

Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Carrera de Derecho



“Medidas de protección para docentes en el aula e institución”

Franserval Alexis Tapia Viveros
Año 2024

Copiapó, Chile
2024

Universidad de Atacama
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Carrera de Derecho



“Medidas de protección para docentes en el aula e institución”

“Tesis elaborada en conformidad a las Normas para Obtener el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales”

Profesor(a) guía: Teresa Reyes Aspillaga

Franserval Alexis Tapia Viveros
Año 2024

Copiapó, Chile
2024

Calificaciones.

Nota de la Tesis escrita: 4,0

Nota de defensa oral: 5,5

Calificaciones de ramos:

Nota final de Metodología de la Investigación: 7,0

Nota final de Elaboración de Tesis: 4,6

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO PRIMERO: MARCO JURÍDICO Y CONTEXTUAL DE LA PROTECCIÓN DOCENTE EN CHILE.....	8
I. Contextualización problema.....	8
II. Responsabilidad Civil Docente en el Marco del Código Civil Chileno.....	11
III. Derechos, Deberes y Garantías de los Docentes en el Ámbito Civil.....	22
CAPÍTULO SEGUNDO: ANÁLISIS DE RIESGOS Y VULNERABILIDADES DEL DOCENTE EN EL ENTORNO ESCOLAR.....	27
I. Tipos y Manifestaciones de la Violencia Contra Docentes.....	27
II. Factores de Riesgo y Contexto Social.....	32
CAPÍTULO TERCERO: MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO CIVIL.....	39
I. Marco Legal de Protección al Docente.....	39
II. Estrategias de Prevención y Promoción de la Convivencia Escolar.....	50
..	
CAPÍTULO CUARTO: ANÁLISIS DE CASOS Y PROPUESTAS DE MEJORA DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA.....	61
I. Análisis de Casos Reales.....	61
II. Propuestas de Mejora desde una Perspectiva Jurídica.....	70
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA	74

Agradecimientos

Los agradecimientos van dirigidos hacia mi persona por todos los esfuerzos que he hecho para lograr todo esto, a mi familia que se compone de mis padres, a mi tía que por amor y al cariño que me ha entregado cómo madre, la llamo Mamaia, mi pareja, seres queridos, amigos y docentes. Quienes me han apoyado en lograr todas mis metas y sueños a lo largo de estos años cursando esta carrera universitaria, me han incentivado a ser cada día una mejor persona y espero ser un gran profesional.

Un agradecimiento especial a mi pareja por haber estado en los momentos más difíciles de mi vida hasta ahora, ayudándome a superar todos los obstáculos que se me han cruzado en el camino y por amarme tanto todos los días. Espero poder darle todo lo que se merece por ser una mujer tan excepcional y el ser humano más increíble que conozco.

Un abrazo gigante al cielo a mi padre fallecido el día 31 de octubre del año 2024, he logrado todo gracias al esfuerzo que ustedes mi familia han hecho por mí, todo el trabajo que han realizado para poder forjar un gran hombre y espero un excelente profesional. Los amo.

“La satisfacción radica en el esfuerzo, no en el logro. El esfuerzo total es la victoria total”.

-Mahatma Gandhi-

INTRODUCCIÓN

La violencia en el ámbito educativo se ha convertido en una problemática preocupante a nivel mundial, y Chile no es la excepción. En los últimos años, se ha evidenciado un preocupante aumento de las agresiones dirigidas hacia los docentes en el ejercicio de sus funciones, las cuales se manifiestan en diversas formas, desde agresiones verbales y psicológicas hasta ataques físicos, afectando gravemente la integridad física y emocional de los profesores, con consecuencias negativas para su salud, su desempeño profesional y la calidad de la educación. Este fenómeno, lejos de ser un hecho aislado, se configura como una problemática compleja y multifactorial que exige un análisis profundo y la adopción de medidas efectivas para su prevención y erradicación.

El ejercicio de la docencia, tradicionalmente considerado como una labor noble y fundamental para el desarrollo de la sociedad, se ve hoy amenazado por un clima de violencia que permea las aulas y los espacios educativos. Los docentes, quienes tienen la responsabilidad de formar a las futuras generaciones, se enfrentan a diario a situaciones de hostigamiento, amenazas, insultos e incluso agresiones físicas, provenientes tanto de estudiantes como de apoderados e incluso de otros miembros de la comunidad educativa. Esta realidad, lamentablemente, no es un fenómeno nuevo, pero sí ha adquirido una mayor visibilidad en los últimos años gracias a la labor de denuncia de las organizaciones de profesores, los medios de comunicación y los propios docentes afectados.

En Chile, si bien existen normativas que buscan proteger a los docentes, como la Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar¹, estas se han mostrado insuficientes para abordar la complejidad del problema. El Estado de la cuestión revela una falta de mecanismos efectivos de prevención, sanción y reparación del daño causado a los docentes, lo que genera un ambiente de vulnerabilidad e impunidad frente a las agresiones. Diversos estudios e informes, como los realizados por el Colegio de Profesores de Chile después de la pandemia que demuestran las variables diferencias en la salud mental de los docentes², también estudios

¹ CHILE. Ley N° 20.536 que establece medidas contra la violencia escolar [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 10 de mayo de 2011 [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1022707>

² BRUNA Daniela, "et al" Colegio de profesoras y profesores de Chile. [en línea]. 1ª ed. Chile: Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación (CIME), Mayo 2021 [fecha de la consulta: 10 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.colegiodeprofesores.cl/2021/05/24/estudio-sobre-las-emociones-de->

que evidencian un aumento en los casos de violencia contra los docentes en los últimos años, así como una sensación de desprotección e indefensión por parte de los afectados.

Agréguese, la reciente promulgación de la Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", abre un nuevo índice de aplicabilidad para la protección de los docentes frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esta ley, que modifica el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, reconoce expresamente la vulnerabilidad de los trabajadores de la educación frente a estas conductas y establece obligaciones para los empleadores en materia de prevención, investigación y sanción de estas. La Ley Karin introduce conceptos como el “acoso laboral” y la “violencia en el trabajo”³, ampliando el ámbito de protección a situaciones que antes no estaban expresamente reguladas.⁴

Sin embargo, la aplicación de la Ley Karin en el ámbito educativo presenta desafíos y requiere de un análisis profundo para determinar su efectividad en la protección de los docentes. Es preciso evaluar si las medidas de prevención, investigación y sanción previstas en la ley son suficientes para abordar la complejidad de la violencia en el contexto educativo, y si los docentes cuentan con las herramientas y el apoyo necesario para ejercer sus derechos en el marco de esta nueva normativa.

A esta problemática se suma la dificultad de acreditar el daño moral sufrido por los docentes, el cual, a diferencia del daño material, no siempre deja huellas visibles o fácilmente cuantificables. El daño moral, que se traduce en sufrimiento psíquico, afectación de la honra, la dignidad y la salud mental, suele ser invisibilizado y minimizado, lo que dificulta su reparación y el acceso a la justicia para los docentes afectados.

En este contexto, la responsabilidad civil extracontractual se presenta como una herramienta jurídica fundamental para la protección de los docentes frente al daño moral

[los-docentes-en-pandemia-arroja-preocupantes-resultados/#:~:text=Al%20preguntarse%20sobre%20las%20emociones,y%209%2C8%25%20aburrimiento](#)
³ ACUÑA TORRES, Marcela “Ley Karin, nuevos estándares de protección en el trabajo.” [en línea]. Corporación de Asistencia Judicial R.M. [s.f.]. [Consulta: 16 de septiembre de 2024]. Disponible en web https://www.afunpro.cl/sites/default/files/2024-03/LEY%20KARIN%20NUEVOS%20ESTANDARES%20DE%20PROTECCIA%CC%83_N%20EN%20E_L%20TRABAJO.pdf

⁴ CHILE. Ley N° 21.643 que tipifica el delito de acoso sexual, modifica el Código del Trabajo para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral y otros cuerpos legales [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 20 de enero de 2023 [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1176243>

sufrido en el ejercicio de sus funciones. Este mecanismo, que permite exigir la reparación del daño causado por el hecho ilícito de un tercero, ofrece una vía para que los docentes puedan obtener una compensación por el sufrimiento y las afectaciones experimentadas a raíz de las agresiones. Sin embargo, la aplicación de la responsabilidad civil extracontractual en estos casos no está exenta de dificultades, como la acreditación del daño moral, la determinación de la responsabilidad y la efectividad de las medidas de reparación.

Esta tesis se centra en el problema de la insuficiente protección jurídica que ofrece el ordenamiento jurídico chileno a los docentes que sufren daño moral y físico en el ejercicio de sus funciones. En particular, se analizará la responsabilidad civil extracontractual como mecanismo de reparación del daño moral causado a los docentes por agresiones de terceros, ya sean alumnos, apoderados u otros miembros de la comunidad educativa. Se profundizará en el análisis de las normas del Código Civil⁵ aplicables, la Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar⁶ y otras normativas relevantes, así como en la jurisprudencia de los tribunales de justicia en la materia.

⁵ CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1855 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

⁶ CHILE. Ley N° 21.643 que tipifica el delito de acoso sexual, modifica el Código del Trabajo para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral y otros cuerpos legales [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 20 de enero de 2023 [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1176243>

CAPÍTULO PRIMERO: MARCO JURÍDICO Y CONTEXTUAL DE LA PROTECCIÓN DOCENTE EN CHILE.

I. Contextualización problema.

El problema radica en la falta de un marco regulatorio claro y preciso que establezca las medidas de protección adecuadas para los docentes en el aula e institución educativa, así como la responsabilidad del Estado en su implementación y cumplimiento. Dado que los docentes en establecimientos públicos tienen una relación laboral con el Estado, surge la interrogante sobre la responsabilidad de este último como empleador en garantizar la seguridad de sus funcionarios frente a posibles agresiones o actos de violencia en el entorno escolar. Sin embargo, un análisis preliminar sugiere que las leyes y regulaciones existentes no abordan de manera específica ni completa los desafíos únicos que enfrentan los docentes.⁷ Esta insuficiencia de la legislación puede atribuirse a varios factores, como la escasa implementación de políticas de protección en las instituciones educativas y la falta de capacitación legal y administrativa sobre cómo manejar incidentes en el entorno escolar.

1. Contexto de la aplicación de las medidas de protección legales para los docentes.

A pesar de la creciente preocupación por la violencia contra los docentes, la legislación chilena aún no ofrece una respuesta integral y específica a esta problemática. Sin embargo, existen diversas normas en diferentes cuerpos legales que, en conjunto, buscan proteger los derechos de los docentes y garantizar su seguridad en el entorno laboral. La aplicación de estas medidas legales se da en un contexto complejo, marcado por:

a) Aumento de la violencia escolar.⁸

En las últimas décadas, se ha observado un aumento de la violencia en el entorno escolar, incluyendo la violencia contra los docentes. Este fenómeno se ve influenciado por factores sociales, económicos y culturales, como la desigualdad, la violencia intrafamiliar y la normalización de la violencia en la sociedad.

⁷ GALLEGOS BRAVO, José “Ley de Violencia Escolar en Chile desde la percepción y valoración de sostenedores municipales”, en: *Revista f@ro*, Vol. 1, N°29, 2019, pp. 36-55, en: <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/a389cffb-11e6-4ee5-80d2-9f1bae2cfc97/content> [visitado el 03/07/2024].

⁸ RETAMAL, Jaime “De la microviolencia al clima escolar: Claves de comprensión desde el discurso de profesores”, Departamento de Educación, Universidad de Santiago de Chile, Vol. 18, N°1, 2019, pp. 1-14, en: <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n1/0718-6924-psicop-18-01-00075.pdf>

b) Complejidad de las relaciones en el ámbito educativo.

Las relaciones entre docentes, estudiantes, apoderados y autoridades educativas son complejas y pueden generar conflictos. La violencia contra los docentes puede provenir de cualquiera de estos actores, lo que dificulta su prevención y sanción.

c) Dificultad en la identificación y prueba de la violencia.

Muchas formas de violencia, como el acoso laboral y el acoso sexual, pueden ser difíciles de identificar y probar. Los docentes pueden ser reacios a denunciar la violencia por temor a represalias o por la dificultad de obtener pruebas.

d) Falta de conciencia y sensibilización.

Aún existe una falta de conciencia y sensibilización sobre la problemática de la violencia contra los docentes en la sociedad en general y en la comunidad educativa en particular. Esto puede llevar a la normalización de la violencia y a la falta de apoyo a las víctimas.⁹

e) Necesidad de un enfoque integral.

La protección de los docentes requiere un enfoque integral que combine medidas preventivas, de sanción y de apoyo a las víctimas. Es necesario abordar las causas de la violencia, fortalecer la legislación y garantizar su aplicación efectiva.

2. Evolución histórica en el ámbito del desarrollo jurídico.

Históricamente, la legislación chilena no ha abordado de manera específica la violencia contra los docentes. Sin embargo, en las últimas décadas se han producido avances en el desarrollo de un marco jurídico que busca proteger sus derechos y garantizar su seguridad en el entorno laboral. Esta evolución se puede resumir en las siguientes etapas:

a) Etapa inicial (antes de 2000).

En esta etapa, la protección de los docentes frente a la violencia era prácticamente inexistente. No había normas específicas que abordaran esta problemática, y los docentes debían recurrir a las normas generales del Código Civil o del Código Penal para obtener algún tipo de protección.

b) Incorporación de la violencia escolar en la legislación (2000-2010)

⁹ TIJMES, Cecilia. (2012). Violencia y clima escolar en establecimientos educacionales en contextos de alta vulnerabilidad social de Santiago de Chile. *Psyche*, 21(2), 105-117.

A partir del año 2000, se comienza a incorporar la problemática de la violencia escolar en la legislación chilena. La Ley N° 19.532¹⁰ (2000) establece la obligación de los establecimientos educacionales de contar con un reglamento interno que contemple medidas para la prevención de la violencia escolar. Posteriormente, la Ley N° 20.536¹¹ (2011) sobre Violencia Escolar establece un marco general para la prevención y sanción de la violencia escolar, incluyendo la violencia contra los docentes.

c) Fortalecimiento de las medidas de protección (2010-actualidad)

En la última década, se han promulgado nuevas leyes que buscan fortalecer las medidas de protección para los docentes. La Ley Aula Segura N° 21.128¹² (2018) amplía las facultades de los directores de establecimientos educacionales en materia de disciplina y expulsión de estudiantes que incurran en actos de violencia grave. La Ley Karin N° 21.643¹³ (2024) tipifica el delito de acoso sexual y modifica el Código del Trabajo para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral.

3. Breve descripción de la situación actual en Chile.

La violencia contra los docentes en Chile es una realidad preocupante que afecta a un número significativo de profesionales de la educación. Si bien no existen estadísticas oficiales completas, diversos estudios e informes evidencian la magnitud del problema:¹⁴

¹⁰ CHILE. Ley N° 19.532 que establece la obligación de los establecimientos educacionales de contar con un reglamento interno que contemple medidas para la prevención de la violencia escolar [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 17 de agosto de 2000 [fecha de consulta: 23 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=76753>

¹¹ CHILE. Ley N° 20.536 que establece medidas contra la violencia escolar [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 10 de mayo de 2011 [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030087>

¹² CHILE. Ley N° 21.128 que modifica diversos cuerpos legales para fortalecer las facultades de los directores de establecimientos educacionales en materia de disciplina y expulsión de estudiantes que incurran en actos de violencia grave [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 3 de enero de 2019 [fecha de consulta: 23 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1127100>

¹³ CHILE. Ley N° 21.643 que tipifica el delito de acoso sexual, modifica el Código del Trabajo para fortalecer la protección de los trabajadores frente al acoso laboral y otros cuerpos legales [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 20 de enero de 2023 [fecha de consulta: 20 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

¹⁴ ORREGO, Vanessa. Salud mental docente tras dos años de pandemia por COVID-19. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, [en línea], 2023, [Consulta: 16 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v22n49/0718-5162-rexe-22-49-127.pdf>

- a) El estudio "Caracterización de las denuncias de violencia escolar desde 2017 a marzo 2022 en Chile".¹⁵

Este estudio realizado por la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) ofrece un análisis exhaustivo de la violencia escolar en el sistema educativo chileno. El estudio se basa en 25.248 denuncias realizadas a la Superintendencia de Educación, abarcando diversas categorías de violencia, como maltrato a estudiantes, discriminación, comportamiento y/o situaciones de connotación sexual, y maltrato a adultos de la comunidad educativa. Violencia contra los docentes:

El estudio revela que las denuncias por maltrato a adultos de la comunidad educativa representan un porcentaje significativo del total. En marzo de 2022, se presentaron 27 denuncias de este tipo, de las cuales:

- i) 14 corresponden a maltrato entre personal del establecimiento educacional.
- ii) 7 a maltrato de personal por padre, madre y/o apoderado.
- iii) 4 a maltrato de alumno(a) a docente y/o asistente de educación.
- iv) 2 denuncias de maltrato a docente y/o asistente de educación por parte de apoderado(a).

Aumento de la violencia:

El estudio muestra un aumento general en las denuncias de violencia escolar en marzo de 2022, en comparación con años anteriores. En un mes normal, se presentan aproximadamente 751 denuncias, pero en marzo de 2022, la cifra ascendió a 881, lo que representa un aumento del 17,3%. Este aumento se observó en la mayoría de los tipos de establecimientos educacionales, a excepción de los colegios municipales (DAEM), donde las denuncias disminuyeron en un 11,7%.

