LOS REGLAMENTOS EXIGIBLES A UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL.

Raúl Ortega Mondaca[1].

Los establecimientos educacionales deben cumplir con diferentes requisitos y exigencias provenientes del marco legal. Al respecto, algunos son requisitos generales aplicables a cualquier personalidad jurídica (sociedades, fundaciones, corporaciones, etc.); y por otro lado, también existen requisitos específicos relacionados con su función educativa.

Entre los requisitos específicos a su labor educativa, destacan los exigidos por la **Ley N° 20.370 General de Educación**, en su Título III para obtener el reconocimiento oficial del Estado y todos aquellos fiscalizados por la Superintendencia de Educación Escolar, contenidos sistemáticamente en la Circular N° 01 del año 2014.

Al respecto, la Ley N° 20.370 General de Educación señala que para contar con el reconocimiento oficial, todo establecimiento educacional debe "contar con un reglamento interno que regule las relaciones entre el establecimiento y los distintos actores de la comunidad escolar"[2]. Posteriormente, la **Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar**, enfatiza que todo centro educativo debe "contar con un reglamento interno que regule las relaciones entre el establecimiento y los distintos actores de la comunidad escolar. Dicho reglamento, en materia de convivencia escolar, deberá incorporar políticas de prevención, medidas pedagógicas, protocolos de actuación y diversas conductas que constituyan falta a la buena convivencia escolar, graduándolas de acuerdo a su menor o mayor gravedad. De igual forma, establecerá las medidas disciplinarias correspondientes a tales conductas, que podrán incluir desde una medida pedagógica hasta la cancelación de la matrícula. En todo caso, en la aplicación de dichas medidas deberá garantizarse en todo momento el justo procedimiento, el cual deberá estar establecido en el reglamento"[3].

Paralelamente, la **Ley N° 19.070 del Estatuto Docente**, define en su Artículos 46° para los establecimientos municipales y en su Artículo 81° para los establecimientos particulares, que deben contar con un reglamento interno que considere al menos:

a) "Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al Consejo de Profesores;
b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad"[4].

---

[1] Sociólogo, raulosortega@gmail.com
[2] Ley N° 20.370 General de Educación, Artículo 46°, letra F.
[3] Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar, Artículo 16°, letra E.
[4] Ley N° 19.070 del Estatuto Docente, Artículo 46° y Artículo 81°.

Todas estas indicaciones legales sobre el reglamento interno de los establecimientos educacionales fueron sistematizadas por la Superintendencia de Educación Escolar, en las **Circulares N° 781 y N° 782** para los establecimientos educacionales de educación básica y media, ambas emanadas en diciembre de 2025; mientras que para la educación parvularia aún está vigente la **Circula N° 860** que es del 2018 y seguramente prontamente será reemplazada.

El enfoque de derechos con el que la Superintendencia de Educación Escolar desempeña su labor fiscalizadora, ha significado que frente a cualquier denuncia de posibles irregularidades o vulneraciones de derechos en el abordaje de casos, se le solicita a los establecimientos educacionales el envío de sus respectivos reglamentos internos, así como también, se les solicita las evidencias que demuestren haber cumplido cabalmente, los pasos del debido proceso descrito en el mismo documento. Esta dinámica de fiscalización ha hecho que el reglamento interno haya adquirido gran relevancia como instrumento de gestión pedagógica e incluso, cierta popularidad entre los diferentes actores escolares, que hasta hace poco tiempo, desconocía su existencia o utilidad.

Desde otra perspectiva, el **Código del Trabajo** señala que "las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores"[5]. El mismo Código establece los elementos mínimos que dicho reglamento debe considerar, estos son:

1. "Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. Los descansos;
3. Los diversos tipos de remuneraciones;
4. El lugar, día y hora de pago;
5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;

[5] Código del Trabajo, DFL N° 01, Artículo 153°.

7. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, y
13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis" [6], referente a desigualdad de sueldo entre hombres y mujeres.

Si bien este reglamento interno, exigido por el Código del Trabajo, debe contener normas sobre el funcionamiento general de cada institución, sólo es exigible cuando dicha entidad funciona contratando a diez o más trabajadores/as. Por otra parte, **el Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo**, haciendo referencia a la **Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, señala que "toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores"[7], sin importar el número de trabajadores que la entidad mantenga contratados/as. El mismo Decreto indica que "el reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones prohibiciones y sanciones"[8].

En este sentido, todas las entidades que contratan trabajadores/as deben contar un con Reglamento según la Ley N° 16.744 ´vinculado a la higiene y seguridad; mientras que las entidades con diez o más trabajadores/as deben contar con un Reglamento interno mucho más general, según las indicaciones del Código del Trabajo. Al respecto, la propia **Dirección del Trabajo** declara en su portal Web, "que según sea el número de trabajadores de la empresa, el empleador podría tener obligación de contar con dos reglamentos internos, por una parte, el que exige el artículo 153 del Código del Trabajo, que es un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que lo debe tener todo empleador que tiene contratados a 10 o más trabajadores permanentes y, en segundo lugar, el que exige artículo 67 de la Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,

[6] Código del Trabajo, DFL N° 01, Artículo 154°.
[7] Decreto N° 40 de 1995 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Artículo 14°.
[8] Decreto N° 40 de 1995 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Artículo 16°.

que es el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad que lo debe tener todo empleador sin importar el número de trabajadores que tenga contratados. Cabe indicar que si el empleador estuviere obligado a tener los dos reglamentos internos mencionados, podría cumplir con tal obligación si confecciona uno solo que contenga tanto las materias señaladas en el Código del Trabajo como aquellas relativas a las normas sobre prevención y seguridad exigidas por la Ley 16.744 y el Reglamento sobre prevención de Riesgos"[9].

Frente a esta amplitud de exigencias, es posible concluir que **los establecimientos educacionales deben poseer dos Reglamentos Internos:**

1. El exigido por la Ley General de Educación y regulado por las circulares de la Superintendencia de Educación Escolar.
2. El exigido por el Código del Trabajo, complementado con las exigencias de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La recomendación técnica más pertinente, es revisar y actualizar ambos documentos y ver su coherencia en los ámbitos en los que deberían relacionarse, esto es, el abordaje de conflictos o situaciones de acoso o violencia que involucre a docentes, directivos y asistentes de la educación. Los principios del debido proceso serán la clave para lograr dicha coherencia.

[9] https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99186.html revisado el 12 de febrero de 2026.