

# DISTRITO ESCOLAR MODESTO

## Reglamento de la Mesa Directiva

BP 1312.1

### RELACIONES DE LA COMUNIDAD

#### Denuncias relacionadas con empleados del distrito

El Distrito Escolar Modesto adopta esta declaración del reglamento, reconociendo la importancia de la comunicación libre y abierta entre los padres, los estudiantes y el personal del distrito.

El distrito anima a la comunidad a participar en las escuelas cuando se esté motivado por un sincero deseo de mejorar la calidad del programa educativo o para aumentar las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Por lo tanto, cualquier persona o grupo tenga un verdadero interés en la escuela (normalmente un padre o un estudiante) puede presentar una denuncia relacionada con las acciones del personal durante su tiempo de labor en el distrito.

La Mesa Directiva de Gobierno reconoce su responsabilidad con el público por la calidad del programa educativo y el desempeño de los empleados del distrito. El distrito deberá proporcionar un proceso por el cual una denuncia enviada por cualquier persona sobre un empleado pueda ser resuelta de manera imparcial, rápida, con mínima interrupción de las operaciones del distrito y el programa educativo.

*(cf. 4119.21/4219.21/4319.21 – Estándares profesionales / Código de ética)*

Es inevitable que surjan situaciones de conflicto en el funcionamiento de las escuelas. Se reconoce mutuamente que los conflictos o denuncias se resuelven mejor a nivel de cada escuela donde el problema ha ocurrido.

Además, es normal que se quiera resolver dichos conflictos o denuncias de manera informal a través de la discusión directa entre las partes interesadas o con la ayuda de los administradores, consejeros, personal de la comunidad, etc.

El superintendente o la persona designada deberá desarrollar regulaciones que permitan al público expresar denuncias en contra de los empleados del distrito apropiadamente.

El superintendente o la persona designada deberá determinar si un denunciante en contra de cualquier empleado debe ser considerado como una denuncia en contra del distrito y/o un empleado en particular y si debe ser resuelta con el proceso del

## RELACIONES DE LA COMUNIDAD

### Denuncias relacionadas con empleados del distrito

distrito para denuncias relacionadas al personal y/o usar otro tipo de procedimiento del distrito.

Cualquier denuncia hacia un empleado del distrito alegando abuso o negligencia infantil deberá ser reportado a las agencias locales apropiadas de acuerdo a la ley y la norma del *BP 5141.4 – Programa para la prevención y denuncias del maltrato a menores*. Cualquier denuncia alegando que un empleado está involucrado en una discriminación ilícita (tales como abuso discriminatorio, intimidación o acoso escolar) en programas y actividades del distrito deberá ser presentada de acuerdo con las normas del *BP/AR 1312.3 – Procedimiento Uniforme para la presentación de una Denuncia*. Toda denuncia hecha por un empleado, un solicitante de empleo, un voluntario, un interno o un contratista independiente que alegue discriminación ilícita o acoso por parte de un empleado se presentará de conformidad a la norma de la Regulación Administrativa, *AR 4030 – No discriminación en el lugar de trabajo*.

*(cf. 1312.2 – Denuncias relacionadas a Materiales de Enseñanza o Recursos Bibliotecarios)*

*(cf. 1312.3 – Procedimiento Uniforme para la Presentación de una Denuncia)*

*(cf. 3555 – Acatamiento del Programa de Nutrición) – N/A*

*(cf. 4030 – No discriminación en el lugar de trabajo)*

*(cf. 4144/4244/4344 – Denuncias) – N/A*

*(cf. 5141.4 – Programa de Prevención y Denuncias del maltrato a menores)*

*(cf. 5145.3 – No Discriminación / Acoso)*

*(cf. 5445.7 – Acoso sexual)*

Cuando surja una preocupación sobre un empleado, se presentará durante una junta de la Mesa Directiva, un miembro de la Mesa Directiva o a un empleado fuera de la junta de la Mesa Directiva, el denunciante será informado del procedimiento de denuncia apropiada.

*(cf. 9323 – Procedimiento de la junta)*

Toda denuncia sujeta a esta regulación y la regulación administrativa deberá ser investigada por el rector, el supervisor del empleado, el superintendente o la persona designada, el consejo legal, un agente de la Mesa Directiva y/u otra persona apropiada que no esté sujeta a la denuncia o sea un subordinado de la persona acusada. El denunciante y el empleado deberán tener la oportunidad de presentar información relevante sobre la denuncia.

## **RELACIONES DE LA COMUNIDAD**

### **Denuncias relacionadas con empleados del distrito**

Una denuncia anónima puede ser investigada por el superintendente o la persona designada, dependiendo en la especificidad o veracidad de la información.

Si un denunciante solicita confidencialidad, el superintendente o la persona designada deberá informarle que la confidencialidad está limitada a la habilidad del distrito para investigar la conducta del empleado o tomar todos los pasos razonables para investigar y resolver la denuncia sin divulgar la identidad del denunciante.

La Mesa Directiva prohíbe retaliaciones en contra del denunciante.

### **Apelaciones**

Si el denunciante o el empleado presenta una apelación ante la decisión del superintendente o de la persona designada a la Mesa Directiva, la Mesa deberá determinar si se mantiene la decisión del superintendente o la persona designada sin escuchar la denuncia, nombrará un comité de apelación para asesorar a la Mesa Directiva o escuchará la apelación.

*(cf. Comité de la Mesa Directiva)*

Si la Mesa Directiva decide escuchar la denuncia, el asunto será abordado en una sesión cerrada, de acuerdo con el Código Gubernamental 54957, a menos que el empleado pida ser escuchado en una sesión abierta. La Mesa Directiva, deberá revisar la denuncia original y la información adicional entregada por el superintendente o la persona designada, en cuanto a los pasos tomados para resolver el problema.

*(cf. 9321 – Sesión Cerrada)*

*(cf. 9323 – Procedimiento de la junta)*

La decisión de la Mesa Directiva deberá ser final.

*(cf. 4118 – Despido/Suspensión/Medida Disciplinaria)*

*(cf. 4218 – Despido/Suspensión/Medida Disciplinaria)*

**RELACIONES DE LA COMUNIDAD**

**Denuncias relacionadas con empleados del distrito**

*Referencias Legales:*

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

33308.1 Directrices del procedimiento para presentar una denuncia por abuso infantil.

35146 Sesiones cerradas.

44031 Contenidos e Inspección de Archivos del Personal.

44811 Interrupción de actividades en escuelas públicas.

44932-44949 Renuncia, despido y permisos y ausencia (derechos del empleado; procedimientos a seguir).

48987 Directrices sobre abuso infantil.

CÓDIGO GUBERNAMENTAL

54957 Sesión cerrada; denuncias sobre empleados.

54957.6 Sesión cerrada; salarios y margen de beneficios.

CÓDIGO PENAL

273 Crueldad o castigo infantil injustificado.

11164-11174.3 Ley de notificación de Negligencia y Abuso Infantil.

CÓDIGO DE BIENESTAR E INSTITUCIONES

300 Menores sujetos a la jurisdicción de la corte juvenil.

DECISIONES DE LA CORTE

*Baca Vs. Distrito Unificado de Moreno Valley, (1996) 936 F. Supp.719.*

---

ADOPTADO EL: 5 de diciembre de 1977

REVISADO EL: 25 de octubre de 1999

17 de mayo de 2004

21 de enero de 2020