

Título: Ley Karin: Creando Entornos Laborales Libres de Violencia y Acoso en Chile

Descripción: Esta charla es una inmersión completa en la Ley N°21.643, conocida popularmente como Ley Karin. Abordaremos su origen, sus definiciones clave, las obligaciones y responsabilidades que establece para empleadores y trabajadores, los procedimientos de denuncia e investigación, y su impacto en la construcción de ambientes de trabajo seguros y respetuosos en Chile. Nuestro propósito es dotarlos de las herramientas necesarias para comprender, reflexionar y aplicar eficazmente esta normativa en sus respectivos entornos laborales.

Contenido: A lo largo de las próximas dos horas y media, exploraremos los siguientes puntos clave:

- **I. Introducción a la Ley Karin: Un Hito para la Dignidad Laboral**

- Contexto y Promulgación: El Convenio 190 de la OIT y su relevancia en Chile.
- Entrada en Vigencia y su alcance en el sector público y privado.
- Principios Fundamentales que inspiran esta ley: trato libre de violencia y perspectiva de género.

- **II. ¿Qué Conductas Sanciona la Ley Karin? Conceptos Clave**

- Definición legal y ejemplos de Acoso Sexual.
- Definición legal, eliminación del requisito de reiteración y ejemplos prácticos de Acoso Laboral.
- Definición y aplicación de la Violencia en el Trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Breve mención a los actos de discriminación y su relación con las buenas relaciones laborales.
- Alcance geográfico y de comunicación del Convenio 190 OIT.

- **III. Obligaciones del Empleador: Prevención, Investigación y Sanción**

- **Deber de Prevención:**

- La obligación de elaborar e implementar un Protocolo de Prevención del acoso y la violencia.
- Contenido mínimo del Protocolo: identificación de riesgos psicosociales, medidas de control, capacitación, resguardo de la privacidad y manejo de denuncias inconsistentes.
- Importancia y actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- Exigencias para empresas con menos de 10 trabajadores.
- Canales de denuncia internos y estatales.

- **Obligación de Investigación:**

- Procedimiento de recepción de denuncias (escritas y verbales).
- Medidas de resguardo inmediatas: separación física, redistribución de jornada y atención psicológica temprana.
- Plazos y principios clave en la investigación: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Roles de la investigación interna y la Inspección del Trabajo.

- Perfil del investigador y manejo de conclusiones.
- **Obligación de Sancionar:**
 - Plazos para la aplicación de medidas correctivas y sanciones.
 - Tipos de sanciones aplicables, incluyendo el término de contrato.
 - La relevancia de la evaluación de la gravedad de la conducta.
 - Información sobre canales de denuncia de delitos.
- **IV. Aspectos Sociales y Desafíos de la Ley Karin**
 - El rol crucial de la Dirección del Trabajo (DT) y la SUSESO.
 - Análisis del aumento de denuncias y la significativa participación de las mujeres.
 - Factores estructurales que inciden en la violencia laboral en Chile.
 - El impacto del acoso y la violencia en la salud mental de los trabajadores.
 - La necesidad de un cambio cultural profundo en las organizaciones.
- **V. Aplicación Práctica: Casos y Reflexión**
 - Análisis de ejemplos concretos de situaciones que podrían ser consideradas acoso o violencia bajo la Ley Karin.
 - Discusión abierta: ¿Cómo aplicarían los procedimientos y medidas en estos escenarios?
 - Reflexión individual y colectiva sobre nuestro rol en la construcción de entornos laborales seguros y respetuosos.

Qué se Enseñará: Se pretende enseñar a cada participante a comprender los fundamentos y el alcance de la Ley Karin, sus definiciones clave, las obligaciones y procedimientos que impone a empleadores y trabajadores, y su impacto en la creación de entornos laborales seguros y respetuosos en Chile. Fomentaremos el conocimiento profundo de esta normativa para promover un cambio positivo en las dinámicas de trabajo.

