

PROTOCOLO PROTECCIÓN DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

RED EDUCACIONAL SANTO TOMÁS DE AQUINO

Documento Institucional 2026

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

Adaptado a la Red Santo Tomás de Aquino

Ley N° 21.809	Ley de Convivencia, Buen Trato y Bienestar (D.O. 01/04/2026)
Ley Karin N° 21.643	Prevención y sanción de violencia en el trabajo (desde 01/08/2024)
RICE 2026	Art. 65–66 Protección Laboral Docentes — Art. 64 Procedimiento Apoderados
Protocolo de Violencia	Párrafo 3° Arts. 24–26 — Maltrato de alumno/a a adulto/a
RIOHS 2024 (Ley Karin)	Título XIII: Prevención, Investigación y Sanción de Violencia Laboral

CAMPO	DATOS DEL ESTABLECIMIENTO
Establecimiento:	Escuela Nuestra Señora del Carmen
RBD:	10245
Dirección:	O`Higgins 98, Quilicura
Rector/a:	Alejandra Bunster Sobarzo
Director/a de Convivencia:	Paula Peña Torres
Año vigencia:	2026 — próxima revisión: 2027

CAMPO	DATOS DEL ESTABLECIMIENTO
Última actualización:	Mayo 2026 (adaptado Ley N° 21.809 y RICE 2026 Red Sto. Tomás)

I. INTRODUCCIÓN Y BASES NORMATIVAS

1.1 Propósito del Protocolo

El presente protocolo establece los procedimientos y mecanismos de actuación que debe seguir la comunidad educativa de los establecimientos de la Red Educacional Santo Tomás de Aquino ante situaciones de violencia, acoso, amenazas o cualquier conducta que afecte la integridad física, psicológica y profesional de los docentes y asistentes de la educación.

Este instrumento es de aplicación obligatoria y tiene por objetivo garantizar ambientes de trabajo seguros, dignos y libres de violencia para quienes ejercen funciones educativas, articulando las obligaciones derivadas de la normativa educacional (Ley N° 21.809 y RICE 2026 Red Santo Tomás de Aquino) con las obligaciones laborales establecidas en el RIOHS del establecimiento, actualizado conforme a la Ley Karin (N° 21.643), en vigencia desde el 1 de agosto de 2024.

1.2 Marco Normativo Integrado

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN E INCIDENCIA EN ESTE PROTOCOLO
Ley N° 21.809 (D.O. 01/04/2026)	Ley de Convivencia, Buen Trato y Bienestar. Modifica el Art. 8 bis de la Ley N° 19.070 estableciendo protección de docentes y asistentes frente a violencia de terceros. Contenidos mínimos obligatorios del RICE (Art. 16 E). Coordinador/a de Convivencia con jornada exclusiva (Art. 15).
RICE 2026 — Red Santo Tomás de Aquino	Arts. 65–66: Protección laboral de docentes y asistentes frente a violencia de terceros. Art. 64: Procedimiento disciplinario ante faltas de apoderados. Art. 60: Faltas gravísimas de apoderados. Art. 67: Canal seguro y confidencial de denuncias.
Ley N° 21.643 — Ley Karin (desde 01/08/2024)	Obliga al empleador a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, incluyendo la ejercida por terceros (apoderados, estudiantes, visitantes). Determina plazos, canales de denuncia y medidas de resguardo.
RIOHS 2024 (actualizado Ley Karin)	Título XIII: Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. Protocolo de Prevención como Anexo 1. Arts. 45–60 del RIOHS.
Protocolo de Violencia Red Sto. Tomás 2026	Párrafo 3° (Arts. 24–26): Maltrato de alumno/a a adulto/a. Art. 24°: Violencia en el trabajo ejercida por terceros. Art. 25°: Investigación interna y medidas precautorias. Art. 26°: Sanciones al estudiante agresor.
Ley N° 20.536 — Violencia Escolar	Define el acoso escolar y establece mecanismos de denuncia y sanción aplicables también cuando las víctimas son docentes o asistentes.

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN E INCIDENCIA EN ESTE PROTOCOLO
Art. 175 letra e) CPP	Deber de denuncia obligatoria en 24 horas para directivos, docentes e inspectores ante hechos constitutivos de delito.

1.3 Ámbito de Aplicación

Este protocolo aplica a todas las personas que se desempeñen en establecimientos de la Red Santo Tomás de Aquino en alguna de las siguientes calidades:

- Docentes de aula, directivos y orientadores.
- Asistentes de la educación: técnicos en educación parvularia, inspectores, paradocentes, auxiliares y personal de apoyo pedagógico.
- Personal administrativo y de servicio con funciones en el establecimiento.

