

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	1 de 7

ANEXO I-B: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS

Módulo A – Introducción.

Disposiciones generales.

Art. 1.- El presente Protocolo de actuación contempla las situaciones de violencia en el trabajo ejercida por estudiantes y apoderados en contra de funcionarios del establecimiento educacional.

Art. 2.- **Se entenderá por violencia en el trabajo**, cualquier conducta ejercida por estudiantes o apoderados, que atente contra la dignidad de los trabajadores (docentes y asistentes de la educación) y que ponga en riesgo su integridad física y psíquica en el contexto de sus funciones como en situaciones relacionadas con su labor, ya sea que dichas acciones ocurran dentro o fuera del entorno escolar.

Art. 3.- Aunque el concepto de violencia en el trabajo proviene de la normativa laboral, en el contexto escolar se entiende como una forma de **maltrato escolar**, ya sea ejercida por estudiantes o apoderados. Este tipo de comportamiento es considerado una falta grave y está estrictamente prohibido dentro del establecimiento.

Art. 4.- La violencia en el trabajo no solo afecta a los funcionarios del colegio, sino que también impacta negativamente la convivencia educativa y el ambiente educativo en su totalidad.

Art. 5.- El colegio tiene la responsabilidad de adoptar todas las medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar que estas situaciones se produzcan. Esto incluye la implementación del presente protocolo para actuar de forma inmediata en caso de denuncia, garantizando la protección de los afectados y la aplicación de las sanciones correspondientes.

Art. 6.- Este Protocolo da cumplimiento a la obligación contenida en los siguientes documentos:

1. Circular N°482/2018. Anexo 6: Contenido mínimo del Protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa.
2. Circular N°860/2018. Punto VII: Protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa.

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	2 de 7

Deberes de los Participantes.

Art. 7.- Tanto el denunciante como el/los denunciado/s tienen el deber de:

1. Confidencialidad: Mantener la reserva de toda la información relacionada con la investigación.
2. Colaboración: Participar activamente en la investigación, proporcionando toda la información relevante y asistiendo a las entrevistas.
3. Cumplimiento de Medidas de Resguardo: Acatar las medidas de resguardo establecidas por el colegio.

Responsable.

Art. 8.- El responsable de llevar a cabo el presente protocolo es el encargado de convivencia educativa o cualquier miembro del equipo de convivencia educativa.

Módulo B – Denuncia.

Art. 9.- El presente protocolo se activará cuando un funcionario del establecimiento presente una **denuncia** por situaciones de violencia en el trabajo ejercida por estudiantes o apoderados. La denuncia deberá ser realizada a través de los canales establecidos en el Procedimiento de Investigación y Sanción de Violencia en el Trabajo, contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) del colegio.

Art. 10.- La persona designada como responsable en el procedimiento establecido en el RIOHS será quien deba realizar las acciones iniciales, tales como levantar el acta de denuncia, gestionar la implementación de medidas de resguardo inmediatas para proteger al trabajador, y notificar oportunamente a la Dirección del Trabajo (DT) conforme a la normativa vigente.

Art. 11.- Si el funcionario no realiza la denuncia a través de los canales establecidos en el RIOHS y, en su lugar, comunica la situación al Encargado de Convivencia educativa, este deberá activar el Protocolo de Maltrato y Acoso Escolar contenido en el Anexo I del presente reglamento, siguiendo los pasos indicados para asegurar la protección del trabajador afectado y la adecuada resolución de la situación.

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	3 de 7

Módulo C – Desarrollo del protocolo.

De las medidas de resguardo.

Art. 12.- Las medidas de resguardo son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del colegio una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del trabajador afectado.

Art. 13.- Teniendo presente que la realidad de un colegio es particular, en la cual se debe velar por los derechos de toda la comunidad educativa y por el interés superior de los NNA, la adopción de las medidas de resguardo tendrá las siguientes consideraciones:

1. La gravedad de los hechos imputados.
2. La seguridad del denunciante.
3. Las consideraciones derivadas de las condiciones de trabajo y de los espacios físicos del establecimiento.
4. Las consideraciones derivadas del derecho a la educación de los estudiantes y la protección del interés superior de los NNA.
5. Las posibilidades derivadas de los derechos de los apoderados.