Qué Aprenderás: Al finalizar esta charla, usted deberá ser capaz de:

- **Identificar** con claridad las conductas que constituyen acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo según la normativa chilena vigente [Nivel Recordar, Comprender].
- **Conocer** los derechos y obligaciones que la Ley Karin establece tanto para trabajadores como para empleadores [Nivel Recordar, Comprender].
- **Comprender** los procedimientos y protocolos necesarios para la prevención, denuncia, investigación y sanción de estas conductas [Nivel Comprender, Analizar].
- **Aplicar** los conceptos legales y procedimentales a casos prácticos, identificando medidas de resguardo y mitigación adecuadas [Nivel Aplicar].
- **Reflexionar** críticamente sobre los desafíos y el impacto social de la Ley Karin, y su rol en la promoción de una cultura organizacional que valora la dignidad y el respeto [Nivel Analizar, Evaluar].

I. Introducción a la Ley Karin: Un Hito para la Dignidad Laboral (15 minutos)

Para empezar, es crucial entender el marco que da vida a esta importante ley. Chile, como país comprometido con los derechos laborales, ha dado un paso fundamental.

Contexto y Promulgación: El Convenio 190 de la OIT La Ley Karin no surge de la nada; tiene un cimiento sólido a nivel internacional. Chile, el 24 de julio de 2023, **promulgó el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso**, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019. Este convenio es una pieza clave porque establece que la violencia y el acoso pueden ocurrir *durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*, cubriendo una amplia gama de situaciones y lugares. ¿Y dónde se aplica? Pues la OIT nos lo deja claro: en el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados; en lugares de pago o descanso; en viajes, eventos o actividades de formación relacionadas con el trabajo; en comunicaciones laborales, incluyendo las digitales; en el alojamiento proporcionado por el empleador; y, ¡atención!, incluso en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Un país que ratifica este Convenio se compromete a respetar, promover y asegurar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Entrada en Vigencia y su Alcance La Ley 21.643, conocida como Ley Karin, **comenzó a regir el 1 de agosto de 2024**. Esto significa que, desde esa fecha, sus disposiciones son plenamente aplicables en todo el territorio nacional. Es importante destacar que esta normativa no solo modificó el Código del Trabajo, sino también otros cuerpos legales para **hacerlos aplicables al sector público**. Es decir, su alcance es amplio, abarcando tanto el ámbito privado como el estatal. Su foco principal es la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Principios Fundamentales La Ley Karin es una declaración de principios. Establece que **las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia**, compatible con la dignidad de la persona y, muy importante, **con perspectiva de género**. ¿Qué implica esto de la perspectiva de género? Significa que se deben adoptar medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en el género de las personas. Estos dos principios, el trato libre de violencia y la perspectiva de género, son los que inspiran toda la normativa laboral bajo la Ley Karin.

II. ¿Qué Conductas Sanciona la Ley Karin? Conceptos Clave (30 minutos)

Para poder prevenir, investigar y sancionar, primero debemos entender claramente qué es lo que la Ley Karin busca erradicar. Esta ley introduce o refuerza definiciones fundamentales.

1. Acoso Sexual: Según la ley, el **acoso sexual** ocurre cuando "una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Esto incluye tanto los casos en que la víctima sufre un daño laboral directo, como cuando se crea un ambiente hostil u ofensivo de trabajo.

2. Acoso Laboral: El **acoso laboral** se define como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros

trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Un aspecto revolucionario de la Ley Karin es que **elimina el requisito de la reiteración**: basta con que la conducta se manifieste *una sola vez* para que se configure el acoso laboral. Esto es fundamental, ya que antes se requería una secuencia de eventos para que se reconociera el acoso. La agresión puede ser física o afectar la moral de la persona, y puede ser realizada por cualquier medio.

3. Violencia en el Trabajo ejercida por terceros: Este es un punto importante y que a veces se confunde. La **violencia en el trabajo** es "ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". Es decir, si un cliente agrede a un trabajador en el marco de la prestación de un servicio, esto es violencia en el trabajo y la empresa tiene responsabilidad. Puede ser violencia física o psicológica.

4. Actos de Discriminación: Si bien no son el foco principal de la Ley Karin, es relevante mencionar que el Código del Trabajo considera los **actos de discriminación** como contrarios a los principios de las leyes laborales. Se definen como "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos como raza, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, entre otros, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". Es importante tener esto en cuenta porque la discriminación puede ser un telón de fondo o incluso manifestarse junto con conductas de acoso.