NOTA RICE / ARTICULACIÓN NORMATIVA

Conforme al Art. 65 del RICE 2026, el establecimiento debe garantizar condiciones de trabajo libres de violencia a todo su personal. Las situaciones de violencia ejercida por terceros (apoderados, estudiantes, visitantes) constituyen también un riesgo laboral regulado por el RIOHS según la Ley Karin (Art. 66 RICE 2026). Este protocolo opera de manera coordinada y complementaria con el Protocolo de Violencia y Maltrato Escolar 2026 de la Red Santo Tomás (Párrafo 3°, Arts. 24–26).

II. DEFINICIONES Y CONDUCTAS PROTEGIDAS

2.1 Conductas Sujetas a Protección

El presente protocolo cubre las siguientes conductas, definidas de manera integrada conforme a la Ley N° 21.809, el RIOHS (Ley Karin), el RICE 2026 y el Protocolo de Violencia de la Red:

TIPO DE CONDUCTA	DEFINICIÓN INTEGRADA
Violencia física	Todo acto que cause daño corporal a un docente o asistente: golpes, empujones, zamarreos, puñetazos, patadas, lanzamiento de objetos (Art. 66 RICE 2026 / Ley N° 21.809).
Violencia psicológica	Insultos, humillaciones, amenazas, hostigamiento reiterado, descalificaciones o cualquier acto que cause daño emocional (Art. 66 RICE 2026).
Acoso laboral	Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o uno o más trabajadores contra otro/s, ya sea una sola vez o reiteradamente, que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación (Art. 45 RIOHS / Ley Karin).
Acoso sexual	Requerimientos de carácter sexual no consentidos, realizados por cualquier medio, que amenacen o perjudiquen la situación laboral del/la afectado/a (Art. 45 RIOHS / Ley Karin).
Violencia por terceros externos	Conductas ejercidas por apoderados, estudiantes, proveedores u otras personas externas con ocasión de la prestación de servicios, que afecten la integridad del docente o asistente (Art. 65–66 RICE 2026 / Art. 24 Protocolo Violencia Red).
Ciberviolencia / digital	Hostigamiento, amenaza o acoso realizados a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería, correos u otros medios digitales (Art. 66 RICE 2026 / Ley N° 21.430).
Discriminación arbitraria	Distinción, exclusión o restricción basada en género, raza, religión, identidad, situación socioeconómica u otro criterio que anule la igualdad de oportunidades.

2.2 Sujetos Activos (quiénes pueden ser denunciados)

Las conductas descritas pueden ser realizadas por cualquier miembro de la comunidad educativa, incluyendo:

- Estudiantes del establecimiento (activar Protocolo de Violencia Red Sto. Tomás, Arts. 24–26).
- Madres, padres y/o apoderados (activar procedimiento Art. 64 RICE + Protocolo de Violencia + Ley Karin).
- Personal del establecimiento: docentes, asistentes u otros funcionarios (activar procedimiento RIOHS Ley Karin).
- Terceros que ingresen al recinto escolar: proveedores, visitantes, etc.

2.3 Principios Rectores

PRINCIPIO	DEFINICIÓN
Dignidad	Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto en su lugar de trabajo, sin ser objeto de violencia o discriminación (Ley Karin).
No revictimización	Los procedimientos deben evitar exponer al/la afectado/a a situaciones que agraven su daño o generen impactos emocionales adicionales (Art. 53° Protocolo Violencia Red).
Confidencialidad	La información relativa a denuncias y afectados debe ser manejada con reserva absoluta (Art. 54° Protocolo Violencia Red / Art. 67 RICE 2026).
Perspectiva de género	Se adoptan medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en género, considerando discriminaciones múltiples (RIOHS / RICE 2026).
Celeridad	Los procedimientos deben tramitarse con diligencia y eficiencia, respetando los plazos establecidos.
Imparcialidad	Actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, adoptando medidas para prevenir prejuicios o intereses personales.
Presunción de inocencia	El/la denunciado/a tiene derecho a ser oído/a y a presentar descargos antes de aplicar sanciones.

