

ORD. 10DJ N°: 1189 /

ANT.: No hay

REF.: No hay

MAT.: Informa sobre aplicación de la Ley
21.643 en establecimientos
educacionales.

SANTIAGO, 05 AGO 2024

DE: MAURICIO FARIÁS ARENAS
SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN

A: ENTIDADES SOSTENEDORAS DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

A raíz de la entrada en vigencia a partir del 1 de agosto de 2024, de la Ley 21.643 ("Ley Karin"), que introduce modificaciones al Código del Trabajo y a otras leyes en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral sexual o de violencia en el trabajo¹, se ha estimado necesario aclarar el ámbito de competencias laborales y educacionales que detentan las entidades sostenedoras ante las situaciones descritas en aquella ley que se susciten en los establecimientos de su dependencia.

1. LA RELACIÓN EDUCATIVA Y RELACIÓN LABORAL.

En primer lugar, es necesario observar la existencia de dos tipos de relaciones jerárquicas en los establecimientos, las que se originan, en un caso, en la vinculación educativa entre el sostenedor y la comunidad educativa en general, y en otro, en la relación laboral entre el sostenedor, en su calidad de empleador, y sus dependientes. Esta distinción resulta determinante, pues las normas aplicables en cada caso son distintas, así como los instrumentos regulatorios exigidos.

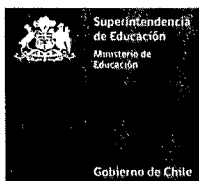
Así, las reglas de convivencia respecto de toda la comunidad educativa se expresan en el reglamento interno educacional (o Reglamento de Convivencia Escolar), el que se sistematiza profusamente en la normativa educacional, como un requisito para obtener y mantener el reconocimiento oficial del Estado² o la autorización de funcionamiento³, en su caso.

Por su parte, las relaciones laborales entre la entidad sostenedora, en su calidad de empleador, y los trabajadores de su dependencia, se regulan por las normas laborales que

¹ Que en virtud del artículo 1, inciso 3° del Código del Trabajo, es aplicable a todos los establecimientos educacionales. Tratándose de los docentes que se desempeñan en establecimientos particulares o regidos por el DL 3166, se aplica el artículo 78 del Estatuto Docente y para aquellos que ejerzan funciones en establecimientos municipales o dependientes de Servicios Locales de Educación Pública, el artículo 71 del Estatuto Docente. Respecto de asistentes de la educación pública, se tendrá artículo 3 inciso 2° de la Ley N° 21.109.

² Artículo 46, letra f) del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación

³ Artículo 3, numeral 5) de la Ley N° 20.832.



correspondan, de acuerdo al estatuto legal aplicable⁴. En particular, además de las normas estatutarias o contractuales, las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores se establecen en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), si la entidad sostenedora cuenta con diez o más trabajadores⁵.

Luego, las normas educativas son en esencia compatibles con las normas laborales, en cuanto regulan ámbitos de acción diferentes, aunque se encuentren íntimamente ligados e incluso, en ciertos casos, respondan a los mismos hechos.

2. LEY N° 21.643 Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Ley Karin introduce diversas disposiciones contra la violencia y acoso en las relaciones laborales, destacándose la regulación de medidas especiales de prevención y resguardo, y el fortalecimiento de los procedimientos de investigación, con el propósito de avanzar en lugares de trabajo libres de violencia⁶.

En su regulación, considera la existencia de hechos de acoso sexual, acoso laboral y violencia que pueden ser cometidos por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. En el contexto educativo, dichas conductas podrían darse entre docentes, asistentes de la educación, directivos y miembros de la administración superior de la entidad sostenedora, y se regirán por lo dispuesto en el reglamento de orden, higiene y seguridad del establecimiento educacional, conforme a los protocolos de prevención, procedimientos de investigación y descripción de sanciones allí dispuestos, por tratarse de un asunto de orden laboral.

Sobre este aspecto, la Ley Karin considera obligaciones de (1) prevención; de (2) investigación de actos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral; y de (3) adoptar medidas correctivas en relación con la causa que generó la denuncia⁷. En el plano educacional, esta hipótesis comprende las conductas ejercidas en contra de docentes o asistentes de la educación por terceros que no forman parte de la comunidad educativa o bien por otros miembros de esta comunidad, como padres, madres y apoderados, o estudiantes, quienes son ajenos a la relación laboral. Como es posible observar, estos últimos no se encuentran sujetos a las normas laborales (en particular, el RIOHS), pero sí a las normas educacionales (el Reglamento Interno educativo), por lo que las medidas de prevención y las consecuencias de posibles hechos de violencia deben sujetarse a dicho régimen.