En este extracto "El actual escenario inquieta a todas las comunidades escolares, puesto que las peleas entre estudiantes han pasado de los golpes a incluir armas blancas, e incluso armas de fuego, contando también con casos excepcionales de amenaza de tiroteos."¹⁶ del estudio realizado por el AMUCH. Se destaca la creciente gravedad de la violencia escolar, que ha escalado a situaciones que involucran armas blancas y de fuego,

¹⁵ ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE (AMUCH). Caracterización de las denuncias de violencia escolar desde 2017 a marzo 2022 en Chile. Santiago de Chile: AMUCH, 2022, p.6

¹⁶ ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE (AMUCH). Caracterización de las denuncias de violencia escolar desde 2017 a marzo 2022 en Chile. Santiago de Chile: AMUCH, 2022, p. 3

- b) Este estudio, realizado por el Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación (CIME) de la Universidad del Desarrollo en 2020¹⁷

Este estudio analiza las emociones y la salud mental de los profesores en Chile durante la educación remota en pandemia. La encuesta online a 842 profesores reveló altos niveles de estrés, frustración, angustia e impotencia, junto con síntomas como ansiedad e insomnio. Los profesores también reportaron observar estos síntomas en sus estudiantes, especialmente desánimo y ansiedad.

En el documento en el apartado de participación se expresan estas cantidades de profesores que contestaron la encuesta, “La encuesta fue contestada por 842 profesores, 82% se trató de mujeres, mientras que un 18% de hombres. La mayor parte de los participantes se encontraba en un rango de edad entre 30 y 49 años (65%), seguido por el rango de 50 años o más (22%) y menor a 29 años (13%). De estos docentes, 35.4% reportó trabajar en establecimientos públicos, 33.2% en subvencionados, 25% en particulares, y 5.6% en otro tipo de dependencia. La mayor parte de los profesores provenía de la Región Metropolitana (41.2%) y la Región del Biobío (32.3%), el porcentaje restante se distribuyó entre todas las regiones del país.”¹⁸

El estudio identificó factores que predicen una mejor salud mental en los profesores, como la edad más joven, el trabajo en colegios públicos o privados, la presencia de emociones positivas, el sueño adecuado, la actividad física y el uso de ciertas metodologías de enseñanza.

Aumento de la Violencia contra los Docentes.

Para entender mejor el impacto de la pandemia en el ámbito docente, este estudio analizó las emociones y la salud mental de los profesores durante la educación remota.

Los resultados mostraron que:

El 77% de los docentes reportó sentir estrés, 49.8% experimentó frustración, 41% sintió angustia, 31.4% reportó impotencia, 27.1% sintió inseguridad, 17.3% experimentó

¹⁷ ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE (AMUCH). Caracterización de las denuncias de violencia escolar desde 2017 a marzo 2022 en Chile. Santiago de Chile: AMUCH, 2022, p. 1

¹⁸ BRUNA Daniela, et al” Colegio de profesoras y profesores de Chile. [en línea]. 1ª ed. Chile: Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación (CIME), Mayo 2021 [fecha de la consulta: 10 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.colegiodeprofesores.cl/2021/05/24/estudio-sobre-las-emociones-de-los-docentes-en-pandemia-arroja-preocupantes-resultados/#:~:text=A1%20preguntarse%20sobre%20las%20emociones,y%209%2C8%25%20aburrimiento>

desorientación y el 9.8% sintió aburrimiento. Esto en la variación de múltiples entrevistas de estudio.

Además, se observó sintomatología en el ámbito de la salud mental en los profesores.

El 59% reportó ansiedad. El 55.1% insomnio. El 29.8% irritabilidad, 26.6% aumento del apetito, 22.8% desánimo. Los profesores también reportaron observar sintomatología en sus estudiantes: El 62% desánimo, 58% ansiedad, 47.8% irritabilidad, 41.8% estrés y El 30.6% tristeza.

Si bien el estudio no menciona explícitamente la violencia contra los docentes, la Dra. Daniela Bruna, investigadora del CIME, señala que las emociones negativas reportadas por los profesores "podrían tener una influencia negativa en su salud mental".¹⁹ Este malestar emocional podría manifestarse en forma de irritabilidad, impaciencia y frustración, lo que podría aumentar la probabilidad de conflictos y situaciones de violencia en el aula.

II. Responsabilidad Civil Docente en el Marco del Código Civil Chileno.

La responsabilidad civil docente se enmarca en el conjunto de normas que regulan las relaciones entre las personas y las consecuencias de sus actos u omisiones que causen daño a terceros. En el contexto educativo, la responsabilidad civil adquiere especial relevancia al considerar la posición de garante que ostenta el docente frente a sus estudiantes, así como la obligación de los establecimientos educacionales de brindar un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje. A continuación, se profundiza en los fundamentos, definiciones, principios y casos específicos que ilustran la aplicación de la responsabilidad civil en el ámbito docente en Chile.

1. Fundamentos de la Responsabilidad Civil Docente

La responsabilidad civil docente se fundamenta en los siguientes principios:

a) Deber de cuidado y protección.

Los docentes tienen un deber de cuidado y protección hacia sus estudiantes, que se deriva de la relación especial de confianza que existe entre ellos. Este deber implica la obligación de tomar todas las medidas necesarias para prevenir daños a los estudiantes, tanto físicos como psicológicos.

¹⁹ BRUNA Daniela, "et all" Colegio de profesoras y profesores de Chile. [en línea]. 1ª ed. Chile: Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación (CIME), Mayo 2021 [fecha de la consulta: 10 de septiembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.colegiodeprofesores.cl/2021/05/24/estudio-sobre-las-emociones-de-los-docentes-en-pandemia-arroja-preocupantes-resultados/#:~:text=A1%20preguntarse%20sobre%20las%20emociones,y%209%2C8%25%20aburrimiento>

b) Prevención del daño.

El ordenamiento jurídico busca prevenir la ocurrencia de daños, y en el ámbito educativo, esto se traduce en la obligación de los docentes y de los establecimientos educacionales de implementar medidas para garantizar la seguridad e integridad de los estudiantes.

c) Reparación del daño.

En caso de que se produzca un daño a un estudiante, el docente o el establecimiento educacional pueden ser responsables civilmente de reparar dicho daño. La reparación del daño puede consistir en una indemnización económica, en la adopción de medidas para evitar que el daño se repita, o en otras formas de compensación.

d) Justicia y equidad.

La responsabilidad civil busca asegurar la justicia y la equidad en las relaciones entre las personas. En el ámbito educativo, esto implica que los docentes y los establecimientos educacionales deben responder por los daños que causen a los estudiantes, y que las víctimas de la violencia escolar deben recibir una reparación adecuada por el daño sufrido.

2. Definición y Tipos de Responsabilidad Civil.

La responsabilidad civil es la obligación que recae sobre una persona de reparar el daño causado a otra, ya sea por su propio hecho o por el hecho de personas o cosas de las que debe responder.

Las definiciones propuestas por los autores se enmarcan en el mismo contexto de ideas. Revisemos algunas. Hans Kelsen afirma que, “desde un punto de vista lógico, la responsabilidad civil es un juicio normativo que consiste en imputar a una persona una obligación reparatoria en razón del daño que ha causado a otra persona.”²⁰

Lorenzo de la Maza expresa que “La responsabilidad civil es, en general, la obligación que contrae una persona de indemnizar el daño causado a otra, como consecuencia del incumplimiento de una obligación de que ésta es acreedora o que la ha hecho víctima de un delito o cuasidelito civil”.²¹

²⁰ Citado por Barros Bourie, Enrique, Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 2007, p. 15.

²¹ De la Maza Rivadeneira, Lorenzo, artículo “La responsabilidad civil que puede derivar de la actividad médica”, en Revista Chilena de Derecho, Volumen 15, Santiago de Chile, 1988, p. 21.

Para Hugo Rosende Álvarez, “la responsabilidad civil es la obligación que pesa sobre una persona de colocar a quien se ha causado un daño por la violación de un deber jurídico en la misma situación en que éste se encontraría con anterioridad a dicho acto.”²²

Para Pablo Rodríguez Grez, “consiste en el deber jurídico de reparar los daños o perjuicios que se producen con ocasión del incumplimiento de una obligación”. Agrega este autor que “la obligación es un ‘deber de conducta tipificado en la ley’. Toda obligación civil, por lo mismo, importa la imposición de una conducta que el destinatario de la norma debe realizar, así sea positiva (acción) o negativa (omisión). Si dicha conducta no se despliega, quien la infringe debe indemnizar los perjuicios que de ello se siguen”.²³ De esta manera, “Jurídicamente la responsabilidad consiste en el deber de indemnizar los perjuicios causados por el incumplimiento de una obligación preexistente. Esta obligación puede derivar de una relación contractual, o del deber genérico de comportarse con prudencia y diligencia en la vida de relación, o de un mandato legal explícito”²⁴.

El Código Civil chileno distingue dos tipos de responsabilidad civil:

a) Responsabilidad contractual.²⁵

Se origina en el incumplimiento de un contrato. En el contexto educativo, la responsabilidad contractual puede derivarse del contrato de prestación de servicios educativos que existe entre el establecimiento educacional y los padres o apoderados de los estudiantes. Por ejemplo, si un estudiante sufre un daño debido a la falta de medidas de seguridad en el establecimiento, este podría ser responsable contractualmente por el incumplimiento de su obligación de brindar un ambiente seguro.

b) Responsabilidad extracontractual.

Se origina en un hecho ilícito que causa daño a otra persona, sin que exista un contrato previo entre las partes. En el ámbito educativo, la responsabilidad extracontractual puede surgir en casos de violencia escolar, negligencia en la supervisión de los estudiantes, acoso

²² Rosende Álvarez, Hugo, Algunas consideraciones sobre la responsabilidad precontractual, Editorial Universitaria, Valparaíso, 1979.

²³ Rodríguez Grez, Pablo, Responsabilidad Extracontractual, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, p. 11

²⁴ Rodríguez Grez, Pablo, Responsabilidad Contractual, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, pp. 9 y 10.

²⁵

laboral o sexual, etc. Por ejemplo, si un estudiante agrede físicamente a un docente, será responsable extracontractualmente por el daño causado.

El daño moral demandado, al igual que todo otro daño, debe acreditarse por los medios legales de prueba que consagra el ordenamiento jurídico. Relata que el abogado y profesor don Pablo Rodríguez Grez, refiriéndose al daño moral, en su obra sobre Responsabilidad Extracontractual, señala “Pero, todo daño debe ser probado, lo que equivale a sostener que deberán existir en el proceso antecedentes que revelen inequívocamente su existencia y, a lo menos, las bases esenciales de su extensión. Así por vía de ejemplo, quien dice haber sufrido un daño moral deberá acompañar los antecedentes de su estado psíquico, los efectos que el ilícito le ha causado en ese orden, la importancia que atribuía a los intereses lesionados, los vínculos que lo unían a la víctima, si no está afectado directamente por el hecho dañoso, las características del ilícito especialmente referidas a la naturaleza e injusticia de la agresión. El daño no se presume sino en los casos expresamente autorizados en la ley, como sucede, por ejemplo, con los intereses y reajustes de una cierta suma adeudada.”²⁶

III. Distinción y aplicación en el contexto educativo.

La distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual es relevante en el ámbito educativo, debido a que determina:

a) El fundamento de la acción.

En la responsabilidad contractual, la acción se basa en el incumplimiento del contrato, mientras que en la responsabilidad extracontractual se basa en el hecho ilícito.

b) El régimen jurídico aplicable.

Cada tipo de responsabilidad tiene un régimen jurídico propio, con diferentes requisitos y plazos para ejercer la acción.

c) La prueba del daño.

En la responsabilidad contractual, la prueba del daño se facilita por la existencia del contrato, mientras que en la responsabilidad extracontractual la víctima debe probar todos los elementos de la responsabilidad.²⁷

²⁶ Rodríguez Grez, Pablo, Responsabilidad Contractual, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, pp. 343.

²⁷ CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Art. 2314 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

Es comprensible que, en la práctica, sea común que en el contexto educativo se presenten situaciones en las que concurren ambos tipos de responsabilidad. Por ejemplo, si un estudiante sufre un daño debido a la negligencia de un docente, los padres o apoderados podrían demandar tanto al establecimiento educacional por responsabilidad contractual (incumplimiento del contrato de prestación de servicios educativos) como al docente por responsabilidad extracontractual (negligencia en el ejercicio de sus funciones).

3. Principios Generales de la Responsabilidad Civil extracontractual.

La responsabilidad civil extracontractual, como mecanismo de protección a los docentes, se basa en un conjunto de principios generales que rigen su aplicación. Estos principios, derivados del Código Civil chileno, buscan asegurar la justicia y la reparación integral del daño causado a los docentes por terceros, en situaciones que no se originen en un incumplimiento contractual.

a) Principio de Reparación Integral del Daño:

Este principio, consagrado en el artículo 2329 del Código Civil, establece que quien causa un daño a otro está obligado a repararlo íntegramente. En el caso de los docentes, esto implica que tienen derecho a ser indemnizados por todos los perjuicios sufridos, tanto materiales como morales, a consecuencia de un hecho ilícito cometido por un tercero.

i) Daños materiales:

Incluyen los gastos médicos, farmacéuticos, de rehabilitación, lucro cesante (pérdida de ingresos), daño emergente (pérdida de bienes) y cualquier otro perjuicio económico que se derive del hecho dañoso.

ii) Daños morales:

Comprenden el daño a la honra, la reputación, la salud mental, el dolor, la angustia y el sufrimiento psicológico que experimente el docente a raíz del hecho ilícito.

b) Principio de Causalidad:

Para que surja la responsabilidad civil extracontractual, es necesario que exista una relación de causalidad directa entre el hecho ilícito y el daño sufrido por el docente. Es decir, se debe demostrar que el daño es consecuencia directa e inmediata de la acción u omisión del

tercero. Este principio se encuentra implícito en el artículo 2314 del Código Civil, que establece la obligación de reparar el daño causado por un hecho propio o ajeno.²⁸

c) Principio de Culpa o Dolo:

En general, la responsabilidad civil extracontractual se basa en la culpa o negligencia del agente que causa el daño. Esto significa que el docente debe probar que el daño fue causado por una acción u omisión culposa o dolosa del tercero. Sin embargo, existen excepciones a este principio, como en los casos de responsabilidad objetiva, donde se presume la culpa del agente.

d) Principio de Imputabilidad:

Para que un tercero sea considerado responsable civilmente, debe ser imputable, es decir, tener la capacidad de comprender la ilicitud de su conducta y de dirigir sus acciones. En el ámbito docente, este principio es relevante al analizar la responsabilidad de los alumnos, especialmente en aquellos casos donde se trate de menores de edad.

e) Principio de No Enriquecimiento Sin Causa:

Este principio busca evitar que la víctima de un daño se beneficie injustamente de la indemnización. La reparación del daño debe ser justa y equitativa, y no debe exceder el monto necesario para compensar los perjuicios sufridos.

4. Enfoque en el Ámbito Docente.

Estos principios generales se aplican de manera específica en el contexto de la protección a los docentes. Se busca garantizar que los docentes tengan acceso a una reparación integral por los daños sufridos en el ejercicio de su profesión, ya sea por agresiones de alumnos, apoderados o terceros, o por negligencia de la institución educativa en el cumplimiento de sus deberes de cuidado.

a) La aplicación de la responsabilidad civil extracontractual a favor de los docentes contribuye a:

- i)** Proteger su integridad física y psicológica.
- ii)** Resguardar su honor y reputación.
- iii)** Promover un ambiente escolar seguro y libre de violencia.
- iv)** Fortalecer la función docente y el derecho a la educación.

²⁸ CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1855 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

5. Relación con la labor docente.

La relación de los principios de la responsabilidad civil extracontractual con la labor docente radica en que estos principios establecen un marco de protección para los educadores frente a los daños que puedan sufrir en el ejercicio de su profesión, siempre y cuando el daño no se derive de una relación contractual.

Estos principios garantizan que, en caso de sufrir un daño causado por un tercero (alumno, apoderado u otro), el docente tenga derecho a una reparación integral, que incluya tanto los daños materiales como los morales.

A continuación, se detalla la relación de cada principio con la labor docente:

a) Principio de Reparación Integral del Daño:

Protege al docente al asegurar que reciba una indemnización por todos los perjuicios sufridos, incluyendo gastos médicos, lucro cesante y daño moral, como consecuencia de una agresión, accidente o cualquier otro hecho ilícito.²⁹

b) Principio de Causalidad:

Exige que se demuestre una relación directa entre el hecho ilícito y el daño sufrido por el docente. Por ejemplo, si un docente sufre estrés laboral por acoso, se debe probar que el acoso fue la causa del estrés.

c) Principio de Culpa o Dolo:

Generalmente, el docente debe probar que el daño fue causado por una acción u omisión culposa o dolosa del tercero. Esto puede ser complejo en casos de acoso o negligencia.

d) Principio de Imputabilidad:

Es relevante al analizar la responsabilidad de los alumnos, especialmente si son menores de edad. La imputabilidad del alumno determinará si puede ser considerado responsable civilmente.

e) Principio de No Enriquecimiento Sin Causa:

²⁹ AEDO BARRENA, Cristián Eduardo; MUNITA MARAMBIO, Renzo. La vinculación entre el concepto y la prueba del daño moral. Un análisis jurisprudencial. Revista de Derecho, 2023, vol. 30, p. 1-34. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-4824>

Busca evitar que el docente reciba una indemnización que exceda el monto necesario para reparar el daño sufrido.³⁰

6. Artículos del Código Civil chileno relevantes a la responsabilidad civil extracontractual:

a) Artículo 2314 del CC.³¹

Define la responsabilidad extracontractual como la obligación de reparar el daño causado por un hecho propio o ajeno del que se debe responder.

b) Artículo 2329 del CC.³²

Establece la obligación de indemnizar todo daño, incluyendo daño emergente, lucro cesante y daño moral.

c) Artículo 2330 del CC.³³

Señala que la indemnización por daño moral se determina por el juez en equidad.

d) Artículo 2331 del CC.

Precisa que la indemnización debe comprender no solo el daño causado, sino también la ganancia que se dejó de obtener.

e) Artículo 1556 del CC. Este artículo establece que la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y el lucro cesante.

