



COLEGIO SAN MATÍAS
El Salvador, Región de Atacama

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY KARIN)

Código:	PROT-14-LEY-KARIN	Versión:	1.0
Fecha de esta versión:	Septiembre de 2026	Aprobado por:	Sostenedora Sra. María Contreras R. Directora Sra. Sara Fuentes T.

Control de Versiones

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobado por
1.0	Septiembre 2026	Versión inicial del protocolo, elaborada en cumplimiento de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin), vigente desde agosto de 2024. No existía versión previa de este protocolo en el establecimiento.	Sostenedora Sra. María Contreras R. Directora Sra. Sara Fuentes T.

Índice

Control de Versiones	1
Índice.....	2
1. Objetivo.....	3
2. Marco Legal y Normativo Aplicable	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	3
5. Prevención	3
6. Vías de Activación y Denuncia.....	4
7. Procedimiento de Actuación	4
8. Registro y Seguimiento	5
9. Prohibición de Represalias	5
10. Difusión	5
11. Anexos.....	5

1. Objetivo

Prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo dentro del Colegio San Matías, protegiendo a todos los trabajadores del establecimiento (docentes, asistentes de la educación, personal directivo y administrativo) frente a estas conductas, ya sea que provengan de otros trabajadores, del empleador, o de terceros con quienes se relacionen con ocasión del trabajo (apoderados, proveedores, visitas).

2. Marco Legal y Normativo Aplicable

- Ley N.º 21.643 (Ley Karin), publicada el 15 de enero de 2024 y vigente desde el 1 de agosto de 2024, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre el procedimiento de investigación de denuncias.
- Circular N.º 3.813 (2024) de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento, al cual este protocolo debe incorporarse.

Nota de vigencia normativa

Este protocolo responde a una obligación legal ya vigente (Ley Karin, desde agosto de 2024), aplicable a todo empleador chileno sin importar su tamaño. Es independiente del proceso de actualización de la Circular N.º 482 y de la nueva Ley de Convivencia Escolar (que regulan la relación con los estudiantes) — la Ley Karin protege específicamente a los trabajadores del establecimiento.

3. Alcance

Este protocolo aplica a todos los trabajadores del Colegio San Matías, sin distinción de cargo o antigüedad, así como a las conductas de terceros (apoderados, proveedores, visitas) que ocurran en el contexto del trabajo. No reemplaza al Protocolo de Prevención y Actuación ante Abuso Sexual Infantil (que protege a los estudiantes frente a adultos), ni al Protocolo frente a Acoso o Maltrato Escolar en su escenario funcionario-estudiante — este protocolo se enfoca exclusivamente en relaciones entre adultos de la comunidad laboral.

4. Definiciones

Acoso sexual: Que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Basta un solo acto para configurarlo.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea una sola vez o de manera reiterada, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del afectado, o que amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades de empleo.

Violencia en el trabajo: Agresiones físicas, verbales o psicológicas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral (apoderados, proveedores, visitas u otras personas) en contra de un trabajador, con motivo u ocasión de la prestación de sus servicios.

Riesgos psicosociales: Condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas y pueden provocar estrés, depresión, ansiedad u otros efectos en su bienestar.

5. Prevención

- Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales asociados al acoso y la violencia en el trabajo, con perspectiva de género, revisada periódicamente.
- Medidas para prevenir y controlar los riesgos identificados, con objetivos medibles para evaluar su eficacia y mejora continua.
- Información y capacitación a todos los trabajadores sobre qué conductas constituyen acoso o violencia en el trabajo, y sobre la forma correcta de presentar una denuncia.
- Participación de los trabajadores en el diseño de las medidas preventivas, a través de sus organizaciones sindicales o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando corresponda.
- Difusión permanente del canal de denuncia y de este protocolo a toda la comunidad laboral del establecimiento.

6. Vías de Activación y Denuncia

La persona afectada puede presentar su denuncia por dos vías, a su elección:

- Internamente, ante el Encargado de Convivencia Laboral o Dirección del establecimiento, por escrito y a través de un canal confidencial.
- Directamente ante la Inspección del Trabajo (dt.gob.cl, sección 'Denuncias y solicitudes' → 'Denuncia Laboral y por Vulneración de Derechos Fundamentales/Ley Karin'), o ante los Tribunales del Trabajo mediante la vía de tutela laboral, dentro de los 60 días hábiles siguientes a los hechos.

