

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

I. INTRODUCCIÓN

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente, es decir, son los derechos humanos aplicados. También pueden conceptualizarse como aquellos derechos subjetivos que corresponden a todos los seres humanos dotados de estatus de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar.

El Colegio Francisco de Miranda reconoce los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular en cuanto al derecho a la dignidad, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado arbitrariamente.

Es por esto que nuestros trabajadores y trabajadoras tienen la facultad de exigir estos derechos, su respeto y cumplimiento, pudiendo recurrir a la activación del presente protocolo de actuación o acudir a la Inspección del Trabajo o Tribunales de Justicia cuando lo estimen necesario.

II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES QUE SE PUEDEN VER VULNERADOS Y QUE CONTEMPLA NUESTRA LEGISLACIÓN

1. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia. El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
3. El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
4. La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

5. La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
6. La libertad sindical y el derecho para negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
7. La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.
8. El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo, el cual tiene relación con actos como: acoso sexual, acoso laboral, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.