III. Obligaciones del Empleador: Prevención, Investigación y Sanción (45 minutos)

Aquí entramos en el corazón de la Ley Karin y su aplicabilidad en las empresas. La ley estructura la obligación del empleador en tres pilares fundamentales: **prevención, investigación y sanción**. El empleador tiene un rol activo en la prevención y un rol reactivo en la investigación y sanción.

A. Deber de Prevención: Este es el primer y más importante pilar. La prevención es clave para evitar que las conductas de acoso y violencia ocurran.

- 1. Obligación de Protocolo de Prevención:** Todas las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que cuenten con **diez o más trabajadores tienen la obligación de contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS)**. Este reglamento debe incluir un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. ¡Pero ojo! Las empresas que **no están obligadas a contar con un RIOHS** (es decir, aquellas con menos de diez trabajadores) también **deben tener un protocolo de prevención** del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción. Este protocolo debe ser informado al trabajador al momento de la firma del contrato de trabajo.
- 2. Contenido Mínimo del Protocolo:** El protocolo no es un mero formalismo; debe ser una herramienta viva y efectiva. A lo menos, debe contener:

- **Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales:** Esto significa reconocer las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud de las personas, como el estrés, la depresión o la ansiedad, siempre con perspectiva de género.
- **Medidas de control y prevención de riesgos:** Con objetivos medibles para controlar su eficacia y asegurar su mejora continua.
- **Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores:** Sobre los riesgos, las medidas de prevención y protección, y los derechos y responsabilidades. La DT enfatiza que no basta con la mera entrega de información, el empleador debe asegurar una *adecuada comprensión y ejecución*.
- **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:** Conforme a la naturaleza de los servicios y el funcionamiento de la empresa. Esto implica un traje a la medida para cada organización.
- **Medidas de resguardo de la privacidad y la honra:** De todos los involucrados en los procedimientos de investigación.
- **Medidas frente a denuncias inconsistentes:** Que carezcan de elementos suficientes; se debe dar un plazo razonable para corregirlas.
- **Mecanismos de prevención, formación, educación y protección:** Para resguardar la debida actuación de los trabajadores, independientemente del resultado de la investigación, fomentando una cultura de colaboración.

La Dirección del Trabajo es enfática: no basta con tener el protocolo, ¡hay que aplicarlo! Se requiere una conducta activa del empleador.

3. **Información Semestral de Canales de Denuncia:** El empleador tiene la obligación de informar semestralmente a los trabajadores sobre los canales internos disponibles en la organización para realizar sus denuncias, así como las instancias estatales (como la Inspección del Trabajo) para efectuar estas denuncias, identificando claramente las instituciones, sus competencias y sus canales de atención al público.

B. Obligación de Investigación: Cuando una conducta de acoso o violencia ocurre, el segundo pilar es una investigación diligente y justa.

1. **Recepción de Denuncias:** La persona afectada puede presentar su denuncia por **escrito o de manera verbal**. Si la denuncia es verbal, quien la recibe debe levantar un acta que será firmada por el denunciante, a quien se le entregará una copia. La denuncia puede dirigirse **directamente a la dirección de la empresa** o a la **Inspección del Trabajo**. ¡Es elección del trabajador afectado!.
2. **Medidas de Resguardo Inmediatas:** Una vez recibida la denuncia, el empleador tiene la **obligación de adoptar medidas de resguardo necesarias y de manera inmediata** respecto de los involucrados. Esto es vital para proteger a la víctima y garantizar un proceso justo. Estas medidas deben considerar la gravedad de los hechos imputados y la seguridad de la persona denunciante. Algunos ejemplos que la ley menciona son:
 - **Separación de los espacios físicos** entre denunciante y denunciado.
 - **Redistribución del tiempo de jornada.**

- Proporcionar a la persona denunciante **atención psicológica temprana**, a través de los programas que dispone el organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (mutuales de seguridad o Instituto de Seguridad Laboral). Esos organismos tienen programas de intervención temprana para atender situaciones violentas y, si es necesario, derivar a atención especializada.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, esta solicitará al empleador la adopción inmediata de una o más medidas de resguardo en un plazo máximo de dos días hábiles. Debe quedar registro escrito de estas medidas, su oportunidad y justificación.

