

Ley Karin: Un Desafío para las Comunidades Educativas



Pedro Matamala Souper
Socio Provoke Matamala Abogados

En un país donde la violencia en el ámbito escolar ha alcanzado cifras alarmantes, la Ley Karin surge como una esperada respuesta para fortalecer las normativas contra el acoso y violencia. Sin embargo, su implementación en los establecimientos educacionales presenta desafíos únicos, dada la coexistencia de normas de convivencia escolar y el estatuto docente. ¿Será la Ley Karin la solución efectiva que esperamos, o enfrentaremos un laberinto normativo?

Según el Colegio de Profesores, los casos de violencia contra docentes se han duplicado en los últimos cuatro años, pasando de 206 incidentes en 2019 a 466 en 2023. Además, las denuncias de maltrato por parte de estudiantes han aumentado un 58% entre 2022 y 2023. Estos datos reflejan un problema profundo y enraizado en nuestro sistema educativo, donde las tensiones y conflictos sociales se manifiestan con crudeza. No tenemos datos específicos sobre violencia o acoso en ámbitos educacionales entre compañeros de trabajo.

Los expertos hemos advertido sobre la complejidad de aplicar la Ley Karin en el entorno escolar. Su aprobación representa un avance hacia la creación de entornos seguros, pero su efectividad dependerá de su correcta implementación. Actualmente, no cuenta con adecuaciones específicas para el trabajo docente y la realidad de los establecimientos educacionales.

El primer desafío que enfrentan los colegios es la coordinación entre las nor-

mas de convivencia escolar y la nueva normativa laboral. Habrá choques entre el tipo de norma que se aplica y el procedimiento correspondiente. Este conflicto normativo podría generar confusión y dificultades en la aplicación de sanciones, ya que coexistirán responsabilidades dobles entre las normas educacionales y laborales.

Además, existe una percepción errónea en muchas instituciones de que el reglamento de convivencia escolar es suficiente para cumplir con los requerimientos de la Ley Karin. En general, no hay una conciencia clara sobre lo que se debe hacer e implementar. La idea de que un reglamento de convivencia escolar abarca aspectos mayoritarios de la nueva ley es incorrecta.

La recomendación a los encargados de los colegios es que comiencen por revisar todos los reglamentos internos vigentes. Luego, crear un protocolo específico para la aplicación de la Ley Karin, asegurando su concordancia con otras leyes relevantes, como la de identidad de género, la ley Zamudio y la ley de violencia contra la mujer pendiente de publicación. Este enfoque integral es crucial, especialmente considerando que un porcentaje importante de los trabajadores de los establecimientos educativos son mujeres, quienes podrían verse más afectadas por ciertas conductas o situaciones.

La Ley Karin tiene el potencial de mejorar significativamente la seguridad laboral en los colegios, pero sólo si se implementa con una comprensión profunda y adaptada a la realidad educativa. La comunidad educativa debe prepararse para estos cambios más allá de que sea una obligación legal, sino que como un compromiso con la creación de espacios de trabajo seguros y respetuosos para todos. Es un desafío que requiere colaboración, formación y una revisión crítica de nuestras prácticas actuales.