III. DERECHOS Y OBLIGACIONES

3.1 Derechos de los Docentes y Asistentes

La Ley N° 21.809, el RICE 2026 y el RIOHS (Ley Karin) reconocen expresamente los siguientes derechos:

- Desempeñar sus funciones en un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia (Art. 65 RICE 2026).
- Que el empleador adopte medidas para prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso y violencia laboral.
- Interponer denuncias sin represalias ni discriminación.
- Ser informados del resultado de las investigaciones y acciones adoptadas.
- Acceder a asistencia psicológica, legal o social cuando sean víctimas de violencia.
- Solicitar medidas de resguardo o cautelares inmediatas.
- Que sus denuncias sean tramitadas con confidencialidad (Art. 67 RICE 2026).
- Conocer los canales de denuncia informados semestralmente por el empleador (Ley Karin).
- Ejercer acciones legales ante el Ministerio Público, Dirección del Trabajo o Tribunales de Justicia.

3.2 Obligaciones del Establecimiento / Sostenedor

- Adoptar todas las medidas necesarias para prevenir actos de violencia en el recinto escolar (Art. 65 RICE 2026).
- Contar con este protocolo escrito, conocido y disponible para toda la comunidad educativa, publicado en la web institucional y en lugar visible del establecimiento (Ley N° 21.809, Art. 6° N° 1).
- Designar a un/a Directora/a de Convivencia Escolar con dedicación exclusiva (Art. 3 RICE 2026 / Art. 15, Ley N° 21.809).
- Informar semestralmente los canales de denuncia disponibles (obligación Ley Karin, Art. 47 RIOHS).
- Activar los mecanismos de protección dentro de las 24 horas de recibida la denuncia.
- Informar a la Dirección del Trabajo en un plazo de 3 días hábiles si se opta por investigación interna (Ley Karin).
- Proveer asistencia psicológica y/o acompañamiento al afectado.
- Denunciar ante el Ministerio Público cuando los hechos sean constitutivos de delito (Art. 175 CPP).
- Reportar a la Superintendencia de Educación los casos tramitados conforme a la Ley N° 21.809.

IV. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

NOTA RICE / ARTICULACIÓN NORMATIVA

Este capítulo integra las vías de denuncia de la Ley N° 21.809 (educacional) con las vías del RIOHS conforme a la Ley Karin, y los canales del RICE 2026 (Art. 67). El/la docente o asistente puede utilizar cualquiera de los canales indicados, de manera simultánea o sucesiva.

4.1 Vías de Denuncia Disponibles

CANAL	DESCRIPCIÓN	MARCO NORMATIVO
Denuncia interna escrita	Formulario oficial disponible en Secretaría, Dirección o plataforma digital del establecimiento.	Ley N° 21.809 / RICE 2026 Art. 67
Denuncia interna verbal	Comunicación verbal al/a la Director/a de Convivencia, quien la formalizará por escrito de inmediato.	Ley N° 21.809 / RICE 2026
Canal digital / correo institucional	Correo: denuncias@[dominio].cl / Formulario web: www.[sitio].cl/denuncias — confidencial, acceso exclusivo al Coordinador/a.	RIOHS / Ley Karin / Art. 67 RICE 2026
Dirección del Trabajo	La persona afectada puede denunciar directamente de manera presencial o electrónica: www.dt.gob.cl / 600 450 4000.	Ley Karin — Art. 55 RIOHS
Superintendencia de Educación	www.supereduc.cl o al 600 600 2626. Para incumplimientos del protocolo educacional.	Ley N° 21.809
Ministerio Público (Fiscalía)	En casos de delito (lesiones, amenazas, acoso sexual, etc.) al 1530 o en cualquier Fiscalía.	Código Penal Procesal
Carabineros / PDI	Ante cualquier unidad policial o en dependencias de la PDI. Emergencias: 133 / 134.	Código Penal Procesal

LEY KARIN — OBLIGACIÓN LABORAL (N° 21.643)

El/la Director/a del establecimiento tiene el deber de denuncia obligatoria ante el Ministerio Público, Carabineros u otra autoridad competente cuando los hechos sean constitutivos de delito (Art. 175 letra e) CPP y Art. 65 RICE 2026). El plazo es de 24 horas desde que toma conocimiento.

4.2 Contenido Mínimo de la Denuncia

La denuncia debe contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona afectada (nombre completo, RUT, cargo, correo electrónico personal).
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos o calidades.
- Descripción detallada de los hechos (fecha, hora, lugar, testigos si los hubiere).
- Relato de los daños sufridos (físico, psicológico u otro).
- Firma del denunciante o constancia de denuncia verbal firmada por el receptor.

IMPORTANTE

La omisión de alguno de estos datos no invalida la denuncia. No se admitirá ningún control de admisibilidad (Art. 56 RIOHS). El establecimiento debe prestar asistencia para completar el formulario.