3. **Proceso de Investigación:** El empleador dispondrá la realización de una **investigación interna** de los hechos o, en el plazo de **tres días hábiles**, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación, ya sea interna o por la DT, deberá **concluirse en el plazo de treinta días**. Los procedimientos de investigación deben sujetarse a principios esenciales: **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**. La investigación interna debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que **ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos**. Se debe designar, preferentemente, a un trabajador o trabajadora con **formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales** para llevar la investigación. Es posible que la investigación la realice un tercero especializado si el RIOHS lo permite, pero la responsabilidad sigue siendo del empleador. Si la investigación interna constata que lo ocurrido es constitutivo de una conducta distinta a la denunciada, el procedimiento debe continuar, dejando constancia de ello en el informe. Una vez finalizada la investigación interna, el informe y sus conclusiones deben ser remitidos inmediatamente a la Inspección del Trabajo. La DT tendrá 30 días para pronunciarse; si no lo hace en ese plazo, las conclusiones internas se considerarán válidas. Es importante saber que el pronunciamiento de la DT es de alcance meramente procedimental, no de fondo, y no dota de presunción de veracidad a las conclusiones del empleador. Un detalle crucial: Si la denuncia se dirige contra quienes ejercen habitualmente funciones de dirección o administración de la empresa, la denuncia **deberá siempre ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación**.

C. Obligación de Sancionar: El tercer y último pilar es la aplicación de consecuencias cuando las conductas se comprueban.

1. **Plazo para Aplicar Medidas/Sanciones:** Una vez que el empleador recibe las conclusiones de la investigación (ya sea de la DT o de la investigación interna validada), deberá, **dentro de los siguientes 15 días**, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.
2. **Tipos de Sanciones:** Las sanciones pueden variar desde una amonestación verbal o escrita, hasta multas. En los casos más graves, cuando se acredita el acoso sexual y/o laboral, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo del denunciado, sin derecho a indemnización alguna. Para el acoso laboral, la sanción dependerá de la evaluación de la gravedad de los hechos investigados, que deberá consignarse en el informe final. Es fundamental que tanto la persona denunciante como la denunciada sean informadas de las medidas o sanciones adoptadas.

3. **Violencia Ejercida por Terceros:** En los casos de violencia ejercida por personas externas a la empresa (clientes, proveedores, usuarios), las conclusiones de la investigación contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador para evitar la reiteración. La empresa debe tomar todas las medidas necesarias aunque la conducta provenga de un tercero.
 4. **Canales de Denuncia de Delitos y Apelación:** Si los hechos de la denuncia pudieran constituir delitos, el empleador está obligado a entregar al denunciante información sobre los canales para denunciarlos. Además, el trabajador o la trabajadora despedido por acoso tienen derecho a impugnar la decisión ante el tribunal laboral competente, presentando las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos.
-

IV. Aspectos Sociales y Desafíos de la Ley Karin (30 minutos)

La Ley Karin no es solo un conjunto de normas; es una herramienta de cambio social. Es vital entender su impacto y los desafíos que aún persisten.

1. El Rol Crucial de la Dirección del Trabajo (DT) y la SUSESO: La **Dirección del Trabajo (DT)** juega un papel fundamental en la implementación de esta ley. Es el organismo encargado de recibir denuncias, iniciar investigaciones (o solicitar al empleador que lo haga), y verificar el cumplimiento de los procedimientos. La DT ofrece canales para ingresar denuncias laborales, incluyendo las de vulneración de derechos fundamentales (Ley Karin), de forma confidencial, ya sea en línea o en sus oficinas. Es un trámite sin costo. Una vez ingresada la denuncia, la DT inicia una investigación y, si corresponde, puede realizar un proceso de mediación para intentar resolver el conflicto. Si no se llega a un acuerdo, los antecedentes pueden ser derivados a los tribunales de justicia. Por su parte, la **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)** también tiene un rol. Por ejemplo, en casos de siniestros por violencia externa, si un trabajador sufre una lesión con incapacidad a causa o con ocasión del trabajo por un cliente o usuario, esto debe ser calificado como accidente del trabajo. Además, la Ley Karin establece que los empleadores deben proporcionar atención psicológica temprana a las víctimas de acoso o violencia, a través de los programas de los organismos administradores del Seguro de la Ley 16.744 (mutuales, ISL), como herramienta preventiva para abordar la afectación de la salud mental y evitar que se convierta en una enfermedad profesional. Las resoluciones del organismo administrador sobre la calificación pueden ser reclamadas ante la SUSESO en 90 días hábiles.

