

Categoría: **ESTUDIANTES**Fecha de  
publicación:  
28/Nov/2018Número: **A-420**

Asunto: CONDUCTA Y DISCIPLINA ESTUDIANTIL: CASTIGO FÍSICO

Página: 1 de 2

## **RESUMEN DE LOS CAMBIOS**

Esta Disposición actualiza y reemplaza la Disposición A-420 del Canciller del 30 de octubre de 2014. La Disposición A-420 del Canciller define el castigo físico y prohíbe su empleo contra los alumnos y establece los requisitos de denuncia e investigación para las acusaciones de castigo físico.

### Cambios:

- Elimina el requisito para el castigo físico ocurrido fuera de las instalaciones escolares que establecía que la conducta ocurrida fuera de la escuela tenía que perjudicar o era razonable prever que pudiera perjudicar el proceso educativo o poner en peligro o en riesgo la salud, la seguridad, la moral o el bienestar de la comunidad educativa. (Véase la página 1, Sección I.A).
- Explica que, a los fines de esta Disposición, el delegado del director es un supervisor designado por el director. (Véase la página 2, nota al pie 3).
- Cambia el plazo para denunciar que tienen los directores o sus delegados para informar de las acusaciones de castigo físico a la Oficina de Investigaciones Especiales y para ingresar las denuncias en el Sistema de información de incidentes por internet. Dicho plazo pasa a ser de un día escolar, en lugar de 24 horas. (Véase la página 2, Sección IV.B).
- Aclara que el director o su delegado debe obtener una declaración testimonial de todos los miembros del personal que denuncien y debe ingresar la declaración en OORS en un plazo de dos días escolares. (Véase la página 2, Sección IV.B.2).
- Explica que, si el comportamiento denunciado constituye un delito, el director o su delegado debe seguir los requisitos de notificación y de presentación de la denuncia que se establecen en la Disposición A-412 del Canciller. (Véase la página 2, Sección IV.B.3).
- Exige que en caso de que el director sea el objeto de la denuncia, el superintendente debe notificar a los padres de la supuesta víctima que se ha presentado una queja. (Véase la página 2, Sección IV.E).
- Aclara que cuando un director solicita que se reasigne a un empleado mientras se resuelve una investigación, la Oficina de Investigación del Personal revisará dicha solicitud. (Véase la página 2, Sección V.A).
- Aclara que los directores o sus delegados deben realizar investigaciones a nivel escolar si la Oficina de Investigaciones Especiales se las remite. (Véase la página 3, Sección VI.A.2).
- Exige que el director o su delegado notifique inmediatamente a la Oficina de Investigaciones Especiales si la persona objeto de investigación a nivel escolar ya no trabaja en la escuela. (Véase la página 3, Sección VI.A.2).
- Cambia la expresión “información específica del estudiante” por “datos de identificación personal del estudiante” de conformidad con el texto de la Disposición A-820 del Canciller y la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (*Family Educational Rights and Privacy Act*, FERPA). (Véase la página 3, Sección VI.B.4.a).
- Aclara en la nota al pie número 8 que el director o su delegado puede realizar las reuniones de investigación y disciplinarias al mismo tiempo siempre y cuando el empleado acusado tenga la oportunidad de responder a las acusaciones y el director o su delegado considere su respuesta y

Categoría: **ESTUDIANTES**Fecha de  
publicación:  
28/Nov/2018Número: **A-420**

Asunto: CONDUCTA Y DISCIPLINA ESTUDIANTIL: CASTIGO FÍSICO

Página: 2 de 2

todas las demás pruebas antes de llegar a una resolución definitiva y de imponer medidas disciplinarias. (Véase la página 4, nota al pie 8).