En cuanto a la (1) obligación de prevención, la normativa educacional exige contar con "*estrategias de información y capacitación*" en su reglamento interno⁸, mientras que la normativa laboral, modificada por la Ley Karin, requiere de un protocolo en la materia⁹. De

⁴ Estatuto Docente, Estatuto de Asistentes de la Educación Pública, Código del Trabajo, según corresponda.

⁵ Artículo 153 del Código del Trabajo.

⁶ Dictamen N° 362/19, de 07 de junio de 2024, de la Dirección del Trabajo.

⁷ Artículo 211-C inciso 4° Código del Trabajo.

⁸ Acápites N° 5.9.6 de la Circular sobre Reglamentos Internos de establecimientos de educación básica y media, aprobada por la Resolución Exenta N° 482, de 2018, disponible en: https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2018/06/CIRCULAR-QUE-IMPORTE-INSTRUCCIONES-SOBRE-REGLAMENTOS-INTERNOS-ESTABLECIMIENTOS-EDUCACIONALES-ENSE%3%91ANZA-B%3%81SICA-Y-MEDIA..._opt.pdf

⁹ Párrafo 1 del Título IV del Libro II, "De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo", artículo 211-A, del Código del Trabajo, establece la obligación para los empleadores de "*elaborar y poner a*

este modo, el reglamento interno educacional debe contener las estrategias preventivas de situaciones de violencia que involucren a los miembros de la comunidad educativa que no son parte de la relación laboral (estudiantes y apoderados)¹⁰, mientras que aquellas que se refieren exclusivamente a los trabajadores o a su relación con su empleador, es suficiente con que se consagren en el RIOHS. Bajo esta lógica, las medidas de prevención de violencia cometida por terceros consagradas en el RIOHS deberán tener un reflejo en el reglamento interno si comprende a estudiantes o apoderados y viceversa, debiendo ser concordantes ambos instrumentos, sin que se pueda limitar el cumplimiento de la obligación de prevención.

Por otro lado, respecto al (2) deber de investigar ante hechos de violencia en contra de trabajadores del establecimiento ocasionados por estudiantes o apoderados, se debe tener presente lo siguiente:

- La normativa educacional exige la existencia de un protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa, cuyo contenido mínimo se encuentra regulado en el Anexo N° 6, de la Circular sobre Reglamentos Internos de esta Superintendencia. Luego, si de la investigación se considera que existió una falta a las normas de convivencia escolar, el establecimiento podrá aplicar un procedimiento disciplinario para imponer al responsable las medidas formativas, pedagógicas, de apoyo psicosocial o disciplinarias que correspondan.
- La normativa laboral, con las modificaciones de la Ley Karin, exige la existencia de un protocolo de investigación - que debe ser incluido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad¹¹-, con las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones establecidas en el reglamento respectivo¹², además de señalar ciertos elementos mínimos que deben ser tenidos a la vista al momento de elaborar el procedimiento correspondiente y llevar a cabo la investigación¹³. Como se adelantó, dado que la hipótesis versa sobre un hecho de violencia ejercido por un tercero ajeno a la relación laboral, la aplicación de este procedimiento investigativo laboral sólo puede concluir con la adopción de medidas correctivas dirigidas a la no reiteración de la conducta denunciada¹⁴ y a la prevención de vulneraciones posteriores respecto de la víctima y de los demás trabajadores y trabajadoras del establecimiento, mas no a la aplicación de sanciones a los responsables, cuestión

disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo". Luego, el inciso 3°, regula el contenido mínimo que deberá incorporar, y ordena que la Superintendencia de Seguridad Social entregue las directrices para la asistencia técnica que deben brindar en la materia las entidades administradoras del seguro laboral.

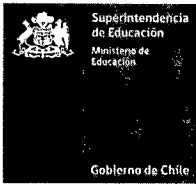
¹⁰ No obstante aquello, la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral también debe estar considerada en los protocolos de prevención y en los procedimientos de investigación y sanción, de acuerdo a la Ley Karin.

¹¹ En caso que el empleador no se encuentre obligado a confeccionar el RIOHS, el nuevo artículo 154 bis del Código del Trabajo exige que dicho procedimiento igualmente exista y sea informado al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

¹² Decreto N° 21, de fecha 28 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

¹³ Los elementos mínimos que deben ser tenidos a la vista al momento de elaborar el procedimiento correspondiente y llevar a cabo la investigación se encuentran previstos en los artículos 211-B bis y siguientes del Código del Trabajo. Sobre este punto, los empleadores deberán considerar especialmente las medidas de resguardo contempladas en la Ley Karin.