Estos artículos se relacionan con la labor docente al establecer un marco legal para la protección de los educadores frente a daños causados por terceros, ya sean alumnos, padres o cualquier otra persona, siempre que el daño no se derive de una relación contractual.

Ejemplos de cómo estos artículos se aplican a la labor docente:

a) Artículo 2314 del CC.

Un docente sufre una agresión física por parte de un alumno. Este artículo establece la obligación del alumno (o sus padres en caso de ser menor de edad) de reparar el daño causado al docente.

³⁰ AEDO BARRENA, Cristián Eduardo; MUNITA MARAMBIO, Renzo. La vinculación entre el concepto y la prueba del daño moral. Un análisis jurisprudencial. Revista de Derecho, 2023, vol. 30, p. 1 -34. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-4824>

³¹ CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Art. 2314 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

³² CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Art. 2329 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

³³ CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Art. 2330 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986>

b) Artículo 2329 del CC.

Un padre de familia difama a un docente en redes sociales, causando daño a su reputación. El docente puede demandar al padre por daño moral, buscando una indemnización por el perjuicio a su imagen.

c) Artículo 2330 del CC.

Si un docente sufre un daño psicológico a raíz del acoso laboral, el juez determinará la indemnización por daño moral en equidad, considerando la gravedad del daño.

d) Artículo 2331 del CC.

Un docente debe tomar una licencia médica prolongada debido a una lesión causada por un accidente en el colegio. La indemnización debe cubrir no solo los gastos médicos, sino también los ingresos que dejó de percibir durante su ausencia.

7. Responsabilidad Civil Extracontractual Docente Específica.

La responsabilidad civil extracontractual docente específica contiene dos enfoques derivados de una perspectiva general de la norma y otra a favor de los docentes.³⁴

a) La primera se refiere a la obligación que tienen los docentes de reparar el daño causado a terceros en el ejercicio de sus funciones, cuando este daño no se origina en el incumplimiento de su contrato laboral

Ejemplos de aplicación de la responsabilidad civil extracontractual específica en el ámbito docente:

- i)** Un docente que lesiona a un alumno durante una clase de educación física por no tomar las precauciones necesarias.
- ii)** Un docente que daña la reputación de un alumno al difundir información falsa sobre él.
- iii)** Un docente que no supervisa adecuadamente a sus alumnos durante una actividad extracurricular, y uno de ellos sufre un accidente.

En estos casos, el docente podría ser considerado responsable civilmente si se cumplen los siguientes requisitos:

- i)** Existencia de un daño real y comprobable.
- ii)** Un hecho ilícito por parte del docente (acción u omisión que causa daño).

³⁴ AEDO BARRENA, Cristián Eduardo; MUNITA MARAMBIO, Renzo. La vinculación entre el concepto y la prueba del daño moral. Un análisis jurisprudencial. Revista de Derecho, 2023, vol. 30, p. 1 -34. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-4824>

iii) Relación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño.

iv) Culpa o negligencia del docente en la producción del daño.

b) La segunda se refiere a la posibilidad que tienen los educadores de exigir una reparación por los daños que sufran en el ejercicio de su profesión, causados por terceros y ajenos a una relación contractual laboral. En otras palabras, este enfoque reconoce que los docentes, al igual que cualquier otra persona, pueden ser víctimas de daños causados por acciones u omisiones de terceros, y que tienen derecho a ser indemnizados por esos perjuicios.

Ejemplos de situaciones en las que un docente puede hacer valer su derecho a la reparación por responsabilidad civil extracontractual:

i) Agresiones físicas o verbales:

Si un docente es agredido por un alumno, un apoderado o cualquier otra persona dentro o fuera del establecimiento educacional, puede exigir al agresor una indemnización por los daños físicos y psicológicos sufridos.

ii) Accidentes en el lugar de trabajo:

Si un docente sufre un accidente en el colegio debido a la negligencia de la institución en el mantenimiento de las instalaciones (por ejemplo, por una caída en una escalera en mal estado), puede demandar al establecimiento por los daños causados.

iii) Daños a la salud:

Si un docente desarrolla una enfermedad profesional debido a las condiciones de trabajo (por ejemplo, problemas respiratorios por falta de ventilación en las aulas), puede exigir al empleador una indemnización por los daños a su salud.

iv) Daño moral:

Si un docente es víctima de difamación o injurias por parte de alumnos, apoderados o la propia institución, puede demandar al responsable por el daño causado a su honor y reputación.³⁵

Para que proceda la acción de responsabilidad civil extracontractual a favor del docente, se deben cumplir los siguientes requisitos:³⁶

³⁵ CHILE. Poder Judicial. Corte Suprema. Tercera Sala. Sentencia 6840-2021, 29 de junio de 2022. Ariadna con Corporación Municipal 'Gabriel González Videla' de La Serena.

³⁶ CHILE. Poder Judicial. Corte Suprema. Cuarta Sala. Sentencia 146.918-2023, 6 de mayo de 2024. Fidel con Municipalidad de Rengo.

- i) Existencia de un daño real y comprobable.
- ii) Un hecho ilícito por parte del demandado (acción u omisión que causa daño).
- iii) Relación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño.
- iv) Culpa o negligencia del demandado en la producción del daño.

Es importante destacar que la responsabilidad civil extracontractual docente específica se diferencia de la responsabilidad contractual, que surge del incumplimiento del contrato laboral.

La jurisprudencia en Chile ha reconocido el derecho de los docentes a ser indemnizados por los daños sufridos en el ejercicio de su profesión, como consecuencia de la acción u omisión de terceros.

IV. Derechos, Deberes y Garantías de los Docentes en el Ámbito Civil.

El ejercicio de la docencia en Chile se enmarca en un conjunto de derechos, deberes y garantías que buscan asegurar la integridad, la dignidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como la protección de sus derechos en caso de vulneración. En esta sección, se analizarán los derechos fundamentales, los deberes y obligaciones, y las garantías procesales que amparan a los docentes en el ámbito civil.

1. Derechos Fundamentales de los Docentes.

a) La Constitución Política de la República de Chile y diversas leyes reconocen y protegen los derechos fundamentales de los docentes, entre los que destacan:

- i) Libertad de enseñanza y cátedra (Artículo 19 N° 10 de la Constitución)³⁷:

Este derecho garantiza la libertad de los docentes para enseñar y expresar sus ideas sin censura previa, dentro del marco de la ley y el respeto a los principios de la moral, las buenas costumbres y el orden público. La libertad de cátedra implica la autonomía del docente para elegir los métodos de enseñanza, los contenidos y las formas de evaluación, siempre que se ajusten al proyecto educativo del establecimiento y a las normas vigentes.

- ii) Derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución)³⁸:

³⁷ REPÚBLICA DE CHILE. Constitución Política de la República de Chile. Artículo 19, numeral 10. Santiago: Diario Oficial, 1980. Última reforma: 19 de enero de 2024.

³⁸ REPÚBLICA DE CHILE. Constitución Política de la República de Chile. Artículo 19, numeral 1. Santiago: Diario Oficial, 1980. Última reforma: 19 de enero de 2024.

Este derecho garantiza la inviolabilidad de la persona humana y el derecho a la vida e integridad física y psíquica. En el contexto educativo, este derecho implica la protección de los docentes frente a cualquier forma de violencia, ya sea física, psicológica o sexual.

iii) Derecho a la honra y a la vida privada (artículo 19 N° 4 de la Constitución):

Este derecho protege la reputación, la privacidad y la imagen de los docentes. En el ámbito educativo, este derecho puede verse afectado por situaciones de acoso laboral, ciberacoso o difusión de información falsa o injuriosa.

iv) Derecho a la igualdad ante la ley (artículo 19 N° 2 de la Constitución):

Este derecho garantiza la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin discriminación arbitraria. En el ámbito educativo, este derecho implica la prohibición de cualquier tipo de discriminación contra los docentes por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, etc.

v) Derecho a un ambiente laboral seguro y saludable (artículo 184 del Código del Trabajo)³⁹:

Este derecho obliga a los empleadores a tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo la prevención de riesgos laborales, como la violencia y el acoso. En el caso de los docentes, los establecimientos educacionales deben implementar medidas para prevenir la violencia escolar y el acoso laboral, y brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

b) Análisis de los derechos en el contexto educativo:

La protección de estos derechos fundamentales es esencial para garantizar la integridad, la dignidad y el desarrollo profesional de los docentes. Sin embargo, en la práctica, estos derechos pueden verse vulnerados por diferentes situaciones, como la violencia escolar, el acoso laboral, la discriminación y la falta de medidas de seguridad en los establecimientos educacionales. Es fundamental que los docentes conozcan sus derechos y los mecanismos legales disponibles para defenderlos en caso de vulneración.

2. Deberes y Obligaciones de los Docentes

³⁹ CHILE. Código del Trabajo [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1931 [fecha de consulta: 05 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436> (Art. 184).

El ejercicio de la docencia implica una serie de deberes y obligaciones, tanto profesionales como éticos, que están establecidos en diferentes normativas, como el Código Civil, la Ley General de Educación y los reglamentos internos de los establecimientos educacionales.

a) Entre los deberes y obligaciones de los docentes destacan:

i) Deber de cuidado y protección de los estudiantes:

Los docentes tienen un deber de cuidado y protección hacia sus estudiantes, que se deriva de la relación especial de confianza que existe entre ellos. Este deber implica la obligación de tomar todas las medidas necesarias para prevenir daños a los estudiantes, tanto físicos como psicológicos.

ii) Respeto a la dignidad e integridad de los estudiantes:

Los docentes deben tratar a sus estudiantes con respeto, consideración y dignidad, evitando cualquier tipo de violencia, discriminación o humillación.

iii) Cumplimiento de las normas legales y reglamentarias:

Los docentes deben cumplir con las normas legales y reglamentarias que rigen el ejercicio de la profesión docente, como la Ley General de Educación, el Estatuto Docente y los reglamentos internos de los establecimientos educacionales.

iv) Deber de enseñar y educar:

Los docentes tienen la obligación de proporcionar una educación de calidad a sus estudiantes, de acuerdo con el proyecto educativo del establecimiento y las normas vigentes.

v) Deber de formación continua:

Los docentes tienen la obligación de mantenerse actualizados en sus conocimientos y competencias profesionales, a través de la participación en actividades de formación continua.

vi) Deber de confidencialidad:

Los docentes deben guardar la confidencialidad de la información que obtengan sobre sus estudiantes y sus familias, salvo en los casos en que la ley los obligue a revelarla.

b) Estudio de los deberes en el contexto del Código Civil:

El Código Civil establece algunos deberes generales que son aplicables a los docentes, como el deber de actuar con prudencia y diligencia para evitar causar daño a otros (artículo

1547) y el deber de reparar el daño causado por su propio hecho o por el hecho de personas o cosas de las que debe responder (artículo 1555). En el contexto educativo, estos deberes se traducen en la obligación de los docentes de tomar todas las medidas necesarias para proteger la seguridad e integridad de sus estudiantes, y de responder por los daños que causen a los estudiantes por su negligencia o imprudencia.⁴⁰

c) Relación con la Ley General de Educación y otras normativas:

La Ley General de Educación⁴¹ establece los principios y fines de la educación chilena, y regula el sistema educativo en su conjunto. Esta ley reconoce la importancia de la labor docente y establece algunas obligaciones para los docentes, como la de contribuir al desarrollo integral de los estudiantes, respetar su dignidad e individualidad, y promover la convivencia escolar pacífica. Otras normativas relevantes para los docentes son el Estatuto Docente, que regula las condiciones laborales de los docentes del sector municipal, y los reglamentos internos de los establecimientos educacionales, que establecen normas específicas para el funcionamiento del establecimiento y la convivencia escolar.

3. Garantías Procesales para los Docentes.

En caso de vulneración de sus derechos, los docentes cuentan con diversas garantías procesales para su defensa, tanto en el ámbito civil como en el laboral.

a) Entre las garantías procesales más relevantes se encuentran:

i) Recurso de protección (artículo 20 de la Constitución)⁴²:

Este recurso procede contra cualquier acto u omisión ilegal o arbitrario que prive, perturbe o amenace el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución y las leyes. En el ámbito educativo, el recurso de protección puede ser utilizado

⁴⁰ CHILE. Código Civil [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1855 [fecha de consulta: 06 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=172986> (Art. 1547 y 1555).

⁴¹ CHILE. Decreto con Fuerza de Ley N° 2, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370, con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005 [en línea]. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, [fecha de publicación en el Diario Oficial] [fecha de consulta: 17 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>

⁴² CHILE. Constitución Política de la República de Chile [en línea]. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1980 [fecha de consulta: 05 de octubre de 2024]. Disponible en web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idParte=8563487&idVersion=2023-05-03> (Art. 20)

por los docentes para defender sus derechos frente a situaciones de violencia escolar, acoso laboral, discriminación o vulneración de la libertad de cátedra.

ii) Acciones judiciales ordinarias:

Los docentes pueden recurrir a las acciones judiciales ordinarias para demandar civilmente a los responsables de los daños que hayan sufrido, ya sea por violencia escolar, acoso laboral, accidente escolar o cualquier otro hecho ilícito. Las acciones judiciales ordinarias permiten solicitar la reparación del daño material y moral, así como la adopción de medidas para evitar que el daño se repita.

iii) Acciones laborales:

Los docentes que son trabajadores dependientes pueden recurrir a las acciones laborales para defender sus derechos frente a situaciones de despido injustificado, acoso laboral, discriminación o vulneración de sus condiciones laborales.

iv) Denuncia ante la Superintendencia de Educación:

Los docentes pueden denunciar ante la Superintendencia de Educación cualquier situación que afecte la convivencia escolar o vulnere los derechos de los estudiantes o de los docentes. La Superintendencia de Educación tiene la facultad de investigar las denuncias y sancionar a los establecimientos educacionales que incumplan la normativa vigente.

v) Denuncia ante el Ministerio Público:

En caso de que la violencia contra el docente constituya un delito, como lesiones, amenazas o abuso sexual, el docente puede presentar una denuncia ante el Ministerio Público para que se inicie una investigación penal.

b) Revisión de los mecanismos legales en el contexto educativo:

Es importante destacar que la efectividad de las garantías procesales depende de diversos factores, como la accesibilidad a la justicia, la eficiencia de los tribunales, la calidad de la representación legal la disponibilidad de pruebas. En el caso de los docentes, la defensa de sus derechos puede verse dificultada por factores como el temor a represalias, la falta de apoyo de las autoridades educativas y la dificultad para obtener pruebas en casos de violencia psicológica o acoso laboral.

CAPÍTULO SEGUNDO: ANÁLISIS DE RIESGOS Y VULNERABILIDADES DEL DOCENTE EN EL ENTORNO ESCOLAR.

I. Tipos y Manifestaciones de la Violencia Contra Docentes.

La violencia contra los docentes en el entorno escolar se manifiesta de diversas formas, cada una con consecuencias específicas que afectan su integridad física y psicológica, así como su desempeño profesional. En esta sección, se describirán los distintos tipos de violencia que pueden experimentar los docentes, proporcionando ejemplos concretos y analizando sus consecuencias.⁴³

1. Violencia Física.⁴⁴

La violencia física contra los docentes es una de las manifestaciones más graves de la violencia en el entorno escolar. Se define como el uso deliberado de la fuerza física contra un docente, con el potencial de causar lesiones, daño corporal o incluso la muerte. Estas agresiones pueden provenir de estudiantes, apoderados u otros miembros de la comunidad educativa, y pueden ocurrir tanto dentro como fuera del establecimiento educacional.

a) Manifestaciones de la violencia física:

i) Agresiones físicas directas.

Incluyen golpes, puñetazos, patadas, empujones, mordiscos, rasguños, lanzamiento de objetos o cualquier otra acción que implique contacto físico violento con la intención de causar daño.

ii) Ataques con armas.

Involucran el uso de armas blancas, armas de fuego o cualquier objeto contundente con el propósito de herir o agredir al docente.

iii) Amenazas físicas.

Se refieren a expresiones verbales o escritas que buscan intimidar al docente y generar temor a sufrir una agresión física, como amenazas de muerte, de golpes o de lesiones. Estas amenazas pueden ser directas o indirectas, y pueden ser realizadas de forma presencial o a través de medios digitales.

⁴³ Carrasco, C. López, V. y Estay, C. (2012). Análisis crítico de la Ley de Violencia Escolar de Chile. *Psicoperspectivas*, 11(2), 31-55. Recuperado el [20] del [octubre] de [2024] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

⁴⁴ TIJMES IHL, Cecilia. Violencia y clima escolar en establecimientos educacionales con alta vulnerabilidad social de Santiago de Chile. *Psykhé*, 2012, vol. 21, no 2, p. 105-117. [Consulta: 16 de noviembre de 2024]. Disponible en web: <https://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/444>.

2. Violencia Psicológica.⁴⁵

La violencia psicológica contra los docentes es una forma de agresión que, aunque no deja huellas físicas, puede tener un impacto devastador en la salud mental y emocional de las víctimas. Se define como un conjunto de acciones o conductas que causan daño emocional y mental al docente, afectando su autoestima, dignidad y bienestar psicológico. Estas acciones pueden provenir de estudiantes, apoderados, colegas o incluso de la misma institución educativa.

a) Manifestaciones de la violencia psicológica:

i. Hostigamiento.

Se refiere a acciones persistentes y reiteradas que buscan humillar, degradar o aislar al docente. Puede incluir críticas destructivas, burlas, amenazas veladas, exclusión social o cualquier otra conducta que genere un ambiente hostil y amenazante.

ii. Acoso laboral.

Es una forma de hostigamiento que se produce en el ámbito laboral, y que tiene como finalidad desacreditar, desprestigiar o aislar al docente en su entorno profesional. Puede incluir acciones como la sobrecarga de trabajo, la asignación de tareas degradantes, la exclusión de reuniones o proyectos importantes, la difusión de rumores o chismes maliciosos, entre otras.

iii. Discriminación.