- Cambia el plazo establecido para finalizar la investigación realizada a nivel escolar y para llegar a una resolución definitiva sobre la acusación de castigo físico de 10 días a 15 días desde la fecha en que se reciba la remisión de la Oficina de Investigaciones Especiales. (Véase la página 4, Sección VI.C.1).
- Aclara que si no se completa la investigación a nivel escolar se podrían imponer medidas disciplinarias contra el director o su delegado. (Véase la página 4, Sección VI.C.3).
- Explica que el director o su delegado decidirá si es necesario ofrecer intervenciones y apoyos al estudiante víctima de castigo físico. (Véase la página 4, Sección VI.D).
- Añade un apartado que autoriza al canciller o a su delegado a dejar sin efecto una parte o la totalidad de esta Disposición en circunstancias excepcionales y en beneficio del sistema escolar. (Véase la página 5, Sección XI).
- Los formularios de notificación en 48 horas, de renuncia al derecho a la representación sindical y de aceptación de privacidad se encuentran disponibles para los directores o sus delegados en el centro de recursos Employee InfoHub, de la página del abogado principal de distritos (*Senior Field Counsel*, SFC). (Véanse las notas al pie de página 5, 6 y 7 de la página 3).
- Los cambios en el Anexo N.º 1 aclaran las opciones de la Disposición. (Véase el Anexo N.º 1, páginas 4-5).

## **RESUMEN**

Esta Disposición define y prohíbe el uso de castigo físico contra los estudiantes y establece los procedimientos para denunciar e investigar las acusaciones de castigo físico.

### **I. POLÍTICA**

- A. Es política del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York (DOE) prohibir el castigo físico de estudiantes por parte de los miembros del personal del DOE, personal de mantenimiento, proveedores, consultores, trabajadores de las organizaciones comunitarias (*Community Based Organizations*, CBO) y otras personas con ocupaciones similares en las instalaciones de la escuela, las excursiones escolares y en otras actividades relacionadas con la escuela fuera de sus instalaciones.
- B. Nunca debe castigarse el comportamiento conflictivo de un alumno recurriendo al castigo físico. Las escuelas deben tratar el comportamiento conflictivo de un estudiante ofreciendo intervenciones de orientación, trabajando con los padres y ocupándose del comportamiento en cuestión de conformidad con lo dispuesto en la Disposición A-443 del Canciller y las Expectativas de comportamiento para apoyar el aprendizaje estudiantil en la Ciudad (Código Disciplinario).
- C. Los empleados que infrinjan esta Disposición estarán sujetos a las medidas disciplinarias apropiadas.

### **II. DEFINICIONES**

Castigo físico<sup>1</sup> se define como todo acto de fuerza física sobre un alumno con el propósito de castigar a ese alumno. El castigo físico no incluye el uso de fuerza física razonable para ninguno de los siguientes propósitos:

- autoprotegerse de daños físicos;
- proteger a otro alumno o maestro o a cualquier otra persona de un daño físico (p. ej., separar un altercado físico sin recurrir a fuerza excesiva);
- proteger las propiedades de la escuela o de otras personas; o
- someter o sacar de un espacio a un alumno cuya conducta interfiere con el ejercicio ordenado y el desempeño de las funciones, poderes o deberes del distrito escolar, si el alumno se niega a obedecer la petición de abstenerse de cometer acciones perjudiciales, y no se pueden emplear razonablemente procedimientos y métodos alternativos que no involucran el uso de la fuerza física para lograr los propósitos establecidos anteriormente.

### **III. NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS**

El director<sup>2</sup> o su delegado<sup>3</sup> debe garantizar que se informe a todos los empleados, incluidos aquellos que se dedican a labores no docentes, de la política y las normas del DOE con respecto al castigo físico. El director o su delegado debe, como mínimo:

- A. al comienzo de cada año escolar, se le explica la importancia de esta Disposición a todo el personal, se distribuye una copia de esta Disposición a todos los integrantes del personal y todos ellos firman un acuse de recibo;
- B. se le explica la importancia de esta Disposición a todos los empleados que se incorporen a la escuela después del comienzo del año escolar, y se les entrega un ejemplar de la Disposición y todos ellos firman un acuse de recibo; y
- C. según sea necesario durante el año escolar, esta Disposición se volverá a distribuir o se proporcionará asistencia técnica acerca de la misma.