V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN INTEGRADO

NOTA RICE / ARTICULACIÓN NORMATIVA

El procedimiento integra las etapas de la Ley N° 21.809 (educacional), el RIOHS Ley Karin y el Protocolo de Violencia de la Red Santo Tomás. Cuando el/la denunciado/a sea un tercero externo (apoderado/a), el procedimiento principal es el del RICE/Protocolo educacional. Cuando sea personal del establecimiento, se aplican ambos procedimientos en paralelo.

5.1 Plazos del Procedimiento

ETAPA	PLAZO LEY 21.809	PLAZO LEY KARIN/RIOHS
Recepción y acuse de recibo al denunciante	Inmediato (mismo día)	Inmediato
Adopción de medidas de resguardo	Máx. 24 horas	Inmediato tras denuncia
Informar a Dirección del Trabajo	N/A	3 días hábiles
Notificación al/la denunciado/a	Máx. 5 días hábiles	Según procedimiento
Citación de apoderados (si aplica)	Máx. 10 días hábiles (Art. 13° Protocolo Violencia)	Según procedimiento
Recopilación de antecedentes e investigación	Máx. 15 días hábiles	Según Dirección del Trabajo
Informe preliminar y descargos del denunciado	5 días hábiles adicionales	Incluido en plazo total
Resolución final y comunicación a las partes	5 días hábiles desde el informe	Según resolución
PLAZO TOTAL MÁXIMO	30 días hábiles	30 días hábiles

5.2 Etapas del Procedimiento Integrado

Etapa 1: Recepción y Registro

El/la Director/a de Convivencia Escolar recibe la denuncia, la registra en el Libro de Denuncias, entrega al/la afectado/a el número de folio y activa inmediatamente las medidas de resguardo necesarias. Se entrega comprobante timbrado y fechado.

Si la denuncia corresponde a acoso laboral o sexual entre personal del establecimiento, se informa simultáneamente a Recursos Humanos para la aplicación del procedimiento RIOHS/Ley Karin.

Etapa 2: Medidas de Resguardo Inmediatas (máx. 24 horas)

Dentro de las 24 horas siguientes a la denuncia, el establecimiento debe adoptar medidas de resguardo pertinentes:

- Separación temporal de espacios físicos entre denunciante y denunciado/a.
- Modificación de horarios o turnos cuando sea posible.
- Derivación a atención psicológica de urgencia (dupla psicosocial, Art. 69 RICE 2026).
- Restricción de acceso al recinto escolar para el/la denunciado/a externo/a (apoderado u otro) (Art. 66 RICE 2026).
- Comunicación a Carabineros en caso de riesgo inminente.

LEY KARIN — OBLIGACIÓN LABORAL (N° 21.643)

Las medidas de resguardo deben ser informadas a la Dirección del Trabajo en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia (Art. 56 RIOHS / Ley Karin).

Etapa 3: Decisión sobre la Investigación

Una vez recibida la denuncia, el empleador decidirá entre:

- Investigación interna: conduce el/la Director/a de Convivencia Escolar u otro/a investigador/a designado/a, con plenas garantías de imparcialidad (Art. 25° Protocolo Violencia Red).
- Derivación a la Dirección del Trabajo: cuando involucre personal del establecimiento y el/la denunciante así lo solicite, o cuando el/la denunciado/a sea la máxima autoridad.

Etapa 4: Investigación

El/la investigador/a designado/a realizará las siguientes diligencias, respetando los principios de perspectiva de género, imparcialidad, no revictimización y confidencialidad:

- Entrevista al/a la denunciante en condiciones de privacidad y confidencialidad.
- Entrevista a testigos identificados, con registro escrito de sus declaraciones.
- Recopilación de evidencia: registros escritos, audiovisuales, correos electrónicos, registros digitales.
- Notificación formal al/a la denunciado/a de los cargos que se le imputan.
- Entrevista al/a la denunciado/a, quien tiene derecho a presentar descargos y pruebas.

Etapa 5: Informe Final y Resolución

Concluida la investigación, el/la responsable emitirá un informe que contendrá: hechos establecidos, valoración de la prueba, conclusiones, medidas correctivas y propuesta de sanción o archivo. La dirección del establecimiento adoptará la resolución final y la notificará a ambas partes por escrito.

MEDIDAS CORRECTIVAS (Ley Karin)

Conforme a la Ley Karin (Art. 53 RIOHS), el informe debe incluir medidas correctivas para evitar la repetición de conductas, con independencia de si se aplica sanción o no. Estas medidas se materializan en la actualización del protocolo de prevención.