Se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de género, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En el ámbito educativo, la discriminación puede manifestarse en la negación de ascensos, la exclusión de proyectos o la asignación de tareas menos atractivas, entre otras.

iv. Otras formas de maltrato.

Incluyen cualquier otra conducta que afecte la salud mental y emocional del docente, como la manipulación, el chantaje emocional, la humillación pública o la violencia psicológica indirecta.

3. Violencia Verbal.

45

La violencia verbal es una forma de agresión que utiliza palabras, expresiones o gestos para dañar la integridad moral y psicológica del docente. Aunque no se materializa en contacto físico, sus efectos pueden ser devastadores, afectando la autoestima, la dignidad y la reputación del docente. Esta forma de violencia puede provenir de estudiantes, apoderados, colegas o superiores jerárquicos.

a) Manifestaciones de la violencia verbal:

i) Insultos.

Se refiere al uso de palabras o expresiones ofensivas y denigrantes dirigidas al docente, con la intención de humillarlo o descalificarlo.

ii) Calumnias.

Se trata de imputaciones falsas y maliciosas que se hacen al docente con el fin de dañar su reputación y su honor.

iii) Expresiones denigrantes.

Se refiere a comentarios o frases que menosprecian o ridiculizan al docente, ya sea por su apariencia física, su forma de ser, su trabajo o cualquier otra característica personal o profesional.

4. Ciberacoso.

El ciberacoso es una forma de violencia que se produce a través de medios digitales, como redes sociales, correos electrónicos o mensajes de texto. Aunque en Chile no existe una definición legal específica, el "Informe sobre acoso cibernético" de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN) lo define como "el acoso realizado por medios tecnológicos y/o dispositivos digitales"

a) Manifestaciones del ciberacoso:

i) Amenazas: Enviar mensajes amenazantes o intimidatorios a través de redes sociales, correo electrónico o mensajería instantánea.

ii) Hostigamiento: Enviar repetidamente mensajes ofensivos, humillantes o insultantes.

iii) Difamación: Publicar información falsa o dañina sobre el docente en línea.

iv) Exclusión: Excluir deliberadamente al docente de grupos en línea o actividades virtuales.

- v) Suplantación de identidad: Crear perfiles falsos en redes sociales o usurpar la identidad digital del docente para dañar su reputación o generar situaciones embarazosas.

5. Consecuencias de la Violencia Física, Psicológica, Verbal y Ciberacoso.

Las distintas formas de violencia que pueden sufrir los docentes, ya sea física, psicológica, verbal o ciberacoso, tienen una serie de consecuencias que afectan su salud, su trabajo y el entorno escolar en general. A continuación, se presenta una descripción de estas consecuencias.

- a) Consecuencias para la salud Física del docente.
 - i) Lesiones: Desde leves (moretones, rasguños) a graves (fracturas, heridas de arma blanca), e incluso la muerte en casos extremos (violencia física).
 - ii) Problemas de salud: Estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, fatiga crónica, dolores musculares, problemas gastrointestinales, enfermedades psicosomáticas, etc. (todos los tipos de violencia).
- b) Consecuencias para la salud Psicológicas del docente.
 - i) Daño moral: Afectación a la autoestima, la dignidad y la reputación (violencia psicológica, verbal y ciberacoso).
 - ii) Trastornos psicológicos: Estrés postraumático, ansiedad, depresión, fobias, crisis de pánico, baja autoestima, insomnio, irritabilidad, etc. (todos los tipos de violencia).
 - iii) Deterioro de la salud mental: Agotamiento emocional, desmotivación, pérdida de confianza en sí mismo y en los demás, dificultad para concentrarse, etc. (todos los tipos de violencia).

V. Consecuencias para el trabajo del docente afectación del desempeño laboral.

- i) Dificultades de concentración: Falta de motivación, ausentismo laboral, disminución de la productividad, bajo rendimiento, etc. (todos los tipos de violencia).
- ii) Miedo a la violencia: Puede llevar a la autocensura, a la evitación de ciertos estudiantes o situaciones, y a la renuncia a la innovación pedagógica (todos los tipos de violencia).

VI. Consecuencias para el trabajo del docente.

i) deterioro del clima laboral.

Creación de un ambiente hostil, tenso e inseguro (todos los tipos de violencia).

Aumento de las dificultades de comunicación y relaciones interpersonales entre colegas, con los estudiantes y con las familias (todos los tipos de violencia).

ii) Abandono de la profesión.

En casos extremos, la violencia puede llevar al docente a abandonar la profesión (todos los tipos de violencia).

VII. Consecuencias para el entorno escolar, deterioro del clima escolar.

i) Aumento de la violencia escolar en general:

La violencia contra los docentes puede normalizar la violencia y generar un efecto dominó (todos los tipos de violencia).

ii) Disminución de la calidad de la educación:

La violencia afecta negativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes (todos los tipos de violencia).

iii) Afectación de la convivencia escolar:

Se daña la confianza y el respeto entre los miembros de la comunidad educativa (todos los tipos de violencia).

VIII. Pérdida de confianza en la institución educativa.

i) Desmotivación de los estudiantes y apoderados (todos los tipos de violencia).

ii) Aumento de la deserción escolar (todos los tipos de violencia).

IX. Consecuencias legales.

i) Responsabilidad civil extracontractual.

Los agresores y los establecimientos educacionales pueden ser responsables civilmente por los daños causados a los docentes (todos los tipos de violencia).

ii) Responsabilidad penal.

En algunos casos, la violencia contra los docentes puede constituir delitos tipificados en el Código Penal (violencia física, verbal y ciberacoso).

II. Factores de Riesgo y Contexto Social.

La violencia contra los docentes no es un fenómeno que ocurre de manera aislada, sino que está influenciado por una serie de factores de riesgo que aumentan la vulnerabilidad de

los profesores. Estos factores se pueden clasificar en cuatro categorías principales: individuales, familiares, institucionales y sociales.

1. Factores Individuales.

Las características personales y las condiciones de salud de cada docente pueden influir significativamente en su vulnerabilidad frente a la violencia en el entorno escolar. A continuación, se profundiza en este análisis, considerando los distintos factores individuales que pueden aumentar o disminuir el riesgo de que un docente sea víctima de violencia.

a) Características Personales:

i) Edad.

La edad puede ser un factor de riesgo, especialmente para docentes jóvenes o con poca experiencia. Algunos estudios sugieren que los docentes más jóvenes pueden ser percibidos como menos autoritarios o con menor capacidad para gestionar situaciones de conflicto, lo que podría aumentar su vulnerabilidad a la violencia por parte de estudiantes, apoderados o incluso colegas.

ii) Género.

El género también puede ser un factor de riesgo, especialmente para las mujeres docentes. Diversos estudios e informes, como el "Informe Anual 2022" del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), muestran que las mujeres docentes están más expuestas a ciertas formas de violencia, como el acoso sexual, la violencia psicológica y la discriminación de género.

iii) Personalidad.

La personalidad y el estilo de interacción de cada docente pueden influir en su vulnerabilidad a la violencia. Los docentes con una personalidad más pasiva, conciliadora o con dificultades para establecer límites, pueden ser percibidos como más vulnerables por los agresores. Por otro lado, aquellos con una personalidad más firme o autoritaria, si bien pueden disuadir algunas formas de violencia, también podrían generar mayor resistencia o desafío en ciertos estudiantes o apoderados, aumentando el riesgo de violencia física o verbal.

iv) Experiencia.

La experiencia docente puede ser un factor protector frente a la violencia. Los docentes con mayor experiencia suelen tener más herramientas y estrategias para gestionar situaciones de conflicto, manejar la disciplina en el aula y resolver problemas de manera pacífica.

Además, la experiencia puede fortalecer la confianza en sí mismos y la capacidad para afrontar situaciones de estrés, lo que puede disminuir el impacto de la violencia en su salud mental.

v) Formación.

La formación inicial y continua de los docentes en temas de convivencia escolar, gestión de conflictos, comunicación no violenta, resolución pacífica de controversias y manejo del estrés, puede ser un factor protector clave. Esta formación puede fortalecer las habilidades de los docentes para prevenir y afrontar situaciones de violencia, y para proteger su salud mental y emocional frente a las agresiones.

b) Condiciones de Salud:

i) Salud física.

Las condiciones de salud física también pueden influir en la vulnerabilidad de los docentes. Aquellos con problemas de salud que limiten su movilidad o capacidad de respuesta física, pueden ser más vulnerables a la violencia física. Además, las enfermedades crónicas o los problemas de salud pueden aumentar los niveles de estrés y disminuir la capacidad de afrontamiento, lo que puede hacer que los docentes sean más susceptibles a la violencia psicológica y emocional.

ii) Salud mental.

La salud mental preexistente puede ser un factor de riesgo importante. Los docentes que ya padecen problemas de salud mental, como ansiedad, depresión o estrés postraumático, pueden ser más vulnerables a los efectos negativos de la violencia. Las agresiones y el acoso pueden exacerbar estos problemas y dificultar su recuperación. Es fundamental que los docentes tengan acceso a servicios de salud mental para prevenir y tratar estos problemas, y para fortalecer su capacidad de afrontamiento frente a la violencia.

iii) Burnout.

El burnout o síndrome del trabajador quemado, es un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por el estrés crónico y la sobrecarga laboral. Los docentes son especialmente propensos a sufrir burnout debido a las altas demandas de su trabajo, la falta de recursos y el clima laboral adverso. El burnout puede aumentar la vulnerabilidad de los docentes a la violencia, ya que disminuye su capacidad de afrontamiento, su motivación y su autoestima.

iv) Estrategias de afrontamiento.

Las estrategias de afrontamiento que utiliza cada docente para manejar el estrés y las situaciones difíciles pueden influir en su vulnerabilidad. Aquellos con estrategias de afrontamiento saludables, como el apoyo social, la relajación o el ejercicio físico, estos suelen ser más resilientes frente a la violencia. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento poco saludables, como el aislamiento, el consumo de alcohol o la negación del problema, pueden aumentar la vulnerabilidad y el impacto de la violencia.

2. Factores Familiares.

El entorno familiar del docente también juega un papel importante en su vulnerabilidad frente a la violencia. Si bien la familia puede ser una fuente vital de apoyo y resiliencia, también puede ser un factor de riesgo cuando existen problemas familiares o situaciones de violencia doméstica. Algunos de los factores familiares que pueden afectar el desempeño y el bienestar del docente, y, por ende, su vulnerabilidad a la violencia, son:

a) Violencia doméstica.

Los docentes que sufren violencia doméstica, ya sea física, psicológica o sexual, en su hogar, tienen un mayor riesgo de sufrir también violencia en el entorno laboral. La violencia doméstica puede generar un estado de estrés crónico, ansiedad, depresión y baja autoestima, lo que puede afectar el desempeño del docente, su capacidad de afrontamiento y su autoestima, haciéndolo más vulnerable a las agresiones y al acoso.

b) Problemas familiares.

Los problemas familiares, como la falta de apoyo, la enfermedad de un familiar, la separación o el divorcio, o la inestabilidad emocional en el hogar, pueden afectar el bienestar del docente y hacerlo más vulnerable a la violencia. Estos problemas pueden generar estrés, distracción, agotamiento emocional y dificultades de concentración, lo que puede afectar el desempeño laboral del docente y su capacidad para afrontar situaciones de conflicto.

c) Conflictos familiares.

Los conflictos familiares, como las discusiones, las peleas o la falta de comunicación, pueden generar un ambiente de tensión y estrés que puede afectar el bienestar del docente y hacerlo más vulnerable a la violencia. Los conflictos familiares pueden distraer al docente, generar ansiedad y dificultar su capacidad para concentrarse en su trabajo y para gestionar los conflictos de manera asertiva.

d) Falta de apoyo familiar.

La falta de apoyo familiar esto ya sea emocional, práctico o económico, puede aumentar la vulnerabilidad del docente a la violencia. El apoyo familiar es fundamental para que los docentes puedan afrontar las situaciones de estrés y conflicto de manera saludable. La falta de este apoyo puede generar un sentimiento de soledad, aislamiento y vulnerabilidad.

e) Responsabilidades familiares.

Las responsabilidades familiares, como el cuidado de niños, personas mayores o familiares enfermos, estos pueden generar una sobrecarga y estrés que puede afectar el bienestar del docente y hacerlo más vulnerable a la violencia. Es fundamental que las instituciones educativas reconozcan y apoyen a los docentes con responsabilidades familiares, y que implementen medidas para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral.

f) Acoso familiar.

El acoso familiar, que puede incluir el acoso por parte de los propios estudiantes o sus familias a través de medios digitales o llamadas telefónicas, puede generar un estado de estrés, ansiedad y miedo que puede afectar la salud mental del docente y hacerlo más vulnerable a la violencia en el entorno escolar.

3. Factores Institucionales.

Las características de la institución educativa y el clima laboral que se respira en ella juegan un papel crucial en la vulnerabilidad de los docentes a la violencia. Un entorno institucional que no brinde apoyo, que carezca de recursos o que tenga políticas inadecuadas puede aumentar significativamente el riesgo de que los docentes sufran agresiones. Profundicemos en los factores institucionales que pueden contribuir a esta problemática:

a) Clima Laboral.

i) Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa (docentes, directivos, personal administrativo, estudiantes y apoderados) son fundamentales para crear un clima laboral positivo. Las relaciones basadas en el respeto, la confianza, la colaboración y la comunicación efectiva contribuyen a un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje. Por el contrario, las relaciones conflictivas, la falta de comunicación, la

competencia desleal, el acoso laboral o la discriminación, generan un clima de tensión y hostilidad que aumenta el riesgo de violencia.

ii) Liderazgo.

El estilo de liderazgo de los directivos es un factor determinante en el clima laboral. Un liderazgo democrático, que promueva la participación, el diálogo, la justicia y el respeto, fomenta un ambiente de confianza y colaboración. Por el contrario, un liderazgo autoritario, que no valore las opiniones de los docentes, que no promueva la comunicación o que no gestione los conflictos de manera adecuada, puede generar un clima laboral negativo y aumentar el riesgo de violencia.

iii) Cultura institucional.

La cultura institucional, que incluye las normas, los valores, las creencias y las prácticas que se comparten en la institución educativa, puede influir en la percepción y la tolerancia a la violencia. Una cultura que minimiza o normaliza ciertas formas de violencia, que no promueve la resolución pacífica de conflictos o que no valora el bienestar de los docentes, puede aumentar su vulnerabilidad.

b) Falta de Apoyo y Recursos.

i) Apoyo a los docentes.

La falta de apoyo a los docentes, esto ya sea emocional, práctico o profesional, puede aumentar su vulnerabilidad a la violencia. Los docentes necesitan sentirse apoyados por la institución educativa para poder afrontar las situaciones de estrés y conflicto de manera saludable. La falta de este apoyo puede generar un sentimiento de soledad, aislamiento y vulnerabilidad.

ii) Recursos.

La falta de recursos humanos y materiales, como la falta de personal de seguridad, de psicólogos, de orientadores o de trabajadores sociales, o la falta de espacios adecuados para la atención de estudiantes con problemas de conducta, puede dificultar la prevención y el abordaje de la violencia.

iii) Capacitación.

La falta de capacitación de los docentes y el personal administrativo en temas de convivencia escolar, gestión de conflictos, resolución pacífica de controversias y aplicación

de protocolos de actuación frente a la violencia, puede dificultar la respuesta efectiva a la violencia.

c) Políticas Institucionales Inadecuadas.

i) Prevención.

La falta de políticas institucionales claras y efectivas para prevenir la violencia, como la implementación de programas de convivencia escolar, la promoción de valores como el respeto y la tolerancia, o la creación de espacios de diálogo y participación, puede aumentar el riesgo de violencia.

ii) Sanción.

La falta de políticas institucionales claras y efectivas para sancionar la violencia, o la aplicación inconsistente o ineficaz de las sanciones, puede generar un sentimiento de impunidad y aumentar el riesgo de violencia.

iii) Atención a las víctimas.

La falta de políticas institucionales para brindar apoyo y protección a las víctimas de violencia, como la atención psicológica, el asesoramiento legal o la reubicación en otro centro educativo, puede aumentar su vulnerabilidad y dificultar su recuperación.

4. Factores Sociales.

Los factores sociales que se dan en el contexto donde se ubica la escuela, y en la sociedad en general, tienen una influencia importante en la violencia que se produce dentro del entorno escolar, incluyendo la que se dirige hacia los docentes. Estos factores crean un ambiente que puede propiciar o exacerbar las agresiones, y comprenderlos es crucial para abordar el problema de forma integral.

a) Violencia Social:

i) Niveles de violencia en la comunidad.

Un entorno social con altos niveles de violencia, delincuencia, conflictos y agresiones normaliza la violencia como forma de resolver problemas. Esto puede influir en las conductas de los estudiantes y apoderados, quienes pueden replicar estos patrones de comportamiento en el entorno escolar.

ii) Exposición a la violencia en los medios

La exposición a la violencia a través de los medios de comunicación, como la televisión, el cine, los videojuegos o internet, puede insensibilizar a las personas frente a la

violencia y normalizarla como una forma aceptable de comportamiento. Esto puede influir en la percepción de la violencia en el entorno escolar y aumentar la tolerancia hacia ella.

iii) Presencia de pandillas o grupos delictivos.

La presencia de pandillas o grupos delictivos en el entorno de la escuela puede generar un clima de miedo e inseguridad, y aumentar el riesgo de violencia contra los docentes. Los docentes pueden ser víctimas de amenazas, robos o agresiones por parte de miembros de estos grupos.

b) Desigualdad:

i) Desigualdad socioeconómica.

La desigualdad socioeconómica puede generar resentimiento, frustración y falta de oportunidades en algunos estudiantes o apoderados. Esto puede aumentar el riesgo de violencia contra los docentes, quienes pueden ser percibidos como representantes de un sistema que los excluye o discrimina.

ii) Brecha digital.

