



13 de Abril 2026

Nueva Ley de Convivencia Escolar (Ley N° 21.809): Impacto clave en la gestión de violencia y obligaciones del sostenedor

Con fecha 1 de abril de 2026 se publicó la nueva Ley N° 21.809 sobre convivencia escolar, cuyo objeto es promover el buen trato, la convivencia y el bienestar de las comunidades educativas. Asimismo, establece un marco orientado a la prevención y erradicación del acoso escolar, la discriminación y toda forma de violencia en el entorno educativo.

Esta normativa adquiere especial relevancia al integrarse con la Ley N° 21.643 (Ley Karin), configurando un sistema complementario de protección y prevención frente a situaciones de acoso, violencia y riesgos psicosociales, tanto en el ámbito educacional como laboral. Sus disposiciones principales entrarán en vigencia dentro de tres meses desde su publicación.

En particular, el nuevo artículo 16 B dispone que los establecimientos educacionales deberán velar por la prevención de conductas constitutivas de acoso, violencia o discriminación entre los miembros de la comunidad educativa. En este contexto, se define el acoso escolar como toda acción u omisión de agresión u hostigamiento reiterado —realizada dentro o fuera del establecimiento, por medios tecnológicos o de cualquier otra naturaleza— que afecte a un estudiante, generando maltrato, humillación, temor fundado o un clima escolar hostil.

Un aspecto especialmente relevante es que, cuando estas conductas sean ejecutadas por estudiantes, padres, madres, apoderados u otros terceros ajenos a la calidad de trabajadores del establecimiento, y afecten a docentes, asistentes de la educación u otros trabajadores, serán calificadas como violencia laboral ejercida por terceros, en los términos del Código del Trabajo.

En tales casos, el establecimiento deberá activar los procedimientos establecidos en su Reglamento Interno de Convivencia Escolar, con el objeto de determinar medidas disciplinarias y/o acciones reparatorias con enfoque formativo, las que deberán incorporar siempre componentes educativos.

A su vez, si los hechos también configuran situaciones reguladas por la Ley N° 21.643, ambos procedimientos, el de convivencia escolar y el laboral, deberán desarrollarse de manera coordinada, bajo criterios de eficiencia, evitando la duplicidad de actuaciones y adoptando medidas oportunas para resguardar la integridad física y psíquica del trabajador afectado.

Esta exigencia de coordinación implica que el sostenedor, frente a hechos que involucren a terceros, debe aplicar simultáneamente los procedimientos propios del ámbito laboral y aquellos del sistema de convivencia escolar, articulándolos adecuadamente para evitar intervenciones innecesarias o redundantes.



En este marco, el sostenedor tiene la obligación de implementar medidas activas de prevención del acoso y la violencia en el trabajo, lo que incluye:

- Contar con un protocolo específico de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Incorporar dichas materias en el reglamento interno, con procedimientos claros de denuncia e investigación.
- Capacitar a los trabajadores respecto de las conductas constitutivas de acoso y violencia, así como sobre los mecanismos de denuncia y medidas de protección disponibles.

Asimismo, en caso de que un trabajador sea víctima de violencia por parte de un estudiante o apoderado, el sostenedor deberá activar el protocolo de convivencia escolar, aplicar las medidas disciplinarias correspondientes y, paralelamente, adoptar todas las medidas necesarias para proteger al trabajador conforme a la normativa laboral vigente.

Finalmente, la ley introduce un cambio de enfoque, transitando desde una lógica reactiva hacia una preventiva y de gestión organizacional del riesgo. En consecuencia, el sostenedor debe incorporar la prevención del acoso y la violencia como parte integral de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, integrándose de manera permanente en sus políticas institucionales. teniendo como referente el artículo 184 del Código del Trabajo.

Ignacio Cartes F.

ABOGADO

LIZAMA ABOGADOS