VI. PROTOCOLO ESPECÍFICO: VIOLENCIA DE APODERADO O TERCERO CONTRA DOCENTE

NOTA RICE / ARTICULACIÓN NORMATIVA

Procedimiento alineado con: Art. 64 RICE 2026 (Procedimiento ante faltas de apoderados), Art. 65–66 RICE 2026 (Protección laboral docentes), Art. 60 RICE 2026 (Faltas gravísimas de apoderados), Arts. 24–26 Protocolo de Violencia y Maltrato Escolar Red Sto. Tomás 2026, y Ley Karin.

6.1 Conductas Constitutivas de Violencia por Terceros (Art. 66 RICE 2026)

VIOLENCIA FÍSICA	VIOLENCIA PSICOLÓGICA / DIGITAL
Golpes, empujones, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.	Gritos, amenazas verbales o verbalizaciones que expresen intención de causar daño.
Robo o asalto en el lugar de trabajo.	Uso de garabatos o palabras ofensivas, insultos, burlas o humillaciones.
Lanzamiento de objetos.	Intimidaciones o coacciones.
Daño intencional a pertenencias del/la docente.	Mensajes o llamadas incesantes fuera del horario laboral.
Bloqueo o restricción física de movimiento.	Descalificaciones o desprestigio por cualquier medio, incluidos los digitales (redes sociales, WhatsApp, correo).

FALTAS GRAVÍSIMAS DE APODERADOS (Art. 60 RICE 2026)

Amenazar, atacar, gritar, injuriar, desprestigiar u hostigar a cualquier integrante de la comunidad; golpear o ejercer violencia; portar armas; distribuir o consumir alcohol o drogas en el establecimiento; cometer un acto constitutivo de delito. Estas conductas activan simultáneamente el procedimiento disciplinario del RICE (Art. 64), el Protocolo de Violencia (Art. 24°) y el procedimiento de la Ley Karin.

6.2 Procedimiento Paso a Paso

Etapas 1 — Hecho y Reacción Inmediata

- El/la docente o asistente afectado/a se aleja del tercero agresor y solicita apoyo a la jefatura o inspección más cercana.
- Si hay riesgo inmediato o lesiones visibles: llamar a Carabineros (133) o SAMU (131) de inmediato.
- El/la Director/a de Convivencia Escolar o inspector interviene para cesar la situación de violencia.
- Se aplica atención de primeros auxilios si corresponde.

Etapas 2 — Denuncia y Registro (misma jornada)

- El/la afectado/a o testigo formaliza la denuncia ante el/la Director/a de Convivencia Escolar (canal educacional) y/o ante Recursos Humanos (canal Ley Karin RIOHS).
- Se registra en el Libro de Denuncias con número de folio y se entrega comprobante timbrado y fechado.
- Se activa simultáneamente el Protocolo de Protección de Docentes (Ley N° 21.809), el procedimiento del RICE (Art. 64 y 65) y el procedimiento de violencia por terceros del RIOHS (Ley Karin).

DOBLE CANAL

La denuncia puede canalizarse por el formulario físico/digital del colegio (canal educacional, Ley N° 21.809 / Art. 67 RICE 2026) y/o por el canal institucional Ley Karin (canal laboral). Ambos son válidos y complementarios. El/la afectado/a puede optar por derivar directamente a la Dirección del Trabajo.

Etapas 3 — Medidas de Resguardo Inmediatas (máx. 24 horas)

- Restricción o suspensión inmediata del acceso del tercero (apoderado/a u otro) al recinto escolar y sus actividades (Art. 66 RICE 2026).
- Si el/la apoderado/a comete una falta gravísima (Art. 60 RICE 2026): se puede aplicar suspensión temporal o pérdida de la calidad de apoderado/a.
- Separación de espacios físicos entre el/la afectado/a y el tercero si éste permanece en el establecimiento.
- Derivación a atención psicológica de urgencia (dupla psicosocial, Art. 69 RICE 2026).
- Gestión de licencia médica si corresponde, sin perjuicio laboral.
- Si hay lesiones, tramitar cobertura como accidente de trabajo (ACHS/Mutual, Ley N° 16.744).
- Informar a la Dirección del Trabajo en plazo de 3 días hábiles (Ley Karin).

Etapas 4 — Investigación (máx. 15 días hábiles)

- El/la Director/a de Convivencia Escolar conduce la investigación (Art. 25° Protocolo Violencia Red).
- Se entrevista al/la afectado/a en condiciones de privacidad.
- Se entrevista a testigos con registro escrito.
- Se notifica formalmente al tercero de los cargos y se le da oportunidad de presentar su versión.
- Se recopilan evidencias: grabaciones, mensajes, correos, registros de cámara, etc.