2. Aumento de Denuncias y el Rol de las Mujeres: A menos de un año de su aplicación, la Ley Karin ha tenido un impacto notable. El primer informe oficial de la Dirección del Trabajo revela un **aumento significativo en las denuncias por acoso y violencia en el trabajo**. Las denuncias por acoso laboral pasaron de 2.232 en 2023 a 5.051 en 2024, y las de acoso sexual de 1.019 a 1.685. Esto muestra una mayor conciencia y confianza en los canales de denuncia. Un dato revelador es que **las mujeres son quienes más denuncian**: el 68% de los casos de acoso laboral fueron presentados por trabajadoras, a pesar de que solo representan el 38% del empleo formal privado. En acoso sexual, ¡nueve de cada diez denuncias fueron interpuestas por mujeres!. Además, el acoso laboral sexual se ejerce principalmente contra mujeres jóvenes: más de la mitad (54%) de las denuncias son realizadas por mujeres menores de 35 años, y más del 55% de las mujeres que denunciaron acoso laboral eran menores de 39 años. Esto subraya la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres jóvenes en el trabajo formal.

3. Factores Estructurales de la Violencia Laboral: El alto porcentaje de denuncias de mujeres no se explica solo por la ley, sino por factores más profundos. El informe de la DT constata que las mujeres son quienes más sufren acoso y violencia, reforzando la necesidad de un enfoque sensible al género en la prevención, investigación y sanción. La **segregación ocupacional** es un factor clave: muchas trabajadoras se concentran en sectores como comercio, educación y salud, que a menudo tienen condiciones laborales más precarias y mayor exposición al público. A esto se suma su **baja representación en cargos jerárquicos**, lo que dificulta el acceso a redes de protección internas y mecanismos formales de denuncia.

4. El Impacto en la Salud Mental: El acoso y la violencia laboral tienen consecuencias devastadoras en la salud de las personas. Estudios citados por Pluxee muestran que:

- El 65% de los trabajadores que experimentan restricción de comunicación informan altos niveles de estrés, lo que puede llevar a baja productividad y conflictos.
- Las reasignaciones injustificadas están directamente relacionadas con el deterioro de la salud mental y el bienestar de los empleados.
- Las tareas degradantes son un abuso de poder que afecta la dignidad y el respeto del trabajador, generando impacto negativo en su rendimiento y bienestar.
- El 60% de los empleados que sufren críticas ofensivas sobre su desempeño desarrollan síntomas de ansiedad y depresión.
- La falta de asignación de tareas o la asignación de tareas sin sentido lleva a que el 50% de los trabajadores abandonen sus empleos por desmotivación.
- El cuestionamiento injustificado de decisiones afecta la autoestima y disminuye la capacidad de liderazgo.
- Los empleados a quienes se les impone silencio experimentan mayor estrés y agotamiento mental.
- El 25% de los trabajadores que sufren acoso digital (terror telefónico) reportan problemas de salud mental relacionados con la ansiedad.
- El 30% de los trabajadores que sufren discriminación (como burlas por vida privada, acento, apariencia) presentan problemas de depresión severa.

Estos datos nos muestran que la Ley Karin no solo busca corregir conductas, sino proteger la salud y la dignidad de cada trabajador.

5. La Necesidad de un Cambio Cultural: La implementación de la Ley Karin requiere un compromiso firme y, sobre todo, un **cambio cultural por parte de las empresas**. No se trata solo de cumplir una norma legal, sino de asumir una responsabilidad ética para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Es un camino continuo de fortalecimiento y actualización de las medidas existentes.