La brecha digital, que se refiere a la desigualdad en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), puede aumentar el riesgo de ciberacoso contra los docentes. Los docentes que no tienen acceso a las TIC o que no tienen las habilidades necesarias para utilizarlas de forma segura, pueden ser más vulnerables al ciberacoso.

c) Discriminación:

i) Discriminación por género, raza, religión u orientación sexual.

La discriminación puede generar un clima de hostilidad y aumentar el riesgo de violencia contra los docentes. Los docentes que pertenecen a grupos minoritarios o que son percibidos como diferentes, pueden ser víctimas de discriminación, acoso o agresiones.

d) Otros Factores Contextuales:

i) Cultura escolar.

La cultura escolar, que incluye las normas, los valores, las creencias y las prácticas que se comparten en la institución educativa, puede influir en la percepción y la tolerancia a la violencia. Una cultura que minimiza o normaliza ciertas formas de violencia, que no promueve la resolución pacífica de conflictos o que no valora el bienestar de los docentes, puede aumentar su vulnerabilidad.

ii) Valores.

La falta de valores como el respeto, la tolerancia, la empatía y la solidaridad en la comunidad educativa puede aumentar el riesgo de violencia.

iii) Participación comunitaria.

La falta de participación de la comunidad en la vida escolar puede debilitar los lazos entre la escuela y el entorno, y dificultar la prevención de la violencia.

iv) Políticas públicas.

Las políticas públicas en materia de educación, seguridad y protección social pueden influir en el riesgo de violencia contra los docentes. Las políticas que promueven la inclusión, la equidad y la convivencia pacífica pueden contribuir a la prevención de la violencia.

CAPÍTULO TERCERO: MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO CIVIL

I. Marco Legal de Protección al Docente.

La labor docente en Chile está amparada por un marco legal que busca garantizar la seguridad y el bienestar de los profesores, así como un entorno educativo propicio para el aprendizaje. Sin embargo, este marco legal se encuentra disperso en diferentes cuerpos legales, lo que puede dificultar su aplicación y comprensión. A continuación, se presenta un análisis de las principales normas que conforman el marco legal de protección al docente en Chile.

1. Normativa Nacional.

El ordenamiento jurídico chileno contempla diversas leyes, reglamentos y decretos que establecen medidas de protección para los docentes. A continuación, se realiza un análisis exhaustivo de las principales normas, con el objetivo de identificar las herramientas que el Derecho ofrece para proteger a los docentes de la violencia y el acoso en el entorno escolar.

a) La Constitución Política de la República de Chile y la Defensa de los Docentes.

La Constitución Política de la República de Chile, en su calidad de ley fundamental, establece una serie de derechos y garantías que son esenciales para la defensa de los docentes frente a la violencia en el entorno escolar. A continuación, se detallan las principales implicancias y defensas existentes para los docentes en el marco de la Constitución:

i) Derechos Fundamentales:

La Constitución consagra una serie de derechos fundamentales que protegen la integridad física, psicológica y moral de las personas, y que son directamente aplicables a los docentes:

Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1): Este derecho garantiza la protección de los docentes frente a cualquier tipo de violencia que atente contra su vida, su salud o su integridad personal.

Derecho a la igualdad ante la ley (artículo 19 N° 2): Este derecho prohíbe cualquier tipo de discriminación arbitraria, lo que garantiza que los docentes sean tratados con igualdad y respeto, sin importar su género, raza, religión u otras características.

Derecho a la libertad de trabajo y a la seguridad social (artículo 19 N° 16): Este derecho garantiza a los docentes un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde se proteja su salud física y mental.

ii) Garantías Constitucionales:

La Constitución establece una serie de garantías que permiten a los docentes defender sus derechos en caso de ser vulnerados:

Recurso de protección (artículo 20): Este recurso permite a los docentes acudir a los tribunales de justicia para solicitar la protección de sus derechos fundamentales en caso de ser amenazados o perturbados por la acción u omisión de cualquier persona o autoridad.

Acción de tutela laboral (Constitución y Código del Trabajo): Esta acción permite a los docentes demandar a sus empleadores por vulneración de sus derechos laborales, incluyendo el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

iii) Deber del Estado:

La Constitución establece que es deber del Estado proteger a las personas y la familia (artículo 1°), lo que implica la obligación de garantizar la seguridad y el bienestar integro en base a sus derechos civiles los docentes en el ejercicio de su función siguen siendo personas.

b) La Ley General de Educación (Ley N° 20.370) y la Defensa de los Docentes.

La Ley General de Educación (Ley N° 20.370), si bien no se refiere directamente a la violencia contra los docentes, establece un marco general para la protección de los derechos de los estudiantes y la comunidad educativa, dentro del cual se pueden identificar implicancias y defensas para los docentes.

i) Artículos aplicables:

Deber del Estado de asegurar la calidad de la educación (artículo 3°): Este deber implica la obligación del Estado de garantizar un ambiente educativo seguro y propicio para el aprendizaje, lo que incluye la protección de los docentes frente a la violencia.

Deber de los establecimientos educacionales de promover la buena convivencia escolar (artículo 10 letra a): Esta norma establece la obligación de los establecimientos educacionales de crear un ambiente de respeto y tolerancia, y de prevenir la violencia escolar.

ii) Implicancias:

Derecho a un ambiente laboral seguro: La ley establece el derecho de todos los miembros de la comunidad educativa a un ambiente seguro, libre de violencia y discriminación. Esto implica que los docentes tienen derecho a trabajar en un entorno donde se respete su integridad física y psicológica.

Deber de la comunidad educativa de respetar los derechos: La ley establece el deber de todos los miembros de la comunidad educativa de respetar los derechos de los demás. Esto implica que los estudiantes, apoderados y demás miembros del personal deben tratar a los docentes con respeto y no incurrir en conductas violentas.

Deber de los establecimientos de promover la buena convivencia: La ley establece la obligación de los establecimientos educacionales de promover la buena convivencia escolar y prevenir la violencia. Esto implica que los establecimientos deben implementar medidas para prevenir y abordar la violencia contra los docentes, como protocolos de actuación y programas de convivencia escolar.

c) Código del Trabajo.

El Código del Trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluyendo a los docentes que trabajan en establecimientos educacionales particulares. Algunas de las normas más relevantes para la protección docente son:

i) Obligación de los empleadores de proteger la vida y salud de los trabajadores (artículo 184):

Esta norma establece la obligación de los empleadores, incluyendo a los establecimientos educacionales, de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, tanto en el ámbito físico como psicológico. En el caso de los docentes, esto implica la obligación de prevenir y abordar la violencia y el acoso laboral, así como de brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

ii) Prohibición del acoso laboral (artículo 2°):

Esta norma define el acoso laboral como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Esta definición es aplicable a cualquier tipo de acoso laboral que puedan sufrir los docentes, ya sea por parte de sus superiores, colegas o subordinados.

iii) Prohibición de la discriminación (artículo 2°):

El Código del Trabajo prohíbe expresamente la discriminación en el empleo, lo que incluye la discriminación por razones de género, raza, religión, orientación sexual, etc. Los docentes están protegidos por esta norma frente a cualquier acto de discriminación que pueda afectar sus derechos laborales.

iv) Derecho a la libertad de expresión (artículo 19 N° 12 de la Constitución, en relación con el artículo 5° del Código del Trabajo):

Los docentes tienen derecho a expresar libremente sus opiniones, ideas y convicciones, siempre que no atenten contra el orden público o las buenas costumbres. Este derecho es esencial para el ejercicio de la labor docente y está protegido por el Código del Trabajo.

v) Derecho a la información (artículo 19 N° 12 de la Constitución, en relación con el artículo 5° del Código del Trabajo):

Los docentes tienen derecho a acceder a la información que sea relevante para el ejercicio de sus funciones, incluyendo la información sobre las políticas y decisiones de la institución educativa.

d) Ley de Violencia Escolar (Ley N° 20.536)

La Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar, modificada en 2011, es una herramienta legal crucial para la defensa de los docentes. Esta ley establece un marco normativo para la prevención, sanción y abordaje de la violencia escolar, con un enfoque especial en la protección de los derechos de los estudiantes y la comunidad educativa, incluyendo a los docentes.

i) Definición de violencia escolar (artículo 16 bis):

Se entiende por violencia escolar cualquier acción u omisión que cause daño físico o psicológico a un miembro de la comunidad educativa, incluidos los docentes.

ii) Obligación de los establecimientos educacionales de contar con un reglamento interno de convivencia escolar (artículo 17):

Este reglamento debe contemplar medidas para la prevención de la violencia escolar y el abordaje de las situaciones de violencia.

iii) Obligación de los establecimientos educacionales de contar con un plan de prevención de la violencia escolar (artículo 18):

Este plan debe contener medidas para la detección temprana de la violencia escolar, la atención a las víctimas y la derivación a los organismos competentes.

Implicancias para los docentes:

iv) Definición amplia de violencia escolar:

La ley define la violencia escolar de manera amplia, incluyendo cualquier acción u omisión que cause daño físico o psicológico a un miembro de la comunidad educativa, lo que incluye explícitamente a los docentes. Esto significa que la ley protege a los docentes de diversas formas de violencia, incluyendo la violencia física, psicológica y verbal, así como el ciberacoso.

v) Obligación de los establecimientos de prevenir y abordar la violencia:

La ley establece la obligación de los establecimientos educacionales de crear un ambiente seguro y libre de violencia. Esto implica que los establecimientos deben implementar medidas para prevenir la violencia, como protocolos de actuación, planes de prevención, capacitación para los docentes y programas de convivencia escolar.

vi) Derecho a la denuncia:

La ley establece el derecho de cualquier miembro de la comunidad educativa, incluidos los docentes, a denunciar situaciones de violencia escolar. Los establecimientos deben contar con procedimientos claros y accesibles para la denuncia, y deben garantizar la confidencialidad y el apoyo a las víctimas.

vii) Derecho a la protección:

La ley establece el derecho de las víctimas de violencia escolar a recibir protección y apoyo por parte del establecimiento educacional. Esto incluye la adopción de medidas para garantizar la seguridad de la víctima, como la separación del agresor, el cambio de curso o la derivación a servicios de apoyo psicológico.

e) La Ley Aula Segura (Ley N° 21.128) y la Defensa de los Docentes.

La Ley N° 21.128, conocida como "Ley Aula Segura", se promulgó en 2018 con el objetivo de fortalecer las facultades de los directores de establecimientos educacionales en materia de disciplina y expulsión de estudiantes que incurran en actos de violencia grave. Si bien esta ley no se centra específicamente en la protección de los docentes, sus disposiciones tienen implicancias relevantes para su defensa frente a la violencia estudiantil.

Implicancias para los Docentes:

i) Mayor seguridad en el aula:

La ley busca crear un ambiente escolar más seguro al facilitar la expulsión de estudiantes que cometan actos de violencia grave, incluyendo agresiones físicas contra los docentes. Esto puede disuadir la violencia estudiantil y contribuir a un clima escolar más propicio para el aprendizaje.

ii) Procedimientos más expeditos:

La ley establece procedimientos más expeditos para la expulsión de estudiantes que incurran en violencia grave, lo que permite una respuesta más rápida y efectiva frente a las agresiones.

iii) Protección de la integridad física:

Aunque no se menciona explícitamente a los docentes, la ley protege la integridad física de todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo a los profesores.

f) La Ley Karin (Ley N° 21.643) y la Defensa de los Docentes.

La Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", promulgada en enero de 2024, introduce modificaciones significativas al Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, con un enfoque especial en la protección de la salud mental de los trabajadores. Si bien esta ley no se dirige específicamente a los docentes, sus disposiciones son aplicables a todos los trabajadores, incluyendo a los profesores, y ofrecen nuevas herramientas para su defensa frente al acoso.

Implicancias para los Docentes:

i) Ampliación de la definición de acoso laboral:

La ley amplía la definición de acoso laboral, incluyendo cualquier tipo de conducta que constituya agresión u hostigamiento, ya sea que se manifieste una sola vez o de forma reiterada, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del trabajador, o que amenace o perjudique su situación laboral. Esta definición más amplia ofrece una

mayor protección a los docentes frente a diversas formas de acoso, incluyendo la violencia psicológica, la discriminación y el hostigamiento.

ii) Énfasis en la salud mental:

La ley reconoce expresamente el impacto del acoso laboral en la salud mental de los trabajadores, y establece la obligación de los empleadores de prevenir y abordar estos riesgos psicosociales. Esto es especialmente relevante para los docentes, quienes están expuestos a altos niveles de estrés y a diversas formas de violencia que pueden afectar su salud mental.

iii) Protocolos de prevención:

La ley obliga a los empleadores a elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso laboral. Este protocolo debe identificar los riesgos psicosociales, establecer medidas de prevención y control, e informar y capacitar a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades. Los establecimientos educacionales deben implementar estos protocolos para proteger a los docentes del acoso.⁴⁶

iv) investigación y sanción:

La ley establece procedimientos más claros y específicos para la investigación y sanción del acoso laboral. Se establece la obligación de los empleadores de investigar las denuncias de acoso de manera oportuna y exhaustiva, y de aplicar las sanciones que correspondan a los agresores.

v) Protección de la víctima:

La ley establece medidas de protección para las víctimas de acoso laboral, como la reubicación del trabajador, la suspensión del agresor o la adaptación de la jornada laboral. Los establecimientos educacionales deben aplicar estas medidas para proteger a los docentes que hayan sido víctimas de acoso.⁴⁷

g) Otras leyes relevantes

Además de las leyes mencionadas, existen otras normas que pueden ser relevantes para la protección de los docentes, como:

⁴⁶ CARRASCO, Claudia; LÓPEZ, Verónica; ESTAY, Camilo. Análisis crítico de la Ley de Violencia Escolar de Chile. [PYSIDK], 2012, vol. 11, no. 2, p. 31-55.

CHILE. Ministerio de Educación. ¿Cómo prevenir y abordar la Violencia Escolar? [2019].

⁴⁷ ASTUDILLO GONZÁLEZ, Camila; FIGUEROA MENDOZA, Mauricio; MIRANDA SANTANA, Paulina. La responsabilidad civil en contexto de acoso escolar en Chile. VISUAL Review, 2022, vol. 9, p. 2-10. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3752>

- i) Ley N° 20.084, que establece un sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracciones a la ley penal.
 - ii) Ley N° 21.459, que tipifica y sanciona los delitos informáticos, incluyendo el ciberacoso.
- h) Análisis del marco legal**

El análisis del marco legal de protección al docente en Chile revela que, si bien existe un conjunto de normas que buscan proteger a los docentes de la violencia, aún persisten desafíos que deben ser abordados:

i) Dispersión normativa:

Las normas de protección se encuentran dispersas en diferentes cuerpos legales, lo que puede dificultar su aplicación y comprensión.

ii) Falta de especificidad:

Algunas leyes no contemplan de manera específica la problemática de la violencia contra los docentes, lo que puede generar dificultades en su aplicación.

iii) Falta de sanciones efectivas:

En algunos casos, la falta de sanciones efectivas para los agresores puede generar un sentimiento de impunidad y aumentar el riesgo de violencia.

2. Responsabilidad Civil de las Instituciones Educativas.⁴⁸

Las instituciones educativas, ya sean públicas o privadas, tienen la obligación legal de garantizar un ambiente seguro y libre de violencia para los docentes. Esta obligación se deriva de diversos cuerpos legales que establecen la responsabilidad de los establecimientos educacionales por los daños que sufran los docentes en el ejercicio de sus funciones. A continuación, se analiza esta obligación y las consecuencias legales en caso de incumplimiento.⁴⁹

a) Obligaciones de las Instituciones Educativas:

i) Prevención:

⁴⁸ ASTUDILLO GONZÁLEZ, Camila; FIGUEROA MENDOZA, Mauricio; MIRANDA SANTANA, Paulina. La responsabilidad civil en contexto de acoso escolar en Chile. *VISUAL Review*, 2022, vol. 9, p. 2-10. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3752>

⁴⁹ MAUREIRA-ROLDÁN, Gustavo; JERIA-PÉREZ, Francisco; MAUREIRA-CID, Fernando. Relación del estrés laboral y habilidades emocionales en profesores/as universitarios/as de Educación Física. *Revista Ciencias de la Actividad Física UCM*, 2024, vol. 25, no 1, p. 1-13. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.29035/rcaf.25.1.11>

Deben implementar medidas para prevenir la violencia contra los docentes, como:
Elaborar e implementar protocolos de actuación claros y específicos para prevenir y abordar la violencia.

Capacitar a los docentes, directivos y personal administrativo en temas de convivencia escolar, gestión de conflictos y resolución pacífica de controversias.

Promover la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos.

Fomentar la participación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia.

ii) Protección: Deben brindar protección a los docentes que sean víctimas de violencia, como:

Investigar las denuncias de violencia de manera oportuna y exhaustiva.

Sancionar a los agresores de acuerdo con la gravedad de las conductas.

Brindar apoyo a las víctimas, como atención psicológica y asesoría legal.

iii) Consecuencias Legales en Caso de Incumplimiento de la Obligación de Brindar un Ambiente Seguro.

El incumplimiento del deber de garantizar un ambiente seguro y libre de violencia para los docentes puede acarrear diversas consecuencias legales para las instituciones educativas, abarcando desde la responsabilidad civil hasta sanciones administrativas e incluso penales.

b) Responsabilidad Civil.

Fundamento: La responsabilidad civil extracontractual se configura cuando un hecho ilícito causa daño a otro, sin que exista un contrato previo entre las partes (artículo 2314 del Código Civil). En este caso, el hecho ilícito es la omisión del establecimiento educacional en la adopción de medidas para prevenir la violencia contra los docentes, y el daño es la lesión a la integridad física o psíquica del docente.

i) Tipos de daño:

Daño emergente: gastos médicos, psicológicos, traslados, medicamentos, etc.