Etapas 5 — Informe Final, Medidas Correctivas y Sanciones

- El/la investigador/a emite informe con hechos establecidos, valoración de prueba y propuesta de medidas.
- El informe debe incluir MEDIDAS CORRECTIVAS para prevenir repetición, con independencia del resultado (Ley Karin).
- El/la Director/a adopta la resolución final y notifica a ambas partes.

6.3 Sanciones al Apoderado / Tercero

SANCIÓN	CONDICIONES DE APLICACIÓN
Amonestación escrita formal	Para faltas graves. Se registra en el expediente del caso.
Restricción de acceso al establecimiento	Medida de resguardo inmediata ante cualquier hecho de violencia (Art. 66 RICE 2026).
Suspensión temporal de calidad de apoderado/a	Ante faltas gravísimas (Art. 60 RICE 2026) y mientras dure la investigación.
Pérdida indefinida de calidad de apoderado/a	Cuando la conducta constituya falta gravísima consumada, conforme a resolución del/la Rector/a (Art. 64 RICE 2026 / Art. 21° Protocolo Violencia Red).
Denuncia al Ministerio Público	Obligatoria cuando los hechos sean constitutivos de delito. Deber del Director/a en 24 horas (Art. 175 CPP / Art. 65 RICE 2026).

6.4 Procedimiento Disciplinario ante Faltas Gravísimas de Apoderados (Art. 64 RICE 2026)

ETAPA	RESPONSABLE	ACCIÓN Y PLAZO
1	Convivencia Escolar	Indagación escuchando a todos los interesados. Plazo: 5 días hábiles.
2	Convivencia Escolar	Citar al apoderado para informar la situación, formular los cargos y recibir sus descargos. Plazo: 2 días hábiles.
3	Convivencia Escolar	Presentar al/a la Rector/a informe con descargos y pruebas para definir las medidas. Plazo: 3 días hábiles.
4	Rector/a	Resolución comunicada por correo electrónico al apoderado. El apoderado puede apelar por escrito a la Rectoría en 2 días hábiles.
5	Rector/a (instancia final)	Dictamen final. Agota la vía interna. Plazo: 5 días hábiles lectivos.

VII. FLUJOGRAMA: VIOLENCIA DE APODERADO O

TERCERO

HECHO: VIOLENCIA DE APODERADO / TERCERO CONTRA DOCENTE O ASISTENTE

▼ PASO 1 — SEGURIDAD INMEDIATA

Alejar al tercero del docente | Primeros auxilios si hay lesiones | Llamar 133/131 si hay riesgo grave

▼ PASO 2 — DOBLE CANAL DE DENUNCIA (misma jornada)

Canal educacional: Director/a de Convivencia Escolar (Ley N° 21.809 / Art. 67 RICE 2026) | Canal laboral: RRHH / correo institucional (Ley Karin)

▼ PASO 3 — MEDIDAS DE RESGUARDO (Máx. 24 horas) — Art. 66 RICE 2026

Restricción/suspensión de acceso | Derivación psicológica | Gestión licencia médica | Cobertura ACHS/Mutual | Informar a Dirección del Trabajo en 3 días hábiles (Ley Karin)

▼ PASO 4 — INVESTIGACIÓN (Máx. 15 días hábiles) + DENUNCIA PENAL si hay delito (24 hs)

Entrevistas | Pruebas | Notificación al tercero | Descargos | Informe final con medidas correctivas | Procedimiento Art. 64 RICE 2026 para apoderados

▼ PASO 5 — SANCIÓN AL APODERADO/TERCERO + MEDIDAS CORRECTIVAS

Amonestación | Restricción de acceso | Pérdida calidad apoderado/a | Denuncia al Ministerio Público | Reporte Superintendencia (Ley 21.809)

▼ PASO 6 — SEGUIMIENTO Y CIERRE

Seguimiento al/la docente | Actualización del Protocolo de Prevención RIOHS | Informe semestral de canales de denuncia (Ley Karin, Marzo y Agosto)

VIII. PROTOCOLO: VIOLENCIA O ACOSO ENTRE FUNCIONARIOS DEL ESTABLECIMIENTO

LEY KARIN — OBLIGACIÓN LABORAL (N° 21.643)

Cuando el/la denunciado/a es un/a trabajador/a del establecimiento (docente, asistente, directivo o administrativo), se activa el procedimiento del RIOHS conforme a la Ley Karin (N° 21.643). Este procedimiento es paralelo e independiente del procedimiento educacional.