---

<sup>1</sup>Esta Disposición no rige el abuso verbal. Los procedimientos para denunciar y abordar el abuso verbal se establecen en la Disposición A-421 del Canciller.

<sup>2</sup> Cuando se menciona en esta Disposición, el término "director" también se refiere a supervisores de la sede escolar.

<sup>3</sup> Cuando se menciona en esta Disposición, la expresión "delegado" se refiere a un supervisor designado por el director.

#### IV. CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA DE CASTIGO FÍSICO

La Oficina de Investigaciones Especiales (*Office of Special Investigations*, OSI) es responsable de la recepción, evaluación, revisión, seguimiento y difusión de información a las distintas oficinas del DOE y a otras entidades apropiadas en relación con las denuncias de castigo físico.

##### A. Obligaciones de los empleados

1. Todo miembro del personal que sea testigo o que tenga de otro modo conocimiento o información acerca de un posible castigo físico a un estudiante está obligado a presentar una denuncia verbalmente ante el director o su delegado, en el plazo de un día escolar desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos alegados. El miembro del personal también debe completar una declaración testimonial, tal y como se establece en la Sección IV.B.3 que aparece abajo.
2. Si la acusación de castigo físico es contra el director, el empleado debe presentar la denuncia directamente ante la OSI usando el sistema de denuncia por internet en [https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR\\_Form/form.aspx](https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx).

##### B. Obligaciones del director o de su delegado

El director o su delegado debe denunciar inmediatamente ante la OSI todas las acusaciones de castigo físico a estudiantes por parte de empleados del DOE, empleados de mantenimiento, proveedores, consultores, trabajadores de las CBO y otras personas con ocupaciones similares en un plazo de un día escolar desde el momento en que la denuncia llegue a su conocimiento. Para ello debe ingresar la información en el Sistema de Reporte de Incidentes por Internet (*Online Occurrence Reporting System*, OORS) del DOE.

1. Si el director o su delegado ingresa en OORS un informe de presunto castigo físico, automáticamente será dirigido al sistema de reporte por internet de la OSI.
  2. El director o su delegado debe obtener una declaración testimonial de todos los miembros del personal que denuncien (utilizando para ello el formulario de OORS) e ingresar la declaración en OORS en un plazo de dos días escolares desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos alegados.
  3. Después de presentar la denuncia ante la OSI y de obtener las declaraciones testimoniales de los miembros del personal que denuncian, el director o su delegado no debe continuar con las actividades de investigación hasta que la OSI le dé instrucciones sobre cómo proceder, excepto si la conducta denunciada constituye un delito, en cuyo caso el director o su delegado debe cumplir los requisitos de notificación y denuncia establecidos en la Disposición A-412 del Canciller, que incluyen ponerse en contacto de forma inmediata con el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York (NYPD) y con la Oficina del Comisionado Especial de Investigación (*Office of the Special Commissioner of Investigation*, SCI).
- C. Una vez que un informe de castigo físico se recibe en el sistema de reporte por internet de la OSI, el sistema genera automáticamente un número de confirmación ("número OSI"). El número OSI se debe incluir en las comunicaciones posteriores relacionadas con el incidente denunciado.
- D. Los padres, estudiantes y el personal que no sea del DOE pueden presentar una denuncia de castigo físico notificándosela al director de la escuela a la que asista la presunta víctima, o a su delegado. Para ello deberán informar directamente a la OSI a través del sistema de denuncia por internet en [https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR\\_Form/form.aspx](https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx), o llamando al (718) 935-3800. En el sistema de denuncias por internet de la OSI se pueden presentar denuncias anónimas.
- E. Si quien presenta la denuncia no es uno de los padres de la presunta víctima, el director o su delegado debe informar de inmediato a los padres de la presunta víctima que se ha presentado una denuncia. Si la denuncia se dirige contra el director, el superintendente debe informar inmediatamente a los padres de la presunta víctima que se ha presentado una denuncia.