El canal de denuncia interno debe ser accesible, confidencial, y entregar acuse de recibo a quien denuncia.

7. Procedimiento de Actuación

Etapas	Acciones	Responsable(s)	Plazos
Recepción de la denuncia	La persona afectada presenta su denuncia por escrito ante el Encargado de Convivencia Laboral (o quien Dirección designe), a través del canal formal establecido, o directamente ante la Inspección del Trabajo. Toda denuncia se acoge sin importar quién la presenta: trabajador afectado, testigo, u otra persona de la comunidad educativa. Se entrega acuse de recibo por escrito a quien denuncia, dejando constancia de la fecha de recepción.	Encargado de Convivencia Laboral; Dirección	Inmediatamente al recibir la denuncia
Medidas de resguardo inmediatas	Sin esperar el resultado de la investigación, se adoptan medidas de protección para la persona denunciante, tales como: separación física entre denunciante y denunciado, redistribución de la jornada, traslado temporal de funciones, o permiso con goce de sueldo. Las medidas se determinan según la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados, priorizando siempre la protección de la persona afectada.	Dirección; Sostenedor	Desde la recepción de la denuncia, antes de finalizar la investigación
Decisión sobre la vía de investigación	El colegio decide si realiza una investigación interna, o si remite los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta se haga cargo. Si se opta por derivar a la Inspección del Trabajo, los antecedentes deben remitirse dentro del plazo legal.	Dirección; Sostenedor	Dentro de 3 días hábiles desde recibida la denuncia, si se deriva a la Inspección del Trabajo
Investigación interna, si corresponde	Se designa a una o más personas investigadoras, capacitadas y sin conflicto de interés con ninguna de las partes. Se entrevista a la persona denunciante, a la persona denunciada, y a los testigos que corresponda, dejando registro escrito de cada entrevista. La investigación se conduce con confidencialidad, imparcialidad y pleno respeto al derecho de ambas partes a ser oídas, conforme al reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre la materia.	Investigador/a designado/a; Encargado de Convivencia Laboral	30 días corridos desde iniciada la investigación
Informe de conclusiones y sanciones	Se elabora un informe con las conclusiones de la investigación, remitiéndolo a la Inspección del Trabajo para su conocimiento. Si se acredita el acoso o la violencia denunciada, se aplican las sanciones que correspondan, desde amonestación hasta el término de la relación laboral, conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Se comunica el resultado a ambas partes.	Dirección; Sostenedor	Dentro de 15 días hábiles desde concluida la investigación
Prohibición de represalias y seguimiento	Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra quien denuncia o colabora con la investigación (despido, cambio de funciones en peor condición, reducción de sueldo, persecución laboral).	Dirección; Encargado de Convivencia Laboral	Seguimiento continuo tras el cierre del caso

Etapa	Acciones	Responsable(s)	Plazos
	Se realiza seguimiento posterior para verificar que las medidas adoptadas sean efectivas y que no se repitan los hechos denunciados. Se informa a la persona afectada sobre la posibilidad de derivación a su mutualidad (ACHS, IST, Mutual de Seguridad) para atención de salud, si corresponde.		

8. Registro y Seguimiento

Toda denuncia, investigación y sus resultados quedan registrados con carácter confidencial, con acceso restringido a quienes deban intervenir. El Encargado de Convivencia Laboral mantiene un registro actualizado de las denuncias recibidas, su estado y las medidas adoptadas, disponible para la Inspección del Trabajo cuando se requiera.

9. Prohibición de Represalias

Queda expresamente prohibida cualquier represalia contra la persona denunciante o quienes colaboren con la investigación, incluyendo despido, cambio de funciones en condiciones desfavorables, reducción de remuneración, o cualquier forma de persecución laboral.

10. Difusión

Este protocolo será publicado en el sitio web institucional del colegio, incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y socializado con todo el personal del establecimiento mediante capacitación al inicio de cada año laboral.

11. Anexos

No aplica en esta versión.