Art. 14.- El Colegio ofrecerá apoyo y protección a los trabajadores afectados mediante una serie de medidas de resguardo que se ajustarán según la gravedad de los acontecimientos y las circunstancias particulares de cada caso. Las medidas de resguardo son esencialmente transitorias y modificables y durante la investigación el Colegio podrá adoptar solo una de ellas, varias al mismo tiempo, modificar las ya adoptadas, etc. Estas medidas son, entre otras, las siguientes:

1. La separación de los espacios físicos.
2. La redistribución del tiempo de la jornada.
3. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador.
4. Cuando el denunciado sea un apoderado: Se podrá prohibir que ingrese al colegio mientras dure el procedimiento de investigación y se adopten las medidas correctivas.
5. Cuando el denunciado sea un estudiante:
 - a) Se podrá prohibir contactar al docente o asistente de la educación en situaciones o espacios ajenos a los estrictamente necesarios para la realización de la labor educativa

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	4 de 7

- b) Si la gravedad de los hechos lo permite, se podrá dar inicio a un procedimiento sancionatorio, incluso decretando la suspensión como medida cautelar.

De la notificación del inicio de la investigación.

Art. 15.- El Encargado de Convivencia educativa será responsable de notificar el inicio del procedimiento de investigación y sanción tanto al denunciante como al denunciado. La notificación deberá considerar como mínimo:

1. Datos del denunciante.
2. Datos del denunciado.
3. Fecha y hora de recepción de la denuncia.
4. Hechos denunciados.
5. Medidas de resguardo adoptadas.
6. Persona designada por el colegio para llevar a cabo la investigación.
7. Deberes de los participantes.
8. Medios de notificación a los participantes.
9. Indicar que será el Colegio la institución que llevará a cabo la investigación.

Art. 16.- Si el denunciado es un apoderado, la notificación se dirigirá directamente a este, y si el denunciado es un estudiante, se notificará tanto al estudiante como a su apoderado. La notificación se realizará preferentemente de manera presencial. En caso de que esto no sea posible, se enviará a los correos electrónicos de las personas involucradas.

De la investigación.

Art. 17.- El Encargado de Convivencia educativa o quien sea el responsable de la investigación, deberá llevar a cabo todas las acciones necesarias para cumplir con el procedimiento establecido por el colegio y las directrices de este procedimiento.

1. Analizará la denuncia presentada. Si la denuncia es inconsistente, es decir, si la información es contradictoria, incompleta o poco clara, se le dará al denunciante un plazo prudencial para que pueda proporcionar más detalles o antecedentes que permitan comprender mejor la situación.
2. Se asegurará de que todas las personas involucradas en la denuncia ya sean estudiantes, apoderados o personal del colegio, tengan la oportunidad de dar su versión de los hechos y presentar pruebas que la respalden.
3. Reunirá la mayor cantidad de información asociada al hecho denunciado, ya sea

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	5 de 7

mediante la realización de entrevistas, solicitud de información a terceros, revisión del libro de clases, revisión de cámaras o cualquier otra medida necesaria para esclarecer los hechos.

Art. 18.- Deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Art. 19.- La investigación deberá concluirse en un plazo de 10 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por parte del Sostenedor a la DT. Este plazo podrá prorrogarse por una sola vez a petición de alguna de las partes. En cualquier caso, la investigación no podrá exceder los 30 días hábiles.

De la resolución de la investigación.