Lucro cesante: pérdida de ingresos por imposibilidad de trabajar.

Daño moral: sufrimiento, dolor, afectación psicológica.

ii) Jurisprudencia:

La jurisprudencia chilena ha reconocido la responsabilidad civil de los establecimientos educacionales en casos de violencia contra los docentes. Se ha fallado que los establecimientos deben indemnizar a los docentes por los daños sufridos, tanto materiales

como morales. (Ver, por ejemplo, las sentencias de la Corte Suprema en los casos "Carcamo con Centro de Estudios La Araucanía" (2016) y "Faúndez con Corporación Educacional Bosques del Maule" (2018), citadas en los documentos).

iii) Carga de la prueba:

El docente debe probar Descripción de situaciones de riesgo más comunes. Necesidades actuales en términos de protección para docentes.

la existencia del daño, el hecho ilícito del establecimiento educacional y la relación de causalidad entre ambos. El establecimiento educacional puede exonerarse de responsabilidad si prueba que adoptó todas las medidas necesarias para prevenir la violencia o que el daño se produjo por un caso fortuito o fuerza mayor.

c) Sanciones Administrativas.

i) Fundamento:

La Ley General de Educación (Ley N° 20.370) establece que los establecimientos educacionales deben "promover la buena convivencia escolar" (artículo 10). La Ley de Violencia Escolar (Ley N° 20.536) obliga a los establecimientos a contar con un reglamento interno que contemple medidas para la prevención de la violencia escolar, incluyendo la violencia contra los docentes. El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a sanciones administrativas.

ii) Tipos de sanciones:

Multas, Suspensión de la subvención estatal, Cierre del establecimiento educacional (en casos graves).

iii) Autoridad competente:

La Superintendencia de Educación es la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de la normativa educacional y de aplicar las sanciones administrativas correspondientes.

d) Responsabilidad Penal.

i) Fundamento:

En algunos casos, la violencia contra los docentes puede constituir un delito, como lesiones (artículos 395 a 403 del Código Penal), en el delito de lesiones graves a profesionales al interior de establecimiento educacional, previsto y sancionado en el Art. 401 Bis N° 2 del Código Penal, en relación con el artículo 397 N° 2 del mismo cuerpo legal o amenazas

(artículos 296 y 297 del Código Penal). En estos casos, los responsables de la violencia, incluyendo a los directivos o personal del establecimiento educacional, pueden ser sancionados penalmente.

ii) Condiciones:

Para que se configure la responsabilidad penal, se requiere que la conducta sea típica (es decir, que esté descrita como delito en la ley), antijurídica (es decir, que no esté justificada por una causa legal, como la legítima defensa) y culpable (es decir, que el autor haya actuado con dolo o culpa).

iii) Autoridad competente:

El Ministerio Público es el encargado de investigar los delitos y de perseguir a los responsables ante los tribunales de justicia.

3. Mecanismos de denuncia y protección.

Los docentes en Chile están expuestos a situaciones de agresión o accidentes que pueden generar responsabilidad civil extracontractual por parte de las instituciones educativas. Para protegerse, es fundamental conocer los mecanismos de denuncia y protección disponibles:

a) En casos de agresión.

i) Denuncia interna:

Informar por escrito al director del establecimiento, describir la agresión sufrida, incluyendo fecha, hora, lugar, personas involucradas y testigos. Solicitar medidas de protección y apoyo. Dejar constancia en el libro de clases, registrar la situación de agresión y las medidas tomadas. Activar el protocolo de convivencia escolar, si el establecimiento cuenta con uno, seguir los pasos indicados para la denuncia de agresiones.

ii) Denuncia externa:

Presentar una denuncia ante la Superintendencia de Educación a través de su sitio web o en sus oficinas regionales. Denunciar la agresión ante Carabineros, especialmente si se trata de un delito (lesiones, amenazas, etc.). Presentar una querrela ante el Ministerio Público en caso de delitos graves.

iii) Protección:

Solicitar al establecimiento medidas de protección como cambio de curso, horario o lugar de trabajo, según corresponda. Acceder a apoyo psicológico a través del

establecimiento o de forma particular. Buscar asesoría legal con un abogado especialista en derecho laboral y educacional.

b) En caso de Responsabilidad Civil Extracontractual de la Institución:

i) Prevención:

Informar por escrito al establecimiento sobre situaciones de riesgo, detallar las condiciones inseguras que puedan generar accidentes, solicitando medidas para corregirlas, seguir las instrucciones y protocolos de seguridad establecidos por el establecimiento. Dejar registro de las medidas de seguridad que se toman en el desarrollo de las actividades docentes.

ii) Denuncia:

Informar por escrito al establecimiento sobre el accidente, Detallar las circunstancias del accidente, incluyendo fecha, hora, lugar, personas involucradas y testigos. Presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo, si el accidente se debió a falta de medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Demanda civil, en caso de que el establecimiento no asuma su responsabilidad, se puede interponer una demanda civil por daños y perjuicios.

iii) Protección:

Seguro de responsabilidad civil, Contar con un seguro de responsabilidad civil que cubra eventuales demandas por daños. Asesoría legal, Buscar asesoría legal con un abogado especialista en responsabilidad civil.

II. Estrategias de Prevención y Promoción de la Convivencia Escolar.

1. Programas de Formación y Sensibilización.

En este ámbito se entiende que existen líneas de orientación, guía e intervención de los programas educacionales para la comunidad estudiantil es fundamental para integrar los medios comunicacionales en las aulas dónde actualmente existe una diversidad condescendiente en los aspectos de convivencia escolar, el respeto por los educadores y docentes que están presentes diariamente en la formación de las nuevas generaciones.

De estos programas que haré mención y explicaré su funcionamiento en la intervención educacional, esto junto con su aplicación en los estudiantes y comunidad de las instituciones. Se integrarán citas textuales en base al objetivo general de los programas.

a) Programa Convive en la escuela. Fundación Paz Ciudadana y Ministerio de Educación (MINEDUC)⁵⁰

i) Descripción:

Este programa se enfoca en la gestión de la convivencia escolar, incluyendo la mejora de la gestión de datos, el análisis de datos para la convivencia escolar y la toma de decisiones basada en evidencia.

ii) Funcionamiento, Capacitación y Prevención de la Violencia:

El curso tiene una duración de 14 semanas y se basa en la Política Nacional de Convivencia Escolar 2019 que promueve el buen trato y la resolución pacífica de conflictos. Este Ofrece un curso en línea de 14 semanas de duración para docentes y directivos sobre gestión de la convivencia escolar, análisis de datos y toma de decisiones basada en evidencia nacional.

iii) Aplicación y Resolución de conflictos:

Los participantes adquieren nuevos conocimientos sobre la gestión de la convivencia escolar, mejoran sus conocimientos sobre el enfoque formativo en la convivencia y aprenden a utilizar la plataforma Convive para el análisis de datos que son aplicados en la convivencia escolar, lo que permite identificar y abordar situaciones de conflicto de manera informada sobre la comunidad estudiantil.

iv) Fundamentos:

El programa se basa en la teoría de cambio que busca mejorar la gestión de la convivencia escolar en los establecimientos educativos del país.

v) Cita textual:

"Los establecimientos educativos mejoran sus conocimientos sobre la gestión de la convivencia escolar" (p. 5).

b) Cultivar lo esencial para aprender a convivir. Organización de Estado Iberoamericanos (OEI), Unidad de Formación Integral y Convivencia Escolar (FICE) de la Dirección de Educación General (DEG) del Ministerio de Educación.⁵¹

⁵⁰ Ministerio de Educación, Resultados Convive en la Escuela 2020-2021, Santiago, Ministerio de Educación, 2021, p. 1.

⁵¹ Hirmas Ready, C., y Bugueño Gutiérrez, X., Cultivar lo esencial para aprender a convivir: Guía para fortalecer los vínculos en la escuela, Santiago, OEI, 2021, p. 1

i) Descripción:

Este programa se centra en la importancia de los vínculos en la escuela, especialmente el vínculo entre educador y estudiante.

ii) Funcionamiento, Capacitación y Prevención de la Violencia:

El programa ofrece una guía para fortalecer los vínculos en la escuela, incluyendo la reflexión sobre las prácticas bien tratantes, como el cuidado, el afecto, la contención, la comunicación respetuosa, la disciplina y la autoridad pedagógica.

iii) Aplicación y Resolución de Conflictos:

Los participantes aprenden sobre la importancia del vínculo nutritivo educador-estudiante, orienta sobre cómo abordar situaciones de conflicto con los estudiantes, resguardando el vínculo pedagógico y solucionar esas situaciones de forma segura.

iv) Fundamentos:

El programa se basa en la idea de que los vínculos son el corazón de la escuela y que un vínculo nutritivo entre educador y estudiante es fundamental para el desarrollo del estudiante. Esto Fomenta la construcción de vínculos nutritivos entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

v) Cita Textual:

"Cultivar formas de vinculación nutritivas con sus estudiantes, entre éstos, con sus colegas y con las familias, constituye un ejercicio central del rol docente y apunta a uno de los fines principales de la educación, el desarrollo pleno de la persona y su participación responsable en la sociedad" (p. 7).

c) A Convivir se Aprende, MINEDUC⁵²

i) Descripción:

Este programa tiene como objetivo fortalecer las competencias y habilidades de los equipos de gestión y convivencia escolar para enfrentar situaciones de violencia escolar, prevenir dicha violencia y favorecer la convivencia escolar.

ii) Funcionamiento, Capacitación y Prevención de la Violencia:

El programa se implementa a través de un modelo de acompañamiento con enfoque territorial y de Escuela Total, en articulación con universidades a lo largo del país.

iii) Aplicación y Resolución de Conflictos:

⁵² Ministerio de Educación, A Convivir se Aprende, Santiago, Ministerio de Educación, 2024, p. 3.

Los participantes aprenden sobre la prevención de la violencia escolar, la promoción de la convivencia escolar y el bienestar socioemocional. Esto se basa en el entorno en que se desarrollan las actividades extracurriculares y las de su sector de desarrollo personal por las zonas de intervención sistemática educacional que existen en los establecimientos educativos.

iv) Fundamentos:

El programa se basa en la necesidad de abordar el aumento de situaciones de violencia escolar y los efectos de la pandemia en la salud mental y el bienestar de las comunidades educativas.

v) Cita textual:

"El programa tiene como objetivo fortalecer, en los equipos de gestión y de convivencia escolar a nivel de sostenedores y escuelas de comunas focalizadas, las competencias y habilidades para enfrentar situaciones de violencia escolar, prevenir dicha violencia y favorecer la convivencia escolar" (p. 5).

d) Sentirse Seguros en Ambientes Seguros. MINEDUC, VALORAS UC, Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura.⁵³

i) Descripción:

El programa se centra en el rol de los asistentes de la educación en la creación de ambientes seguros y en la formación de habilidades para la resolución pacífica de conflictos. Ofrece talleres y herramientas formativas para que los asistentes de la educación puedan contribuir a la convivencia escolar.

ii) Funcionamiento, Capacitación y Prevención de la Violencia:

Entrega herramientas formativas para el diálogo y la resolución pacífica de conflictos, incluyendo talleres sobre estilos de enfrentamiento a los conflictos, competencias para la resolución colaborativa de conflictos y mediación formativa.

iii) Aplicación y Resolución de Conflictos.

Promueve la creación de ambientes de respeto, confianza, prevención y autocuidado, tanto dentro como fuera del aula.

iv) Fundamentos:

⁵³ Del Valle, M. Isabel y Mena, M. Isidora. Sentirse seguros en ambientes seguros: Asistentes de la educación. Santiago, Ministerio de Educación, 2015, p 1

Reconoce la importancia del rol de los asistentes de la educación en la construcción de la comunidad educativa y en la formación de un buen clima de convivencia.

v) Cita textual:

"Los talleres sobre estilos de enfrentamiento a los conflictos, competencias para la resolución colaborativa de conflictos y mediación formativa, buscan que las y los Asistentes de la Educación desarrollen habilidades para la resolución pacífica de conflictos."⁵⁴

e) Cuidado mutuo en la comunidad docente. Organización de Estado Iberoamericanos (OEI), Unidad de Formación Integral y Convivencia Escolar (FICE) de la Dirección de Educación General (DEG) del Ministerio de Educación.⁵⁵

i) Descripción:

Este programa se centra en el cuidado mutuo entre educadores como base para el bienestar docente y la mejora de la convivencia escolar. Ofrece herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores, incluyendo estrategias de trabajo con la comunidad docente, dispositivos de cuidado mutuo (encuentros comunitarios, acciones de cuidado, reflexiones colectivas, apoyo y aceptación, reconocimiento) y sugerencias para la adaptación de las actividades al formato virtual

ii) Funcionamiento, Capacitación y Prevención de la Violencia:

A los educadores se les interviene a través de entrevistas y analizan sus problemas, llegando a resoluciones en las que se promueve la construcción de una comunidad de cuidado en la escuela, donde se valore el bienestar, el respeto mutuo y la colaboración entre los educadores.

iii) Aplicación y Resolución de Conflictos.

Fomenta la creación de ambientes de trabajo colaborativos y de apoyo mutuo entre los educadores, para fortalecer el bienestar docente y la motivación. No se enfoca específicamente en la resolución de conflictos, pero promueve el diálogo, la escucha activa y la empatía como herramientas para la construcción de relaciones saludables entre los educadores.

⁵⁴ Del Valle, M. Isabel y Mena, M. Isidora. Sentirse seguros en ambientes seguros: Asistentes de la educación. Santiago, Ministerio de Educación, 2015, p 10

⁵⁵ EspinozaZúñiga, C., Cuidado mutuo en la comunidad docente: Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores, Santiago, OEI, 2021, p. 1

iv) Cita textual:

"El cuidado mutuo entre colegas se basa en el respeto, la confianza, la empatía y la colaboración. Promueve la creación de un ambiente laboral positivo donde la violencia no tiene cabida"⁵⁶ .

f) Debilidades de los programas, evaluación y análisis general de ellos, soluciones que pueden ser implementadas en posibles programas que sustenten una investigación previa de los hechos actuales con enfoque a la violencia.

i) Debilidades, evaluación y análisis:

La debilidad principal de los programas desde una perspectiva general es la falta de un enfoque integro y directo en la violencia contra los docentes que es ejercida por la mayor parte de la comunidad estudiantil. Esto se origina principalmente porque en los programas no se especifica la tipicidad del actuar de alumnos rebeldes, que actúan de forma agresiva contra los docentes, produciendo daños físicos, verbales, psicológicos. En los programas debería demostrarse un enfoque relevante a esto debido a que es el principal problema para tratar, que de esto también se integre que las conductas mencionadas tienen sanciones claras, lograr que la comunidad estudiantil genere un estado de conciencia en que las acciones y decisiones que toman tienen consecuencias irreparables que en diversas situaciones son constitutivas de delito. En los diversos Programas están enfocados a los vínculos que se establecen en la comunidad educativa, pero no integran directamente los problemas que pasan las víctimas de la violencia escolar en este caso los docentes, educadores, junto con los funcionarios de la educación, que dedican el tiempo, mente y conocimientos en desarrollar una guía para los estudiantes, estos adquieran nuevos horizontes en sus vidas y se preparen para el mañana.

ii) Soluciones:

En el programa “Convive la Escuela”, al incluir las siguientes soluciones, genere una mejor efectividad en su aplicación; Incluir un módulo sobre prevención y actuación frente a la violencia contra docentes, profundizar en la capacitación de habilidades para la resolución de conflictos, incluyendo estrategias de comunicación asertiva, negociación y mediación.

⁵⁶ EspinozaZúñiga, C., Cuidado mutuo en la comunidad docente: Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores, Santiago, OEI, 2021, p. 15

También integrar un módulo sobre el manejo del estrés y la regulación emocional para docentes.

En el programa “Cultivar lo esencial para aprender a convivir”, las siguientes soluciones al ser aplicadas mejoraran el sistema de entendimiento a las problemáticas soportadas por los docentes; Incluir un apartado sobre la prevención y actuación frente a la violencia contra docentes, con estrategias para la reparación del vínculo pedagógico afectado, profundizar en la capacitación en habilidades para la resolución de conflictos, con énfasis en la comunicación no violenta, lenguaje corporal y la mediación. También abordar el impacto emocional de la violencia en los docentes y estrategias de autocuidado.

En el programa “A convivir se aprende”, se entiende que desarrolla un abordaje integral de la violencia escolar y promueve la convivencia. Todo esto es con un enfoque territorial, en los que existen talleres en diversas jornadas, pero debe incluirse un módulo sobre la prevención y actuación frente a la violencia contra los docentes. Desarrollar un sistema de evaluación del programa que permita medir su impacto en la reducción de la violencia escolar, incluyendo la violencia contra los docentes, agregar en el programa un componente de seguimiento y apoyo a las escuelas participantes.

En el programa “Sentirse Seguros en Ambientes Seguros”, debería incluirse un módulo sobre la prevención y actuación frente a la violencia contra los docentes, con especial atención al rol de los asistentes de la educación. Aumentar la difusión del programa y facilitar el acceso a los materiales y talleres. De esto que se integre, desarrolle un módulo sobre el trabajo colaborativo entre docentes y asistentes de la educación para la prevención de la violencia.

En el programa “Cuidado Mutuo en la Comunidad Docente” la fortaleza latente de este programa es el cuidado mutuo entre educadores, junto con las herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores y generar ambientes de trabajo colaborativos. Pero en este programa al no abordar específicamente la violencia contra los docentes. Una solución óptima es incluir un dispositivo de cuidado mutuo para abordar situaciones de violencia contra los docentes, con especial atención a la contención emocional, evaluar el impacto del programa en el bienestar docente y en la reducción de la violencia escolar, incluyendo la violencia contra los docentes. Agregar de forma específica un módulo sobre la prevención del burnout y la promoción de la salud mental en los docentes.