¹⁴ Entre tales medidas correctivas pueden considerarse las medidas formativas o disciplinarias que se hayan aplicado a los responsables, en base a las normas educacionales, pero no excluyen la aplicación de otras que satisfagan el propósito de las normas laborales.



que en los establecimientos educacionales está entregada al reglamento interno educativo.

De este modo, ante una situación de maltrato o violencia hacia un docente, asistente de la educación y otros ya citados, ejercida por otro miembro de la comunidad educativa, ya sea un estudiante, padre, madre o apoderado, o bien de un tercero ajeno a dicha comunidad, la investigación realizada por la entidad sostenedora tendrá que considerar las particularidades de ambas áreas, ya que docentes y asistentes de la educación son actores que poseen derechos laborales como trabajadores y a su vez, aquellos que les corresponden como miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, no existe incompatibilidad en la aplicación de ambos protocolos, atendido que los dos persiguen finalidades diferentes y, en consecuencia, de su aplicación se siguen resultados disímiles.

La distinción expuesta es fundamental, pues la aplicación del protocolo de violencia ejercida por terceros en el trabajo considera que el tercero es un extraño sobre el cual el empleador no tiene potestad alguna y respecto del cual no puede aplicar una sanción; mientras que el protocolo de maltrato y acoso escolar es aplicable a conflictos entre personas unidas por un vínculo, al ser miembros de una misma comunidad educativa, por lo cual, la entidad sostenedora podrá ejercer las medidas pertinentes, las que no necesariamente coincidirán con las medidas correctivas que deriven de la aplicación del procedimiento investigativo laboral.

3. RECOMENDACIONES

Dada la autonomía que detentan las entidades sostenedoras, cuentan con la atribución de regular sus propias normas internas y procedimientos, siempre dentro del marco de lo que exige la normativa educacional y la normativa laboral, en su caso.

En este sentido, y considerando las complejidades y características propias de cada ámbito, en el diseño de cada regulación se recomienda tomar todas las providencias necesarias para que las investigaciones que se desarrollen al alero de ambos marcos normativos sean complementarias.

Para ello, ciertamente resultará útil que los procedimientos investigativos en materia laboral cumplan las exigencias mínimas de las investigaciones en materia educativa, a fin de que las mismas diligencias o entrevistas sirvan para llegar a las conclusiones de ambos procedimientos, evitando decisiones contradictorias.

A su vez, si no fuere la misma persona la encargada de practicar ambos procedimientos, es necesario que existan mecanismos de coordinación que les permitan evitar una excesiva carga administrativa y una revictimización de los involucrados.

Por su parte, en los casos en que, de acuerdo a las normas laborales, la investigación sea desarrollada por la Dirección del Trabajo, la investigación educativa deberá procurar realizarse con un celo equivalente a si aquella fuese de carácter interno.

4. COMPETENCIAS DE LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN

Conforme se explica en el Dictamen N° 36, de 2017, de este Servicio¹⁵, las materias de orden laboral que se susciten entre las entidades sostenedoras, en su calidad de empleadores, y sus trabajadores, quedan bajo el amparo de los órganos especializados dispuestos por la ley. En el caso de establecimientos particulares y dependientes de Corporaciones Municipales, corresponde a la Dirección del Trabajo, mientras que respecto de funcionarios de establecimientos administrados directamente por municipios y por Servicios Locales de Educación Pública, corresponde a la Contraloría General de la República.

Bajo este parámetro, y no contando con asignación de competencia especial, a la Superintendencia de Educación sólo le corresponderá velar por el cumplimiento de la normativa educacional ante hechos de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo, lo que supone particularmente que los reglamentos internos educativos tengan el contenido exigido y que se activen correcta y oportunamente.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que las entidades sostenedoras en su calidad de empleadores deben observar la normativa laboral, lo que implica dar cumplimiento a las medidas introducidas por la Ley Karin, específicamente, incorporar en los RIOHS protocolos de prevención y procedimientos de investigación de conductas que constituyan acoso laboral, sexual y actos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y aplicarlos de acuerdo a las instrucciones que impartan los órganos competentes.

Saluda atentamente a ustedes,



MAURICIO FARIÁS ARENAS
SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN



ESTADO / NBS/ ASM/ CCA

Distribución:

- La indicada
- Departamento Normativo
- Gabinete
- Fiscalía
- Oficina de Partes y Archivo

¹⁵ Sobre la competencia de la SIE para fiscalizar la normativa educacional con contenido laboral, especialmente lo regulado en el artículo 6, letra f), de la Ley de Subvenciones; y su relación con las materias reguladas en el Estatuto Docente. Disponible en <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2017/09/Dictamen-N%C2%B0-36-2017-sobre-competencias-de-la-SIE-para-fiscalizar-normativa-educacional-con-contenido-laboral.pdf>