Art. 20.- El Encargado de Convivencia educativa, o quien esté aplicando el protocolo, emitirá una resolución de Protocolo, la que deberá contener, al menos, los siguientes elementos:

1. La reiteración de la denuncia o de los hechos que dieron inicio al protocolo.
2. El listado de medidas de resguardo aplicadas o las razones por las que no fue necesario o posible aplicarlas.
3. La enumeración de todos antecedentes recopilados.
4. La calificación definitiva de los hechos denunciados, que podrá tener alguna de las tres posibilidades siguientes:
 - a) Desestimación de la denuncia. Ya sea porque no existe prueba suficiente para afirmar su ocurrencia, o porque existe prueba de que no ocurrieron.
 - b) Modificación de la denuncia. Porque de los antecedentes reunidos aparece que los hechos denunciados ocurrieron, pero de una forma diferente a la denuncia.
 - c) Ratificación de la denuncia. Cuando los antecedentes reunidos acreditan la ocurrencia de los hechos denunciados.
5. Las medidas a adoptar, que deberán consistir en, al menos, una de las siguientes:
 - a) Implementación de medidas de apoyo pedagógico.
 - b) Resolución pacífica de conflictos: En situaciones donde la gravedad y naturaleza de la situación lo permitan, se podrá convocar a una reunión con

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	6 de 7

las partes involucradas con el objetivo de buscar un acuerdo entre ellas, utilizando las técnicas y mecanismos de resolución pacífica de conflictos establecidos en el Art. 198.- del Reglamento Interno.

- c) Inicio de un procedimiento sancionatorio: En caso que se hayan detectado la comisión de faltas al reglamento interno.
- d) Derivación a redes externas: Tomar contacto con las instituciones de la red local de prevención y atención, especialmente la Oficina de Protección de los Derechos (OPD), Oficinas Locales de la Niñez (OLN) u otras instituciones de la red de Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, centros de atención primaria, centros de atención de violencia intrafamiliar, SERNAMEG, entre otros, a quienes se derivarán los antecedentes recopilados. El procedimiento para estos efectos se encuentra en el Art. 25.- del presente protocolo.
- e) Información de instituciones disponibles. En caso que la activación del protocolo diga relación con actos de violencia de género, se informará a la víctima de las instituciones existentes en la comuna dedicadas a la atención y protección ante casos de violencia de género.
- f) Denuncia a PDI, Carabineros o Fiscalía (si corresponde).

Art. 21.- La resolución del protocolo será entregada a las partes involucradas en forma presencial o por alguno de los medios oficiales de comunicación del establecimiento descritos desde el Art. 62.- al Art. 75.- del presente reglamento. Si el denunciado es un estudiante, se informará además a su apoderado.

Art. 22.- Una vez identificado el responsable de una situación de violencia en el trabajo, se actuará de la siguiente manera, dependiendo de si se trata de un estudiante o un apoderado:

1. Si el responsable es un estudiante, se aplicará el procedimiento sancionatorio correspondiente, conforme a las disposiciones del presente reglamento.
2. Si el responsable es un apoderado, aplicará alguna de las sanciones correspondientes indicadas en el presente reglamento.

Art. 23.- Siempre se implementarán medidas de apoyo pedagógico y/o psicosocial a favor de los estudiantes involucrados.

Art. 24.- Si la resolución señala que los hechos no son constitutivos de falta alguna, él o los afectados podrán siempre aportar **nuevos antecedentes**, en cuyo caso se deberá activar nuevamente el protocolo.

	ANEXO I-B	Versión	01
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR ESTUDIANTES O APODERADOS	Fecha	2025
	COLEGIO JOSEFINO SANTÍSIMA TRINIDAD	Página	7 de 7

Del informe de investigación.

Art. 25.- Concluido el proceso de investigación, el Encargado de Convivencia educativa deberá elaborar un informe final, el cual dará por terminado dicho proceso. El contenido mínimo de este informe, así como las indicaciones para su remisión a la Dirección del Trabajo, se encuentran especificados en el Procedimiento de Investigación y Sanción de Violencia en el Trabajo, que forma parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

Difusión de este protocolo de actuación.

Art. 26.- El presente Protocolo de actuación será difundido a la comunidad educativa del Colegio por los siguientes medios:

1. Publicación en el sitio web del Colegio (<http://www.jsantisima.com>).
2. Existencia de una copia física de este Protocolo en la secretaría del Colegio a disposición de todo miembro de la comunidad educativa.