2. Protocolos de Actuación.

El objetivo es elaboración de protocolos claros y efectivos para prevenir, detectar y abordar situaciones de violencia contra docentes, estableciendo roles y responsabilidades de todos los actores involucrados. Apartando el hecho obviado que existe un protocolo institucional o que es abordado de forma distinta en cada una de las instituciones educativas debido a su reglamento interno, en base a esto se podría crear una normativa general de los reglamentos internos que debe pertenecer a estos con el objetivo de abordar los casos de violencia, agresiones, que involucren un riesgo para la comunidad estudiantil y todos aquellos que la conforman.

a) Principios del protocolo de actuación contra la violencia.

i) Cero tolerancias a la violencia:

Cualquier acto de violencia, independientemente de su gravedad, será ingresado de forma seria y abordado de manera oportuna.

ii) Confidencialidad:

Se protegerá la identidad y la información de las personas involucradas en las situaciones de violencia.

iii) Apoyo a la víctima:

Se brindará apoyo integral al docente afectado, incluyendo atención médica, psicológica y legal.

iv) Debido proceso:

Se garantizará un proceso justo y transparente para todas las partes involucradas.

v) Prevención:

Se implementarán medidas para prevenir la violencia, promoviendo una cultura de paz y respeto en la comunidad educativa.

b) Definición de Violencia.

Se considerará violencia contra el docente cualquier acto de agresión física, verbal, psicológica o sexual que ocurra en el contexto educativo y que sea perpetrado por estudiantes, padres de familia, personal administrativo o cualquier otro miembro de la comunidad educativa.

Ejemplos:

i) Agresiones físicas: golpes, empujones, lanzamiento de objetos.

ii) Agresiones verbales: insultos, amenazas, humillaciones.

Ante una situación de violencia, se debe actuar de forma inmediata para proteger al docente afectado y a los demás miembros de la comunidad educativa.

ii) Separación: Separar al agresor del docente afectado.

iii) Contención: Brindar apoyo emocional al docente afectado.

iv) Investigación:

Realizar una investigación exhaustiva de los hechos, recopilando información y testimonios.

v) Medidas disciplinarias:

Aplicar las medidas disciplinarias correspondientes al agresor, de acuerdo con las normas de convivencia y la legislación vigente.

vi) Derivación:

Derivar al docente afectado y al agresor a los servicios de apoyo correspondientes, como atención médica, psicológica o legal.

f) Seguimiento:

i) Monitoreo:

Realizar un seguimiento del caso para asegurar la seguridad del docente afectado y prevenir futuras situaciones de violencia.

ii) Evaluación:

Evaluar periódicamente la efectividad del protocolo y realizar las modificaciones necesarias.

g) Roles y Responsabilidades.

i) Docentes:

Conocer, aplicar el protocolo, reportar cualquier situación de violencia, participar en las actividades de prevención, promover una cultura de paz y respeto en el aula.

ii) Equipo directivo:

Liderar la implementación del protocolo, asegurar la capacitación del personal, supervisar la aplicación del protocolo, tomar las medidas disciplinarias correspondientes y brindar apoyo al docente afectado.

iii) Personal administrativo:

Colaborar en la aplicación del protocolo, brindar apoyo al docente afectado y mantener la confidencialidad de la información.

iv) Estudiantes:

Conocer, respetar las normas de convivencia, reportar cualquier situación de violencia y participar en las actividades de prevención.

v) Padres de familia:

Colaborar en la aplicación del protocolo, apoyar a sus hijos en la prevención de la violencia y mantener una comunicación fluida con el centro educativo.

3. Fomento de la Participación y el Diálogo.⁵⁷

Creación de espacios de participación, diálogo entre docentes, estudiantes, padres, la comunidad educativa para construir una cultura de paz y respeto en el entorno escolar.

a) Asambleas Escolares.⁵⁸

Realizar asambleas periódicas donde estudiantes, docentes y representantes de padres puedan expresar sus opiniones, ideas y propuestas para mejorar la convivencia escolar. Temas por tratar, resolución de conflictos, normas de convivencia, actividades extracurriculares, proyectos educativos, etc. Fomentar la escucha activa y el respeto por las diferentes opiniones. Implementar un sistema de votación para tomar decisiones democráticas.

b) Buzones de Sugerencias.

Instalar buzones de sugerencias en lugares visibles del centro educativo. Permitir que estudiantes, docentes y padres depositen de forma anónima sus sugerencias, quejas o propuestas. Revisar periódicamente las sugerencias, dar respuesta a las mismas, publicar las respuestas y las acciones tomadas en un lugar visible para toda la comunidad educativa.

c) Consejos Escolares.

Crear un Consejo Escolar integrado por representantes de estudiantes, docentes, padres y personal administrativo. El Consejo Escolar se reunirá periódicamente para debatir temas relevantes para la comunidad educativa y tomar decisiones conjuntas. Fomentar la participación activa de todos los miembros del Consejo.

d) Talleres y Charlas.

⁵⁷ Espinoza Zúñiga, Claudia. Cuidado mutuo en la comunidad docente: Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores. Santiago: OEI, 2021.

⁵⁸ Hirmas Ready, Carolina, y Bugeño Gutiérrez, Ximena. Cultivar lo esencial para aprender a convivir: Guía para fortalecer los vínculos en la escuela. Santiago: OEI, 2021.

Organizar talleres y charlas sobre temas relacionados con la convivencia escolar, la resolución de conflictos, la comunicación asertiva, involucrar a expertos en la temática para realizar charlas participativas y que fomenten a miembros de la comunidad educativa a cambiar su perspectiva.

e) Actividades Lúdicas.

Organizar actividades lúdicas que promuevan la cooperación, el trabajo en equipo y el respeto mutuo, como juegos de mesa, dinámicas de grupo, actividades deportivas, competencias, etc. Crear espacios de encuentro informal donde los miembros de la comunidad educativa puedan interactuar de forma distendida.

f) Redes Sociales.

Utilizar las redes sociales para crear un espacio de diálogo e intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad educativa. Crear grupos o páginas en redes sociales donde se puedan compartir noticias, eventos, información relevante y debatir temas de interés. Moderar las conversaciones para asegurar un ambiente de respeto y tolerancia.

g) Jornadas de Puertas Abiertas.

Organizar jornadas de puertas abiertas para que los padres y la comunidad en general puedan conocer el centro educativo, interactuar con los docentes y participar en actividades escolares. Fomentar el diálogo y el intercambio de experiencias entre la escuela y la comunidad.

h) Proyectos Colaborativos.

Desarrollar proyectos colaborativos que involucren a estudiantes, docentes, padres y miembros de la comunidad. Fomentar el trabajo en equipo, la creatividad y la participación de todos los involucrados. Estas actividades ejemplificando serían; huertos, actividades en la naturaleza con animales, murales, campañas de sensibilización, etc.

**CAPÍTULO CUARTO: ANÁLISIS DE CASOS Y PROPUESTAS DE MEJORA
DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA.**

I. Análisis de Casos Reales.

1. Estudio de casos emblemáticos de violencia que involucran a docentes en Chile y la respuesta del sistema judicial.

a) Primer Caso: de agresión a profesor en San Ramón.

i) Resumen

El 30 de octubre de 2023 aproximadamente a las 09:25 horas, un hecho de violencia escolar conmocionó a la comunidad chilena: un estudiante de 17 años, B.A.R.B., agredió brutalmente a su profesor jefe, Miguel Miño, quien se encontraba en ejercicio de sus funciones como profesor jefe en un liceo de San Ramón. La agresión, consistió, que en reiteradas oportunidades el acusado propinó golpes de pie al docente que se encontraba en el suelo, esto ocurrió luego de que el docente informara al estudiante y a su apoderada sobre la posibilidad de repetir el año debido a su bajo rendimiento académico e inasistencias. El profesor Miño sufrió lesiones graves, resultando estas con fractura facial compleja con patrón lefort tipo I y II bilateral, fractura del paladar duro, fractura nasal y del septo nasal, de carácter grave, que requirieron cirugía y un largo proceso de recuperación.

Este lamentable suceso desencadenó un proceso judicial en el que el estudiante fue acusado del delito de lesiones graves a profesionales al interior de un establecimiento educacional. El Sexto Tribunal Oral en lo Penal de Santiago, tras analizar las pruebas y testimonios, lo declaró culpable y lo condenó a dos años de internación en régimen semicerrado con programa de reinserción social. En fallo unánime, el tribunal –integrado por las magistradas Silvana Vera Riquelme (presidenta), Gabriela Carreño Barros (redactora) y Paula de la Barra van Treek, La Juez(a) al dictar la sentencia, enfatizó que la medida buscaba la reinserción social del joven y la prevención de la reincidencia, reconociendo la gravedad del delito y la necesidad de proteger a los docentes.

ii) Análisis.

Posibles causas de la agresión, si bien cada caso de violencia escolar es complejo y multifactorial, en este caso podemos identificar algunos elementos que pudieron influir en la conducta del estudiante:

Factores individuales: Posibles dificultades emocionales o conductuales del estudiante, falta de habilidades para la resolución pacífica de conflictos, baja tolerancia a la frustración.

Factores familiares: Antecedentes de violencia intrafamiliar, falta de límites o supervisión en el hogar, dificultades en la comunicación entre padres e hijos.

Factores escolares: Clima escolar negativo, falta de recursos para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales, déficit en la formación de los docentes en estrategias de prevención y manejo de la violencia.

Factores sociales: Influencia de la violencia en los medios de comunicación y en el entorno social, normalización de la agresión como forma de resolver conflictos.

Consecuencias de la agresión, las consecuencias de este acto de violencia se extienden a diversos ámbitos:

Víctima: El profesor agredido sufrió graves lesiones físicas, que requirieron cirugía y un largo proceso de recuperación. Además, es probable que experimente secuelas psicológicas como estrés postraumático, ansiedad y miedo, que podrían afectar su desempeño laboral y su calidad de vida.

Agresor: El estudiante enfrentará un proceso judicial y una posible condena que afectará su desarrollo personal y social. La internación en régimen semicerrado, si bien busca su reinserción social, implica la privación de libertad y la separación de su entorno familiar y social.

Comunidad educativa: El incidente generó un clima de inseguridad y temor en el liceo, afectando la convivencia escolar y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es probable que los docentes se sientan más vulnerables y desprotegidos, lo que podría impactar en su motivación y en la calidad de la educación.

Sociedad: El caso ha generado un debate público sobre la violencia en las escuelas y la necesidad de tomar medidas para prevenirla y erradicarla. Se ha puesto en evidencia la falta de recursos y de políticas públicas efectivas para abordar esta problemática.

iii) Aplicación de normativa legal y resolución del tribunal competente.

El caso también ha puesto de manifiesto la importancia del marco legal vigente, como la Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar, que obliga a los establecimientos educacionales a contar con un Plan de Prevención y Promoción de la Buena Convivencia Escolar, y el Código Penal, que tipifica las agresiones a profesores como un delito.

La Juez(a) ha determinado que el acusado es responsable del delito de lesiones graves a un profesional dentro de un establecimiento educacional, según lo establecido en el artículo 401 BIS N°2 del Código Penal, en relación con el artículo 397 N°2 del mismo código. Este delito se castiga con presidio menor en su grado máximo.

Sin embargo, dado que el acusado es un adolescente, la ley 20.084 (artículo 21) exige que se reduzca la pena en un grado, lo que significa que la pena aplicable será de presidio menor en su grado medio, es decir la Ley de Responsabilidad Penal para Adolescentes señala

en su artículo 23 que, si la pena privativa o restrictiva de libertad se extiende entre quinientos cuarenta y un días y tres años

El Tribunal, tras analizar el caso, ha decidido que la sanción más adecuada para el adolescente infractor es la internación en régimen semicerrado con programa de reinserción social durante dos años. Esta decisión se basa en la necesidad de proporcionar al joven una intervención que le permita comprender la gravedad de sus actos y las consecuencias de su conducta ilícita, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la ley 20.084. Se busca, en definitiva, que el joven pueda rehabilitarse y reintegrarse a la sociedad.

iv) El tribunal ha considerado los siguientes puntos para determinar la sentencia:

Gravedad del delito: Se reconoce la gravedad de las lesiones causadas al profesor, quien tenía 48 años al momento del ataque. Estas lesiones afectaron su salud e integridad física de forma significativa.

Rol del estudiante: Se establece que el estudiante fue el autor directo del delito de lesiones graves, el cual se consumó con la agresión al profesor.

Circunstancias atenuantes: Se considera como atenuante la irreprochable conducta anterior del estudiante. No se encontraron circunstancias agravantes.

Edad del estudiante: Se confirma que el estudiante era menor de edad al momento de cometer el delito, teniendo 17 años y 11 meses.

Anexo del caso: Actualmente este caso se encuentra en resolución judicial de un proceso de tramitación. Por esto esta información ha sido extraída del portal de noticias del poder judicial, en espera de que la sentencia esté disponible de forma digital.

b) Segundo Caso: Familia Camp Moya con Junior College S.A

i) Resumen.

Este caso trata sobre la muerte de un estudiante, Felipe Camp Moya, en un colegio y la demanda de indemnización de perjuicios que sus padres y hermanos interpusieron contra el colegio, Junior College S.A. La demanda se basa en la responsabilidad extracontractual del colegio por la muerte de Felipe, quien falleció tras caer de una gradería durante una actividad extraprogramática.

Los demandantes argumentan que el colegio no tomó las medidas de seguridad necesarias para prevenir el accidente. Felipe y su hermano. Estos habían reportado a una profesora que estaban siendo agredidos por otros alumnos, que les habían arrojado alimentos

tales como; yogurt, jugos entre otros y se mofaban cometiendo agresiones verbales en contra de los hermanos, pero la docente no solucionó el problema y los remitió al inspector, quien tampoco tomó medidas inmediatas. Esto llevó a Felipe a confrontar a los agresores, lo que resultó en una discusión que escaló a los golpes y forcejeos constantes y finalmente provocó la caída que le causó la muerte.⁵⁹

ii) Análisis.

Si bien el caso no profundiza en las causas de la agresión, podemos inferir algunos elementos que pudieron influir en la conducta del estudiante:

Contexto Grupal:

Dinámicas de poder entre estudiantes: Es posible que existiera una dinámica de poder desigual entre los alumnos de cuarto medio y Felipe y su hermano, de segundo medio. Los estudiantes mayores podrían haber ejercido su influencia para intimidar o agredir a los menores.

Cultura de violencia: El caso menciona que los estudiantes de cuarto medio insultaron y lanzaron objetos a Felipe y su hermano. Esto podría indicar una normalización de la violencia o la agresión dentro del grupo de estudiantes, estos justificando su actuar al decir que son “bromas” o “juegos”.

Falta de intervención temprana: La falta de una respuesta inmediata y efectiva por parte de los profesores e inspectores al inicio de las agresiones pudo haber contribuido a que los estudiantes agresores se sintieran impunes y continuaran con su comportamiento.

Factores Individuales:

Impulsividad: La reacción de Felipe al subir a la gradería, insultar y golpear a uno de los estudiantes de cuarto medio podría indicar un comportamiento impulsivo, posiblemente como respuesta a la frustración y la impotencia ante la situación de acoso.⁶⁰

Sentido de protección: Lo más probable es que Felipe haya actuado movido por un sentido de protección hacia su hermano, quien también estaba siendo víctima de las agresiones.

⁵⁹ BASAURE BEDREGAL ESTEBAN CON CAMP ARAYA ROBERTO Y OTRO.: 20-07-2016((CIVIL) CASACIÓN FONDO), Rol N° 16551-2016. En Buscador Jurisprudencial de la Corte Suprema (<https://juris.pjud.cl/busqueda/u?legn>). Fecha de consulta: 16-12-2024

⁶⁰ ASTUDILLO GONZÁLEZ, Camila; FIGUEROA MENDOZA, Mauricio; MIRANDA SANTANA, Paulina. La responsabilidad civil en contexto de acoso escolar en Chile. VISUAL Review, 2022, vol. 9, p. 2-10. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3752>

Falta de habilidades de resolución de conflictos: El caso no menciona si Felipe y su hermano intentaron otras estrategias para resolver el conflicto antes de recurrir a la confrontación física. La falta de habilidades para manejar conflictos o enfrentar problemas de forma pacífica podría haber influido en la respuesta de Felipe.

iii) Aplicación de la normativa legal y resolución del tribunal competente.

El tribunal de primera instancia y la Corte de Apelaciones fallaron a favor de los demandantes, al reconocer el daño moral sufrido por los padres y hermanos de Felipe a causa de su fallecimiento, encontrando al colegio responsable y ordenándole pagar una indemnización. Sin embargo, el colegio presentó un recurso de casación en el fondo, argumentando que la culpa del accidente recaía en la conducta imprudente de Felipe al confrontar a los otros alumnos.

La Corte Suprema analizó el caso y determinó que, si bien el colegio tenía una responsabilidad por la falta de medidas de seguridad, la conducta de Felipe también contribuyó al accidente. Por lo tanto, la Corte Suprema decidió reducir el monto de la indemnización, aplicando el artículo 2330 del Código Civil, que permite la reducción de la indemnización en casos de exposición imprudente al daño por parte de la víctima.

**iv) El tribunal ha considerado los siguientes puntos para determinar la sentencia:
Responsabilidad del Colegio:**

Deber de cuidado: El colegio tenía un deber de cuidado hacia sus alumnos, que implicaba la obligación de tomar medidas para garantizar su seguridad física y psicológica.

Falta de supervisión: El tribunal determinó que la supervisión durante la actividad extraprogramática era inadecuada, ya que solo había cinco profesores para 240 alumnos.

Respuesta inadecuada de los docentes: La profesora y el inspector no tomaron medidas efectivas para detener las agresiones sufridas por Felipe y su hermano.