8.1 Tipos de Acoso Laboral (RIOHS — Ley Karin)

- Acoso horizontal: ejercido entre personas que se encuentran en similar jerarquía dentro del establecimiento.
- Acoso vertical descendente: ejercido por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior.
- Acoso vertical ascendente: ejercido por uno o más trabajadores dirigido a una persona de cargo superior.
- Acoso mixto o complejo: coexistencia de modalidades anteriores, o situación en que el empleador no interviene frente a acoso conocido.

8.2 Etapas del Procedimiento RIOHS (Ley Karin)

Se aplican las mismas etapas descritas en el Capítulo V, con las siguientes particularidades:

- La denuncia se canaliza ante Recursos Humanos o la Dirección del Trabajo.
- El empleador debe informar a la Dirección del Trabajo dentro de 3 días hábiles del inicio de la investigación.
- Las medidas de resguardo no pueden implicar menoscabo en los derechos laborales del/la docente o asistente afectado/a (Art. 65 RICE 2026).
- Si el/la denunciado/a es la máxima autoridad del establecimiento, la investigación debe derivarse a la Dirección del Trabajo.

8.3 Sanciones Aplicables a Funcionarios

TIPO DE FUNCIONARIO	SANCIONES POSIBLES
Docente — establecimiento con financiamiento estatal	Amonestación, medidas disciplinarias conforme al Estatuto Docente (Ley N° 19.070), suspensión con o sin goce de remuneraciones, destitución, denuncia al Ministerio Público.
Asistente docente / personal no docente	Amonestación, medidas disciplinarias conforme al Código del Trabajo, término de contrato por incumplimiento grave de obligaciones, denuncia al Ministerio Público.

IX. MEDIDAS DE APOYO AL/LA AFECTADO/A

9.1 Asistencia Psicológica

El establecimiento debe proporcionar o gestionar apoyo psicológico oportuno para el/la docente o asistente víctima de violencia. Este apoyo puede canalizarse a través de:

- Dupla psicosocial del establecimiento (Art. 69 RICE 2026): psicólogo/a y trabajador/a social.
- Derivación a la red de salud mental del Servicio de Salud correspondiente.
- Coordinación con el Organismo Administrador del establecimiento (ACHS/Mutual) para apoyo en salud mental laboral.

9.2 Otras Medidas de Apoyo

- Gestión de licencia médica sin perjuicio laboral.
- Cobertura como accidente de trabajo si hay lesiones físicas (ACHS/Mutual, Ley N° 16.744).
- Acompañamiento legal: orientación sobre derechos y acciones legales disponibles.
- Comunicación oportuna a apoderados si corresponde, resguardando la confidencialidad del proceso.

X. PREVENCIÓN Y PLAN DE GESTIÓN DE CONVIVENCIA

NOTA RICE / ARTICULACIÓN NORMATIVA

Conforme al Art. 78 del RICE 2026 (contenidos mínimos del Plan de Gestión de Convivencia Educativa), la protección de docentes y asistentes es un componente obligatorio que debe articularse con el Protocolo de Prevención del RIOHS (Ley Karin). Art. 16 D Ley N° 21.809.

10.1 Acciones del Plan

ACCIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADOR
Difusión del protocolo a toda la comunidad educativa al inicio del año escolar.	Marzo	Director/a	Registro firmado
Capacitación al equipo directivo y de convivencia sobre Ley 21.809 y Ley Karin.	1er semestre	Director/a + RRHH	Lista asistencia
Taller a apoderados sobre buen trato y normas de convivencia con el personal.	Reunión de apoderados 1er semestre	Coordinador/a Convivencia	Registro asistencia
Aplicación de encuesta de clima laboral y riesgo psicosocial.	Junio y noviembre	RRHH	Informe resultados
Informe semestral de canales de denuncia al personal (Ley Karin).	Marzo y agosto	RRHH	Comprobante entrega
Revisión y actualización del protocolo y del Protocolo de Prevención RIOHS.	Diciembre	Director/a + RRHH + Convivencia	Protocolo publicado

XI. FORMULARIO INTEGRADO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA — PROTOCOLO LEY N° 21.809 / LEY KARIN / RICE 2026

Red Educacional Santo Tomás de Aquino

Establecimiento: _____ Fecha: ____/____/____ Hora: _____ N°
Folio: _____

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nombre completo: _____ RUT: _____ Cargo: _____

Correo electrónico personal: _____ Teléfono: _____

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A

Nombre: _____ RUT (si se conoce): _____

Calidad: () Estudiante () Apoderado () Funcionario/a () Externo

TIPO DE CONDUCTA

() Violencia física () Violencia psicológica () Acoso laboral () Acoso sexual () Violencia por terceros
() Ciberviolencia () Otra

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Fecha del hecho: ____/____/____ Lugar: _____