#### V. DESTITUCIÓN DEL EMPLEADO DURANTE LA INVESTIGACIÓN

Durante el curso de una investigación de castigo físico, el empleado objeto de la investigación puede ser destituido de las tareas en las que trate con estudiantes para proteger la salud, el bienestar y la seguridad de los alumnos, así como también la integridad de la investigación, como se establece abajo.

- A. Tras recibir una denuncia de castigo físico, la OSI formulará su recomendación sobre si el empleado debería ser destituido de su cargo mientras se desarrolla la investigación. Si la OSI no recomienda la destitución desde un primer momento, el director puede solicitarla, con sujeción a la revisión por la Oficina de Investigación del Personal.
- B. Cuando se considera si procede destituir al empleado, se debe tener en cuenta lo siguiente: la

gravedad de la conducta alegada, el expediente previo del empleado acusado, la posible medida disciplinaria si se prueban los hechos denunciados, la naturaleza y la frecuencia del contacto entre el sujeto y los estudiantes y cualquier otro factor relevante.

- C. Si un empleado ha sido destituido de su puesto mientras está pendiente de resolución una investigación de castigo físico, el director debe informar por escrito al empleado que está siendo investigado, en un plazo máximo de cinco días escolares a partir de la fecha de su destitución.

## VI. INVESTIGACIÓN

- A. Las acusaciones de castigo físico se investigarán por la OSI o se realizarán en la escuela como Investigación realizadas a nivel escolar (*School-Based Investigation*, SBI). Una vez que la OSI recibe una denuncia de castigo físico, le indicará al director si la misma se ocupará de la investigación o si debe manejarse como una SBI.
1. Todos los empleados del DOE están obligados a cooperar con las investigaciones de castigo físico y tienen el deber de comparecer si se los convoca a una entrevista. Si lo pide la OSI, los directores o sus delegados deben ayudar a dicha oficina coordinando y organizando entrevistas de empleados escolares y suministrando los documentos que se soliciten.
  2. Se exige a los directores o sus delegados que investiguen las SBI que les remita la OSI. El abogado principal de distritos proporcionará orientación e instrucciones al director o a su delegado según sea necesario (véase la Sección VI.C). Si el sujeto de la Investigación SBI ya no está en la escuela en el momento en que se remite el caso, el director o su delegado debe notificar de inmediato y por escrito a la OSI para que le proporcione nuevas instrucciones.
  3. Si, durante el curso de una investigación, existen sospechas fundadas para creer que se ha cometido un delito, se debe contactar con el NYPD y el SCI inmediatamente, y la investigación tiene que suspenderse hasta que se reciban nuevas instrucciones.
- B. Con independencia de que el caso se investigue por la OSI o por la escuela, se deben seguir los siguientes pasos en la investigación:
1. Entrevistar por separado a las presuntas víctimas y a los estudiantes o empleados que actúen como testigos y obtener las declaraciones escritas lo antes posible.<sup>4</sup>
  2. Se le debe proporcionar al empleado acusado una notificación por escrito con 48 horas de antelación sobre su derecho a comparecer con representación sindical en una entrevista de investigación para discutir la denuncia de castigo físico. A tal fin debe utilizarse el formulario de notificación en 48 horas.<sup>5</sup>
  3. La entrevista de investigación no se puede convocar sin representación sindical ni antes de 48 horas desde que el empleado reciba la notificación por escrito, a no ser que este renuncie a su derecho a la notificación y a la representación sindical. En tal caso, el empleado debe firmar una renuncia.<sup>6</sup>
  4. Reunirse con el empleado acusado, según sea necesario, para llegar a una determinación. En la reunión, se le debe explicar al empleado la acusación de castigo físico y darle la oportunidad de responder a las acusaciones.
    - a. Si el empleado acusado solicita que se le permita revisar las declaraciones de estudiantes o de adultos testigos que contengan datos de identificación personal de estudiantes, se le debe conceder la oportunidad de revisarlas y firmar una aceptación de privacidad<sup>7</sup> en presencia de representación sindical (cuando tal representación esté presente) por la que el empleado acepte que no revelará los contenidos de las declaraciones ni la identidad de los autores de las mismas ni tomará represalias contra ellos. Al representante sindical también se le debe dar la oportunidad de revisar y firmar la aceptación de privacidad. Al empleado acusado y al

<sup>4</sup> Las entrevistas con estudiantes testigos no requieren notificación o consentimiento de los padres. Si un padre no está presente, el director o su delegado puede realizar la entrevista en presencia de un administrador o un empleado no implicado en el caso, como un subdirector, un maestro a cargo de la disciplina, un trabajador social o un consejero escolar.

