

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN FRENTE A CASOS DE DISCRIMINACIÓN.

I. INTRODUCCIÓN.

Es el caso de un trabajador, sea este profesor o funcionario del establecimiento, que en su opinión este frente a una vulneración de derechos por el actuar de alguna jefatura del establecimiento educacional, podrá denunciar ante la Encargada de Convivencia Escolar (*Departamento de Desarrollo Personal y Social – DPS*), la Inspección del Trabajo o ante los Tribunales de Justicia, la vulneración de un derecho fundamental.

II. PROCEDIMIENTO

Si la denuncia se realiza ante Convivencia Escolar (DPS) es relevante actuar según las siguientes consideraciones:

1. El/La Encargado/a de Convivencia (DPS) debe recepcionar el reclamo por escrito, estableciendo información completa respecto del Nombre del denunciante, Rut, fecha, solicitando, además, todos los antecedentes que sirvan para entender mejor el caso.
2. El/La Encargado/a de Convivencia (DPS) tiene la obligación comenzar con una investigación y dar inicio el debido proceso.
3. El/La Encargado/a de Convivencia (DPS) deberá abrir un expediente en el cual se archivará toda la documentación que genere el reclamo o denuncia y los antecedentes de la investigación.
4. El expediente deberá ser personalizado con un número de procedimiento y el nombre del trabajador que dio inicio al mismo, dicho expediente deberá ser resguardado en todo momento por el/la Encargado/a de Convivencia Escolar (DPS).
5. El/La Encargado/a iniciará la investigación de acuerdo al debido proceso, gestionando la mayor cantidad de información posible con el objetivo de conocer los diferentes puntos de vistas que pudieran existir
6. El/La Encargado/a tendrá un plazo máximo de 30 días corridos contados desde el inicio de la investigación para dar cuenta de los resultados al trabajador.
7. El/La Encargado/a de Convivencia (DPS) deberá comunicar por escrito al trabajador, a través de un informe detallado, los resultados de la investigación.
8. El informe entregado al trabajador deberá establecer, según corresponda:
 - a. Las medidas destinadas a poner término al acto vulneratorio.
 - b. La conclusión de que dichos actos no se están cometiendo.

- c. La justificación de los hechos, esto en el caso de existir una norma laboral que amerite la limitación del derecho fundamental.
- d. La conclusión de estar obrando dentro de los límites legales.

Sin perjuicio de la gestión realizada por el/la Encargado/a de Convivencia (DPS), el trabajador tiene el derecho de acudir a las instancias administrativas o judiciales competentes a fin de denunciar la infracción de los derechos fundamentales que lo estaría afectando. Estas instancias son:

- **Inspección del Trabajo:** El trabajador deberá recurrir con su cédula de identidad más los antecedentes que sean útiles para fundamentar los hechos que acusa. La Inspección ordenará las fiscalizaciones necesarias y si de esta investigación se constatan los hechos vulneratorios o, al menos, la existencia de indicios suficientes de transgresión de derechos fundamentales, la Inspección citará a los involucrados a una mediación con el objeto de buscar medidas de reparación y así restablecer el derecho vulnerado. En caso de no llegar a acuerdo entre las partes en la mediación, la Inspección interpondrá la denuncia correspondiente ante el tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente, a fin de que sea el órgano jurisdiccional quien conozca y resuelva el conflicto.
- **Tribunales de Justicia:** El/la trabajador/a deberá denunciar por escrito, con patrocinio de abogado, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produjo la vulneración del derecho o garantía que se alega. Si el trabajador(a) optó previamente por poner la denuncia en la Inspección del Trabajo, el plazo se suspenderá mientras dure la tramitación administrativa. En cualquier caso, el plazo para denunciar en tribunales no podrá extenderse más allá de 90 días hábiles contados desde la fecha de la vulneración.

IMPORTANTE: La denuncia se dirige contra el empleador, y por empleador debe entenderse la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del trabajador en virtud de un contrato de trabajo.