Relato de los hechos:

Testigos:

DAÑOS SUFRIDOS: () Físico () Psicológico () Económico () Otro: _____

Firma denunciante: _____ Firma receptor/a: _____

() Denuncia enviada a Dirección del Trabajo en plazo de 3 días (Ley Karin) () Caso con denuncia penal (Art. 175 CPP)

XII. ANEXO: DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y REGISTROS DE CUMPLIMIENTO

Este anexo es de cumplimiento obligatorio. La Superintendencia de Educación y la Dirección del Trabajo pueden requerir los registros aquí contemplados como evidencia del cumplimiento de la Ley N° 21.809, la Ley Karin (N° 21.643) y el RICE 2026.

A. Lista de Verificación Anual

OBLIGACIÓN LEGAL	CUMPLIDA	EVIDENCIA
Protocolo publicado en el sitio web institucional (Ley N° 21.809, Art. 6° N° 1).	() Sí () No	<u>URL:</u> _____
Protocolo entregado a apoderados en matrícula.	() Sí () No	Registro de matrícula
Personal capacitado en Ley 21.809 y Ley Karin.	() Sí () No	Registro sección B
Informe semestral de canales de denuncia entregado (1er semestre, marzo).	() Sí () No	Comprobante adjunto
Informe semestral de canales de denuncia entregado (2do semestre, agosto).	() Sí () No	Comprobante adjunto
Protocolo de Prevención RIOHS (Ley Karin) actualizado con organismo administrador.	() Sí () No	Protocolo actualizado
Encuesta de clima laboral y riesgo psicosocial aplicada (2 veces al año).	() Sí () No	Informes de resultados
Todos los casos de denuncia tramitados dentro de los plazos legales.	() Sí () No	Registro sección D
Medidas de resguardo adoptadas en máx. 24 horas en todos los casos.	() Sí () No	Registro sección D
Casos que constituían delito denunciados al Ministerio Público.	() Sí () No () N/A	Constancia de denuncia
Casos derivados o informados a la Dirección del Trabajo (Ley Karin) en 3 días hábiles.	() Sí () No () N/A	Constancia de informe
Protocolo revisado y actualizado al cierre del año escolar.	() Sí () No	Versión actualizada

Director/a: _____ Firma: _____ Fecha: ____/____/____

Coordinador/a de Convivencia: _____ Firma: _____ Fecha: ____/____/____

XIII. CONTACTOS DE EMERGENCIA Y APOYO

INSTITUCIÓN	CONTACTO
Superintendencia de Educación	www.supereduc.cl Mesa ciudadana: 600 600 2626
Dirección del Trabajo	www.dt.gob.cl 600 450 4000
Ministerio Público (Fiscalía)	1530 www.fiscaliadechile.cl
Carabineros de Chile	133
PDI	134
SAMU / Emergencias Médicas	131
ACHS / Mutual (accidentes laborales)	Según convenio del establecimiento
Red de Salud Mental MINSAL	Fono Salud: 600 360 7777
Corporación de Asistencia Judicial	www.cajmetro.cl Región correspondiente

XIV. DISPOSICIONES FINALES

14.1 Vigencia

El presente protocolo entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y será revisado y actualizado anualmente o cada vez que se produzcan modificaciones normativas, conforme al Art. 16 H de la Ley N° 21.809.

14.2 Difusión

Este protocolo debe ser difundido a toda la comunidad educativa al inicio del año escolar, entregado a apoderados al momento de la matrícula y publicado en el sitio web institucional (Art. 6° N° 1, Ley N° 21.809 / Art. 9 RICE 2026).

14.3 Aprobación

Director/a del Establecimiento	Firma: _____ ____/____/____	Fecha: _____
Representante del Sostenedor	Firma: _____ ____/____/____	Fecha: _____
Director/a de Convivencia Escolar	Firma: _____ ____/____/____	Fecha: _____
Representante Consejo de Profesores	Firma: _____ ____/____/____	Fecha: _____

Este protocolo cumple con los contenidos mínimos exigidos por la Ley N° 21.809, el RICE 2026 de la Red Educacional Santo Tomás de Aquino y el RIOHS actualizado conforme a la Ley N° 21.643 (Ley Karin). Se articula expresamente con el Protocolo de Violencia y Maltrato Escolar 2026 de la Red (Arts. 24–26) y con los Arts. 64–66 del RICE 2026.

Su incumplimiento puede ser constitutivo de infracción grave fiscalizable por la Superintendencia de Educación y la Dirección del Trabajo.

Red Educacional Santo Tomás de Aquino — Documento Institucional 2026