

servamos carencias y vacíos legales cuando refiere a la realidad docente en nuestro país.

Es importante considerar que, en los contextos escolares, se rigen por normativas como el estatuto docente, la Ley General de Educación y reglamentos de Convivencia Escolar, este último considera protocolos y mecanismos sancionadores, que podrían en ocasiones ir en contra del procedimiento de la Ley Karin, considerando responsabilidades pares entre las normas educacionales y laborales.

El movimiento de los docentes, se relaciona en este sentido, con las demandas de poder entender cómo podrían interrelacionarse ambas normativas, cada vez que la Normativa de Convivencia Escolar, hace referencia a aspectos más amplios del sistema escolar como maltrato o agresiones de diferentes índoles a apoderados, estudiantes y profesores, mientras que la Ley Karin, asociado a la normativa más bien laboral, estaría solo centrada en las interacciones entre pares, equipos directivos y sostenedor, dejando de lado los otros actores del sistema escolar.

En síntesis, se podría señalar una distinción entre el clima escolar y laboral, donde la normativa de convivencia escolar estaría reconociendo de forma incipiente el clima escolar y la Ley Karin, vendría a resguardar aspectos del clima laboral de los docentes. Pese a ello, no se explicita el pro-

cedimiento de sinergia e implementación de los procedimientos de ambas normativas, en algunos casos, incluyendo procedimientos distintos para una misma causa denunciada.

*Dra. Monona Valdés, académica
Facultad de Educación, U.Central*

Agresiones a docentes

● La actual entrada en vigencia de la Ley Karin en torno a los derechos laborales y la regulación del acoso sexual, laboral y la violencia, se considera un avance significativo para el bienestar y la justicia laboral de todo trabajador. Sin embargo, esta ley no se adapta a todos los contextos o espacios laborales, y específicamente ob-