<sup>5</sup> El formulario de notificación en 48 horas se puede obtener en el centro de recursos Employee InfoHub (página del abogado principal de distritos).

<sup>6</sup> El formulario de renuncia se puede obtener en el centro de recursos Employee InfoHub (página del abogado principal de distritos).

<sup>7</sup> El formulario de aceptación de privacidad se puede obtener en el centro de recursos Employee InfoHub (página del abogado principal de distritos).

- representante sindical se les deben proporcionar copias de la aceptación de privacidad si así lo solicitan.
- b. Si el empleado acusado y su representante sindical firman la aceptación de privacidad, se les mostrarán en la reunión las declaraciones de todos los testigos sin eliminar los datos personales. Al empleado y a su representante sindical se les permitirá transcribir las declaraciones de todos los testigos, pero no se les permitirá quedarse con las copias de dichas declaraciones.
  - c. Si el empleado acusado decide no firmar la aceptación de privacidad, todos los datos de identificación personal correspondientes a cualquier estudiante que no sea la víctima se deben eliminar de la declaración de la víctima y de las declaraciones de testigos, tanto estudiantes como adultos, antes de que se les muestren al empleado acusado y al representante sindical en la reunión. Al empleado acusado y al representante sindical se les mostrarán las declaraciones de todos los testigos sin datos de información personal. Al empleado y a su representación sindical se les permitirá transcribir estas declaraciones en las que se han eliminado los datos de identificación personal, pero no se les permitirá quedarse con las copias de dichas declaraciones.
5. Evaluar las pruebas y la credibilidad de todos los testigos, incluyendo a la presunta víctima y al empleado acusado, y determinar si la denuncia tiene fundamento.
  6. Si se considera que la denuncia está fundamentada, se llevará a cabo una reunión disciplinaria.<sup>8</sup> Todos los empleados acusados y sus representantes sindicales presentes en la reunión disciplinaria tienen derecho a ver las copias de las declaraciones de todos los testigos y a quedarse con tales copias antes de que se imponga cualquier medida disciplinaria. Si un empleado y su representante sindical deciden no firmar la aceptación de privacidad, todos los datos de identificación personal correspondientes a cualquier estudiante que no sea la víctima se deben eliminar de la declaración de la víctima y de las declaraciones de testigos, tanto estudiantes como adultos, antes de facilitárselas al empleado acusado y al representante sindical.
- C. Para Investigaciones a nivel escolar solamente:
1. En un plazo de 15 días escolares desde la recepción de la denuncia, el director debe determinar si la misma está fundamentada y debe llenar el Formulario de informe de investigación: Presunto castigo físico o abuso verbal, explicando las resoluciones alcanzadas con respecto a cada denuncia (véase el Anexo Número 1, Formulario de informe de investigación). Si se necesita más tiempo para completar la investigación debido a circunstancias especiales, los directores deben consultar al abogado principal de distritos.
  2. Cuando se completa una SBI, los directores deben escanear o enviar por correo electrónico o por fax al abogado principal de distritos el Formulario de informe de investigación, completado y firmado, y todos los resultados de la investigación. Las SBI se consideran cerradas solo después de que el director reciba confirmación al respecto del abogado principal de distritos.
  3. Aclara que el incumplimiento del plazo para completar una SBI puede dar lugar a medidas disciplinarias.
- D. Cuando se cierre el caso, la OSI, o si se trata de una SBI, el director o su delegado, debe informar al padre de la presunta víctima sobre si las denuncias estaban o no fundamentadas. El director o su delegado determinará si se deben proporcionar intervenciones y apoyos al estudiante y, cuando sea necesario, ofrecerá a los padres la oportunidad de discutir dichas intervenciones y apoyos.