V. Aplicación Práctica: Casos y Reflexión (30 minutos)

Para que todo lo que hemos conversado se asiente y sea realmente útil, vamos a analizar algunos ejemplos concretos de situaciones que, bajo la Ley Karin, podrían ser motivo de denuncia. Esto nos permitirá aplicar los conceptos y procedimientos de manera práctica.

Analicemos algunas situaciones que Pluxee ha identificado como ejemplos claros de acoso laboral:

1. Restricción de la Comunicación:

- *Situación:* Un superior impide que un empleado participe en conversaciones de equipo o le prohíbe hacer preguntas durante reuniones ("Juana, quiero que en esta reunión estés solo de oyente... ninguna palabra"). O se ordena a compañeros no hablar con un empleado, generando aislamiento ("Sebastián ha estado medio raro... mejor ignorémoslo").
- *Análisis:* Claramente apunta a menoscabar y humillar al trabajador, afectando sus oportunidades y generando aislamiento social y profesional.
- *Procedimiento:* Aquí se podría activar el protocolo de acoso laboral. Medidas de resguardo podrían incluir una reunión con el superior para establecer límites claros, o una redistribución de tareas para que Juana o Sebastián no dependan directamente de ese superior si la separación es necesaria.

2. Cambios de Ubicación sin Justificación:

- *Situación:* Un trabajador es desplazado de su área habitual sin razón justificada (ej. Mónica, "te puedes sentar en el segundo piso... nosotros y el resto del equipo seguiremos acá").
- *Análisis:* Genera aislamiento y menoscabo, afectando la dignidad y bienestar del trabajador. La OIT lo relaciona con el deterioro de la salud mental.
- *Procedimiento:* La denuncia por acoso laboral sería aplicable. El empleador deberá investigar si existe una justificación válida para el cambio. Si no la hay, se deben tomar medidas correctivas para restablecer al trabajador a una ubicación adecuada o justificar el cambio de manera transparente.

3. Tareas Degradantes:

- *Situación:* Obligar a un analista financiero a limpiar, o asignar tareas irrelevantes y por debajo de sus competencias ("Felipe, entiendo que tú eres el Analista... pero quiero que me prepares las bolsitas de regalo de Navidad y que me vayas a comprar un café").
- *Análisis:* Abuso de poder que afecta directamente la dignidad y el respeto del trabajador, humillándolo y afectando su autoestima y rendimiento.
- *Procedimiento:* Constituye acoso laboral. La investigación debe determinar la intencionalidad de menoscabo. Las medidas podrían incluir la reasignación de tareas acordes al perfil y la amonestación o sanción al responsable.

4. Juzgar el Desempeño de Manera Ofensiva:

- *Situación:* Un jefe denigra públicamente el trabajo de un empleado con palabras despectivas ("Tomás... siempre tan lenteja y pavo para hacer la pega, despabiláte un poco").
- *Análisis:* Genera humillación y desmotivación, con un alto impacto en la salud mental (ansiedad y depresión). Es un claro ejemplo de maltrato y menoscabo.
- *Procedimiento:* Se denuncia como acoso laboral. La investigación debe recoger testimonios y pruebas. Se deben aplicar medidas disciplinarias al superior, y se puede ofrecer apoyo psicológico al afectado.

5. **No Asignar Tareas o Asignarlas sin Sentido:**

- *Situación:* Un diseñador gráfico no recibe proyectos, o a un ingeniero se le pide investigar cuántos cafés se toman al día los colaboradores ("Ricardo, tu tarea para esta semana será averiguar cuantos cafés se toman al día...").
- *Análisis:* Reduce el rol del trabajador, genera desmotivación y puede llevar al abandono del empleo. Esto menoscaba el valor profesional y humano del trabajador.
- *Procedimiento:* Acoso laboral por hostigamiento o menoscabo. La empresa debe asegurar la asignación de tareas acordes al perfil del trabajador y sancionar la conducta de aislamiento profesional.

