (2010) es en primer lugar, la conducta observada por la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto de otros trabajadores, también si hay denuncias anteriores del estilo, o si la conducta del denunciado evidencia otros tipos de abuso en base a su jerarquía (p. 540).

Otra cosa que se pondera, es la posición de los sujetos involucrados en la organización de la empresa, sobre todo, la relación de jerarquía; también la afectación emocional y psicológica del denunciante (acreditada, por ejemplo, por certificados médicos, o prueba pericial); las características socio culturales tanto del denunciante como del denunciado, y del medio que se desarrolla la relación laboral; y, las características físicas del ambiente de trabajo.

Por tanto, la valoración de todos estos elementos en su conjunto, es lo que permite concluir si hay o no una situación de acoso sexual ambiental en el ámbito laboral.

Conclusiones

A lo largo de todo el trabajo, se puede llegar a la conclusión de cuáles son las situaciones o comportamientos que comprenden al acoso sexual ambiental, así como la normativa que lo regula tanto a nivel internacional como nacional, y las consecuencias que eso conlleva.

A su vez, se estima necesario, que el abuso sexual en el trabajo sea más visible, para que quienes lo sufran no tengan que soportar trabajar en un ambiente así, ya que, si bien en algunos casos está normalizado, como ya mencionamos, afecta a varios derechos del trabajador.

En cuanto al acoso sexual ambiental específicamente, como puede ser realizado por diversos sujetos (no solo el empleador, sino también los com-

pañeros o incluso los clientes o proveedores de la empresa) y no causa una consecuencia negativa laboral directamente, entendemos que es de vital importancia que todas las personas puedan identificar con facilidad estas situaciones.

Otro aspecto a destacar, es que el empleador incurra en responsabilidad por el hecho de estar en conocimiento de la situación de que alguien a su cargo está padeciendo acoso sexual ambiental y no acciona adecuadamente al respecto, ampliándose los sujetos activos.

También, es importante hacer referencia en cuanto a la modernización existente hoy en día, por ejemplo, en los medios de comunicación, donde es más fácil acceder tanto a la información como a la reglamentación. Además, hay que tener en cuenta los avances que hay en relación a la no discriminación, que en comparación a lo largo de toda la historia están sucediendo cambios a una velocidad que es muy difícil adaptarse, y eso lleva a conflictos generacionales y enfrentamientos culturales.

Un tema relevante, es la jurisprudencia, ya sea porque en ella se detalla explícitamente las diversas situaciones que llevaron al acoso sexual ambiental tanto por la víctima como por diferentes testigos, así como por las exquisitas definiciones que se desarrollan; y por último nos parece importante además, que las diferentes sentencias sirvan como base para que se tome como referencia y más personas denuncien.

Para finalizar, nos parece un tema muy importante para estudiar, ya que nos puede suceder a todos, porque la mayoría de las personas trabajan, y están en un ambiente laboral por muchas horas, algunos inclusive más que en su propia casa, por lo que es un pilar fundamental preservar que ese ambiente de trabajo sea sano para todos. El mundo está cambiando, las personas están cambiando, la evolución se mantiene, y gracias a las regulaciones de nuevas leyes en forma gradual, como por ejemplo, (para señalar algunas) contra la xenofobia, o el racismo; de manera tal que podemos afirmar que se ha ido forjando una vida cada vez más justa e igualitaria.

Referencias bibliográficas

ANDRADE SOSA, D. (2017, diciembre). Sanciones de la IGTSS por acoso laboral bajo la reciente óptica del TCA, *Revista Derecho del trabajo*, No. 17, Montevideo, Uruguay: Editorial La Ley Uruguay, p. 79.

COLOTUZZO, N. y PANIZZA C. (2010). *Cuarenta estudios sobre la legislación laboral Uruguay*, Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, pp. 145, 148.

- FANTONI, G., FROS, N. y HASENBALG G. (2011). *El acoso sexual en el ámbito laboral. Prevención y sanción al amparo de la ley 18561*, Universidad de la Republica, Montevideo, Uruguay, pp. 7, 24, 25.
- GAIERO GUADAGNA, B. y SOBA BRACESCO, I. (2015). *La tutela procesal ante el caso sexual y moral*, Montevideo, Uruguay: Editorial La ley Uruguay, pp. 6, 73, 76
- MANGARELLI, C. (2006). Acoso Laboral, concepto y protecciones, *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, volumen 5, no. 9, Montevideo, pp. 68 - 70.
- MÁRQUEZ GARMENDIA, M. *El acoso sexual en el trabajo*, Montevideo, Uruguay, pp. 1 - 2.
- PANIZZA DOLABDJIAN C. (2009). La ley 18.561 de acoso sexual, *Derecho Laboral*, tomo LII, no. 235, Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, pp. 604, 609 - 612.
- PÉREZ DEL CASTILLO, M. y PÉREZ DEL CASTILLO, S. (2020). *Manual Práctico de Normas Laborales*, decimocuarta edición, Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, p. 241.
- PÉREZ GUARDO, R. y RODRIGUEZ SUMAZA, C. (2013). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, volumen 31, no. 1, p. 197.
- Recomendación general N°19 de la ONU sobre violencia contra la mujer, (1992, enero 29)
- RODRIGUEZ, M. (2015). *Acoso sexual en el trabajo. Obstáculos para su denuncia y consecuencias de la vivencia para las víctimas*, Universidad de la Republica, Facultad de Psicológica, Montevideo, p. 6
- RODRIGUEZ PEREYRA, J. (2010). Acoso sexual en el ámbito laboral ley 18.561. *Derecho Laboral*, tomo LIII, no. 239, Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, pp. 538, 540.
- Sentencia n° 65/2019 del Tribunal de Apelaciones Trabajo 4° Turno, Montevideo, Uruguay.
- Uruguay, Parlamento Nacional, Ley N°. 18.561, (11 de septiembre de 2009), IMPO, Montevideo.