Conducta de Felipe Camp Moya:

Exposición imprudente al daño: El tribunal consideró que la decisión de Felipe de confrontar a los agresores, subiéndose a las graderías, constituyó una exposición imprudente al daño.

c) Tercer Caso: Fidel en Contra de la Municipalidad de Rengo.

i) Resumen.

El caso involucra a un profesor de educación tecnológica, Don Fidel, quien sufrió acoso virtual y amenazas de agresión física por parte de dos alumnos en el Liceo

PERSONA_JURIDICA000 durante 2018. A raíz de estos eventos, el profesor presentó una licencia médica por "neurosis laboral" en 2019, la cual se extendió hasta 2020. La Superintendencia de Seguridad Social determinó que la neurosis laboral era de carácter profesional y derivada de las agresiones sufridas.

Don Fidel demandó a la Municipalidad de Rengo por indemnización de perjuicios por daño moral, argumentando que la Municipalidad no cumplió con su deber de cuidado según el artículo 184 del Código del Trabajo al no implementar medidas preventivas para evitar las agresiones. Tanto el Primer Juzgado de Letras de Rengo como la Corte de Apelaciones de Rancagua rechazaron la demanda, considerando que la Municipalidad había actuado correctamente al aplicar los protocolos establecidos y tomar medidas correctivas tras las agresiones.⁶¹

ii) Análisis, aplicación de la normativa legal y resolución del tribunal competente.

Recurso de Unificación de Jurisprudencia:

Don Fidel interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, argumentando que la sentencia de la Corte de Apelaciones interpretó erróneamente el artículo 184 del Código del Trabajo. Sostenía que las medidas de seguridad debían ser preventivas, no solo correctivas.

La Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando las sentencias anteriores. Determinó que la Municipalidad no había cumplido con su deber de cuidado al no implementar medidas preventivas para evitar las agresiones. La Corte Suprema argumentó que la obligación de seguridad del empleador debe ser "necesaria y eficaz" para impedir la ocurrencia de hechos que lesionen la integridad de los trabajadores, y que estas medidas deben ser oportunas y previas a la comisión de los hechos.

Se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante, se invalidó la sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua, se anuló la sentencia del Primer Juzgado de Letras de Rengo y se ordenó a este dictar una nueva sentencia en la que se considere la responsabilidad de la Municipalidad por no haber prevenido las agresiones.

iii) El tribunal ha considerado los siguientes puntos para determinar la sentencia:

⁶¹ ANONIMIZADO: 06-05-2024 ((LABORAL) UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA), Rol N° 146918-2023. En Buscador Jurisprudencial de la Corte Suprema (<https://juris.pjud.cl/busqueda/u?df83q>). Fecha de consulta: 16-12-2024

Deber de Cuidado del Empleador: El empleador tiene la obligación de tomar medidas preventivas para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Medidas Preventivas vs. Correctivas: Las medidas de seguridad deben ser preventivas para evitar que ocurran eventos que afecten la integridad de los trabajadores, no solo correctivas para reaccionar ante ellos.

Responsabilidad del Empleador: El empleador es responsable de los daños sufridos por sus trabajadores si no cumple con su deber de cuidado, incluso si los daños son causados por terceros.

Interpretación del Artículo 184 del Código del Trabajo: La Corte Suprema estableció que el artículo 184 del Código del Trabajo exige al empleador tomar medidas preventivas eficaces para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

2. Identificación de patrones y tendencias:

a) Patrones Similares en cada caso.

- i) Violencia en el contexto escolar:** Todos los casos involucran incidentes de violencia dentro del entorno escolar, ya sea entre estudiantes o dirigida hacia un profesor.
- ii) Daño físico y psicológico:** En cada caso, la víctima sufre daños que van más allá de lo físico, incluyendo consecuencias psicológicas como depresión, ansiedad y estrés postraumático. A excepción del Segundo caso que termina con resultado de muerte.⁶²
- iii) Responsabilidad de la institución educativa:** Se reconoce que la institución educativa tiene un deber de cuidado hacia sus estudiantes y personal, y que su incumplimiento puede generar responsabilidad civil.
- iv) Importancia de la prevención:** Se destaca la necesidad de que las instituciones educativas implementen medidas preventivas para evitar la violencia escolar, como la supervisión adecuada, la promoción de la convivencia escolar y la atención oportuna de los conflictos.
- v) Consecuencias legales para el agresor:** En todos los casos, el agresor enfrenta consecuencias legales por sus acciones, ya sea en el ámbito penal o civil.

b) Tendencias.

⁶² ASTUDILLO GONZÁLEZ, Camila; FIGUEROA MENDOZA, Mauricio; MIRANDA SANTANA, Paulina. La responsabilidad civil en contexto de acoso escolar en Chile. *VISUAL Review*, 2022, vol. 9, p. 2-10. [Consulta: 16 de diciembre de 2024]. Disponible en web: <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3752>

- i) Mayor exposición de la violencia escolar: Los casos analizados reflejan una tendencia a generar conflictos detonantes de la violencia escolar y una creciente preocupación por abordar esta problemática de manera integral.
- ii) Énfasis en la reparación del daño: Se observa una tendencia a buscar la reparación del daño causado a las víctimas de la violencia escolar, tanto en el ámbito físico como psicológico.
- iii) Fortalecimiento del marco legal: Se evidencia una tendencia hacia el fortalecimiento del marco legal para la prevención y sanción de la violencia escolar, con el objetivo de proteger a los miembros de la comunidad educativa.

II. Propuestas de Mejora desde una Perspectiva Jurídica.

1. Respecto a la responsabilidad extracontractual identificada en cada caso.

- a) Identificación de los antecedentes que pueden tener aplicación de la responsabilidad civil extracontractual.

son las consecuencias de la agresión que se extendieron más allá de las lesiones físicas, causando un profundo daño psicológico tanto al profesor como a su familia. Estos casos generan un impacto emocional debido a que los eventos fueron devastadores, llevando a las víctimas a un estado de shock inicial seguido de una depresión persistente. En otros casos causaron la muerte de una persona.

Cada docente después de los hechos ocurridos desarrolló dolor mental y el temor que les generó la situación, junto con el trauma, al docente con lesiones graves lo obligó a solicitar un cambio de lugar de trabajo, ya que el miedo le impedía regresar al colegio donde fue atacado, a los docentes del segundo caso que vieron a sus alumnos caer de esa forma, debieron desarrollar sentimientos de culpabilidad o distintos tipos de problemas psicológicos con el impacto de la noticia de perder a un alumno y el docente del tercer caso por sus problemas de salud generados por el incidente con los alumnos ni siquiera quería labores en la institución.

En base a lo anterior se integran los artículos aplicables a los diversos casos de forma conjunta con su aplicación y propuestas de mejora en el ámbito legal.

- i) Artículo 2314 del Código Civil:

Este artículo establece la regla general de responsabilidad civil extracontractual, que exige que todo daño causado por dolo o culpa de una persona debe ser reparado.

Artículo 2320 del Código Civil: Responsabilidad por el hecho ajeno.

Descripción: Este artículo establece la responsabilidad de una persona por los daños causados por aquellos que están bajo su cuidado, como los padres por sus hijos. Establece la responsabilidad de los jefes de colegios y escuelas por los hechos de los discípulos bajo su cuidado.

Propuesta de mejora: Se podría especificar que la responsabilidad del docente se limita al horario escolar y a las actividades extracurriculares organizadas por el establecimiento. Además, se podría agregar una cláusula que exima de responsabilidad al docente si prueba que actuó con la diligencia debida y que el daño fue causado por un caso fortuito o fuerza mayor e integrar una responsabilidad aun mayor a los jefes y escuelas en sus faltas de responsabilidad al cometer omisiones a este artículo.

Artículo 2329 del Código Civil: Presunción de culpa por el hecho propio.

Descripción: Este artículo establece una presunción de culpabilidad cuando el daño proviene de un hecho que, por su naturaleza o por las circunstancias en que se realizó, es susceptible de atribuirse a culpa o dolo del agente.

Propuesta de mejora: Para proteger a los docentes, se podría agregar una excepción a este artículo que establezca que no se presume la culpa del docente si el daño fue causado por un alumno y el docente prueba que actuó con la diligencia debida, en base a la ley y los protocolos de seguridad, esto según las circunstancias.

Artículo 44 del Código Civil: Definición de culpa y dolo.

Descripción: Este artículo define la culpa como la falta de la diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, distinguiendo tres grados: lata o grave, leve y levísima. El dolo se define como la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro.

Propuesta de mejora: Se podría agregar una disposición específica que establezca un estándar de diligencia para los docentes, considerando las características de su función y las circunstancias en que se desempeñan.

Artículo 1556 del Código Civil: Indemnización de perjuicios.

Descripción: Este artículo establece que la indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y el lucro cesante, ya sea que provengan del incumplimiento de la obligación o de su cumplimiento imperfecto o tardío.

Propuesta de mejora: Se podrían establecer limitaciones a las instituciones que no quieran realizar el pago a los docentes en caso de indemnización, multiplicando los montos por mes de atraso, especialmente en el caso de lucro cesante, considerando que los docentes y su patrimonio suele no ser elevado.

Artículo 2330 del Código Civil: Reducción de la indemnización por culpa de la víctima.

Descripción: Este artículo establece que, si la víctima ha contribuido con su propia culpa a la producción del daño, la indemnización se reducirá en proporción a la gravedad de la culpa de la víctima.

Propuesta de mejora: Se podría especificar los criterios para determinar la proporción en que se reduce la indemnización, considerando la gravedad de la culpa de cada parte y las circunstancias del caso.

Artículo 494 del Código Penal: Delitos de omisión.

Descripción: Este artículo, especialmente el número 14, establece el delito de omisión de auxilio o socorro a una persona en peligro.

Propuesta de mejora: Se podría agregar una excepción que establezca que el docente no incurre en este delito si, al socorrer a un alumno, causa un daño mayor, esto siempre que haya actuado con las diligencias debidas, haya seguido los protocolos correspondientes y haya utilizado sus capacitaciones según las circunstancias.

Artículo 297 bis del Código Penal (CP):

Descripción: Este artículo establece sanciones más severas para las amenazas dirigidas contra profesionales y funcionarios de establecimientos de salud y educacionales, públicos o privados, cuando estas ocurren dentro de sus dependencias o en el ejercicio de sus funciones. En tales casos, se aplicará el grado máximo de las penas previstas en los artículos anteriores que sancionan las amenazas.

Propuesta de mejora: Incluir a otros profesionales que, por la naturaleza de su trabajo, están expuestos a amenazas, como trabajadores sociales y personal de seguridad pública. Definir con mayor precisión qué se entiende por "amenazas" en este contexto para evitar interpretaciones ambiguas y asegurar una aplicación uniforme de la ley.

Artículo 401 bis del Código Penal (CP):

Descripción: Este artículo sanciona las lesiones inferidas a profesionales y funcionarios de establecimientos de salud y educacionales, públicos o privados, dentro de sus

dependencias o en el ejercicio de sus funciones. Las penas varían según la gravedad de las lesiones, y en casos de maltrato corporal relevante, se establece una pena de prisión en su grado máximo y multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales.

Propuesta de mejora: Aumentar las sanciones para las lesiones graves, especialmente cuando se demuestre premeditación o uso de armas, para disuadir agresiones contra estos profesionales. Incorporar disposiciones que garanticen apoyo psicológico y legal a los profesionales y funcionarios que hayan sido víctimas de agresiones en el ejercicio de sus funciones. Crear un registro de personas condenadas por agresiones a profesionales de la salud y educación, con el objetivo de implementar medidas preventivas en los establecimientos.

III. Conclusión General.

El presente trabajo ha permitido realizar un análisis exhaustivo sobre la violencia que enfrentan los docentes en el contexto educativo chileno y las herramientas legales disponibles para su protección. A través de un enfoque integral, se abordaron las diversas manifestaciones de violencia, desde las físicas hasta las psicológicas y cibernéticas, así como sus profundas consecuencias sobre la salud mental, el desempeño laboral y el clima educativo. El análisis exhaustivo reveló que, a pesar de contar con un marco normativo amplio y en constante evolución, como la Ley N.º 20.536 sobre Violencia Escolar y la reciente Ley Karin, persisten importantes desafíos. Entre ellos, la dispersión normativa, la falta de especificidad en la legislación y la insuficiente aplicación de sanciones efectivas que refuercen la protección de los derechos de los docentes. Asimismo, la dificultad para acreditar el daño moral y la escasa implementación de políticas preventivas limitan el impacto de las medidas existentes. El marco jurídico chileno proporciona bases sólidas, como la responsabilidad civil extracontractual, para garantizar la reparación de los daños sufridos por los docentes. Sin embargo, su aplicación efectiva requiere un enfoque más articulado y práctico que considere las particularidades del contexto educativo. Además, el fortalecimiento del apoyo institucional, la capacitación docente y la promoción de una cultura de respeto y convivencia pacífica son esenciales para prevenir la violencia y mejorar las condiciones laborales de los educadores. En síntesis, este trabajo subraya la urgencia de implementar un sistema integral y efectivo de protección docente, que combine medidas preventivas, reparadoras y sancionatorias, con un enfoque centrado en la dignidad y el bienestar del docente como pilar

fundamental para el desarrollo educativo y social de Chile. Este enfoque debe trascender lo normativo para incluir la transformación cultural y la sensibilización de la comunidad educativa, con el objetivo de garantizar entornos escolares seguros y propicios para el aprendizaje.

Capítulo 1 Bibliografía

Magendzo, Abraham, Toledo, María y Gutiérrez, Virna. 2012. *Descripción y análisis de la Ley sobre Violencia Escolar (N°20.536): dos paradigmas antagónicos.* Santiago : Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Universidad Diego Portales., 2012. 1: 377-391, 2012.

Municipalidades, Chile. Asociación de. 2022. Amuch.cl. [En línea] 2022. [Citado el: 07 de Septiembre de 2024.] <https://amuch.cl/wp-content/uploads/2024/06/estudio-violenciaescolar-1-2.pdf>.

Villarroel, Verónica, Hojm, Viviana y Bruna, Daniela. 2021. Emociones y salud mental de los profesores en la educación remota en pandemia. *colegiodeprofesores*. [En línea] 24 de Mayo de 2021. [Citado el: 16 de septiembre de 2024.] <https://www.colegiodeprofesores.cl/2021/05/24/estudio-sobre-las-emociones-de-los-docentes-en-pandemia-arroja-preocupantes-resultados/#:~:text=A1%20preguntarse%20sobre%20las%20emociones,y%209%2C8%25%20aburrimento..>

a. Libros que se revisarán.

Alessandri Rodríguez, A. (2005). De la responsabilidad extracontractual en el derecho civil chileno. Editorial Jurídica de Chile.

Barros Bourie, E. (2020). Tratado de responsabilidad extracontractual. Editorial Jurídica de Chile.

b. Artículos científicos que se citarán.

Espinoza, C. (2018). Violencia contra docentes: un problema pendiente. *Revista Estudios Pedagógicos*, 44(2), 337-355.

Espinoza Zúñiga, Claudia. Cuidado mutuo en la comunidad docente: Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores. Santiago: OEI, 2021.

Hirmas Ready, Carolina, y Bugeño Gutiérrez, Ximena. Cultivar lo esencial para aprender a convivir: Guía para fortalecer los vínculos en la escuela. Santiago: OEI, 2021.

Cornejo, R. (2021). Protección jurídica de los docentes frente a la violencia escolar. *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte*, 28(1), 95-124.

Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). (2022). Informe Anual 2022. Santiago, Chile: INDH.

UNICEF Chile. (2022). Violencia escolar y ciberacoso durante el confinamiento. Santiago, Chile: UNICEF.

Décima Encuesta de la Juventud. (2022). Violencia física y psicológica en la escuela. Santiago, Chile: Instituto Nacional de la Juventud.

TIJMES, Cecilia. (2012). Violencia y clima escolar en establecimientos educacionales en contextos de alta vulnerabilidad social de Santiago de Chile. *Psykhe*, 21(2), 105-117.

Ley N° 16.744, sobre Seguro Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Ley N° 20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación.

Ley N° 20.903, Crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas.

Ley 20.529, sobre sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización.

Ley N°19.070, Estatuto Docente. Santiago, Chile: Ministerio de Educación.

Ley N° 20.370, Ley General de Educación. Santiago, Chile: Ministerio de Educación.

Ley N°20.084, Sistema de Responsabilidad de los Adolescentes por Infracciones a la Ley Penal. Santiago, Chile: Ministerio de Justicia.

Ley N° 21.128, Modifica diversos cuerpos legales con el objeto de fortalecer las facultades de los directores de los establecimientos educacionales. Santiago, Chile: Ministerio de Educación.

Ley 20.536, Sobre violencia escolar. Santiago, Chile: Ministerio de Educación..

Casos de jurisprudencia.

BASAURE BEDREGAL ESTEBAN CON CAMP ARAYA ROBERTO Y OTRO.: 20-07-2016 ((CIVIL) CASACIÓN FONDO), Rol N° 16551-2016. En Buscador Jurisprudencial de la Corte Suprema (<https://juris.pjud.cl/busqueda/u?legn>). Fecha de consulta: 16-12-2024 }

ANONIMIZADO: 06-05-2024 ((LABORAL) UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA), Rol N° 146918-2023. En Buscador Jurisprudencial de la Corte Suprema (<https://juris.pjud.cl/busqueda/u?df83q>). Fecha de consulta: 16-12-2024

Espinoza Zúñiga, Claudia. Cuidado mutuo en la comunidad docente: Herramientas para fortalecer el vínculo entre educadores. Santiago: OEI, 2021.

Hirmas Ready, Carolina, y Bugeño Gutiérrez, Ximena. Cultivar lo esencial para aprender a convivir: Guía para fortalecer los vínculos en la escuela. Santiago: OEI, 2021.