6. **Cuestionar Injustificadamente las Decisiones de un Trabajador:**

- *Situación:* Un supervisor desacredita constantemente las decisiones de un gerente de proyecto, interrumpiéndolo y corrigiéndolo en cada reunión, sin fundamento válido ("No entiendo, Magdalena ¿y por qué quieres medir con KPI's esta campaña?... ¿por qué con interlineado?").
- *Análisis:* Afecta la autoestima del trabajador y disminuye su capacidad para liderar con confianza, lo que puede ser visto como hostigamiento.
- *Procedimiento:* Acoso laboral. Se debe investigar la sistematicidad y la falta de justificación de los cuestionamientos. Medidas podrían incluir capacitación al supervisor en liderazgo y comunicación efectiva, o reubicación del trabajador si la situación persiste.

7. **Criticar la Vida Privada del Trabajador:**

- *Situación:* Cuestionar la dedicación de una trabajadora que acaba de ser madre ("¿Gabriela... otro embarazo? Ufff... yo jamás podría tener tres hijos con esta economía...").
- *Análisis:* Es una conducta inaceptable y ahora denunciabile y sancionable, afectando la dignidad y la privacidad. Puede constituir acoso laboral con un componente de discriminación de género.
- *Procedimiento:* Denuncia por acoso laboral. La investigación debe ser confidencial y con perspectiva de género. Las sanciones al acosador son obligatorias.

8. **Imponer Silencio a un Trabajador:**

- *Situación:* Un superior instruye a un empleado a no expresar opiniones en reuniones o le prohíbe participar en decisiones importantes ("Así es como se va a ejecutar el proyecto y

no quiero ningún comentario, sugerencia u opinión al respecto. Hacen lo que yo diga que hay que hacer y si no les gusta... la puerta es ancha").

- *Análisis:* Genera un ambiente hostil, menoscaba el rol del trabajador y provoca estrés y agotamiento mental.
- *Procedimiento:* Acoso laboral. La investigación debe establecer la sistematicidad y el impacto de la imposición de silencio. La sanción debe reflejar la gravedad del abuso de autoridad.

9. **Terror Telefónico:**

- *Situación:* Un superior llama reiteradamente fuera del horario laboral con tono agresivo, o envía mensajes amenazantes por mensajería ("Aló, ¿Rafael?, sé que son las 22:30, pero quería recordarte que mañana es importante que revisemos juntos la presentación... si algo sale mal, la culpa será tuya").
- *Análisis:* Constituye acoso digital o ciberacoso laboral, generando problemas de salud mental como ansiedad.
- *Procedimiento:* Acoso laboral. La evidencia digital es clave. Se debe sancionar la conducta y establecer políticas claras sobre los límites de la comunicación laboral fuera del horario.

10. **Burlarse de la Vida Privada de un Trabajador / Discriminación por Apariencia u Origen:**

- *Situación:* Un superior o compañero se burla del acento, origen étnico, apariencia física o discapacidades de un empleado ("Jajaja Ernesto, ha-ha-habla bien y deja de tartamudear que pareces tonto", "Erika... ¿Puedes tratar de hablar más neutro? ese acento caribeño que tienes, suena como poco profesional").
- *Análisis:* Crea un ambiente laboral humillante y discriminatorio, llevando a problemas de depresión severa.
- *Procedimiento:* Acoso laboral con un componente discriminatorio. La investigación debe ser exhaustiva y las sanciones ejemplares.

Reflexión Final y Aplicación Práctica:

Como hemos visto, la Ley Karin es una herramienta poderosa para proteger la dignidad y el bienestar en el trabajo. No se trata de una moda, sino de una **responsabilidad ética y legal**. Las empresas deben adaptarse rápidamente y activar sus protocolos de prevención, investigación y sanción.

Para ustedes, como profesionales y futuros profesionales, es vital:

- **Conocer sus derechos** para no ser víctimas de estas conductas y saber cómo actuar.
- **Conocer sus responsabilidades** para no incurrir en ellas ni ser cómplices.
- **Promover una cultura de respeto** en sus entornos laborales, donde la dignidad humana sea el centro.

¡Recuerden! Un trabajador informado jamás es vulnerado. El camino hacia un mundo laboral libre de violencia y acoso lo construimos entre todos, con prevención, acción y un firme compromiso con el respeto.