## VII. MEDIDAS RELATIVAS AL PERSONAL

- A. A. El director debe tomar las medidas disciplinarias adecuadas si se corroboran las acusaciones de castigo físico contra cualquier miembro del personal. Ninguno de los preceptos de esta Disposición impide que un director aconseje o aplique medidas de disciplina a un empleado por conducta inapropiada o comportamiento poco profesional que no represente una infracción de esta Disposición. Para recibir asistencia con cartas disciplinarias, los directores deben consultar al abogado principal de distritos.
- B. Cuando el abogado principal de distritos le confirma al director que el caso está cerrado, se debe

---

<sup>8</sup> El director o su delegado puede realizar las reuniones de investigación y disciplinarias al mismo tiempo siempre y cuando el empleado acusado tenga la oportunidad de responder a las acusaciones y el director o su delegado considere su respuesta y todas las demás pruebas antes de llegar a una resolución definitiva y de imponer medidas disciplinarias.

informar al miembro del personal de los resultados de la investigación. Si el empleado acusado fue reasignado durante el desarrollo de la investigación y no hay ninguna otra razón para la reasignación, se debe devolver al empleado a su asignación regular.

- C. Los empleados que infrinjan cualquier precepto de esta Disposición podrían estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido u otras medidas complementarias apropiadas.

#### **VIII. CONFIDENCIALIDAD**

Es política del DOE respetar la privacidad de todas las partes y testigos de las denuncias formuladas en virtud de esta Disposición. Sin embargo, la necesidad de confidencialidad debe ajustarse a la obligación de cooperar con investigaciones, proporcionar las garantías procesales debidas y adoptar las medidas necesarias para resolver la denuncia. A los empleados escolares que tengan conocimiento de una investigación de castigo físico se les prohíbe que revelen cualquier información concerniente a la denuncia a las partes no autorizadas, incluidos los nombres de los empleados acusados, los estudiantes víctimas y los testigos, excepto cuando lo requiera la ley.

#### **IX. SE PROHÍBEN MANIPULACIONES Y REPRESALIAS**

Todo intento de manipular o impedir una investigación de castigo físico o tomar represalias contra aquellos que sufren, denuncian o son testigos de castigo físico está estrictamente prohibido y puede tener como consecuencia medidas disciplinarias. Dichos comportamientos se deben denunciar inmediatamente ante la SCI, llamando al (212) 510-1400 o enviando un correo electrónico a [intake@nycsci.org](mailto:intake@nycsci.org).

#### **X. INFORME PARA EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVA YORK**

Semestralmente, el 15 de enero y el 15 de julio de cada año, el DOE presenta un informe sobre las denuncias de castigo físico ante el comisionado de Educación. El informe establece el fondo de cada denuncia, el resultado de cada investigación y las medidas, si se tomó alguna, que adoptaron las autoridades escolares locales en cada caso.

#### **XI. EXENCIÓN**

El canciller o su delegado puede dejar sin efecto una parte o la totalidad de esta Disposición en circunstancias excepcionales y en beneficio del sistema escolar.

#### **XII. CONSULTAS**

Las consultas relativas a esta Disposición deben dirigirse a:

Teléfono:  
(718) 935-3800

*Office of Special Investigations*  
N.Y.C. Department of Education  
65 Court Street – Room 922

Brooklyn, NY 11201

Correo electrónico:  
[OSI-Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:OSI-Inquiries@schools.nyc.gov)

Para Investigaciones a nivel escolar, póngase  
en contacto con su abogado principal de  
distritos (*Senior Field Counsel*).



N.º DE CASO OSI \_\_\_\_\_

**OFICINA DE INVESTIGACIONES ESPECIALES (OSI)**

65 COURT STREET - ROOM 922  
BROOKLYN, NY 11201  
TELÉFONO: 718-935-3800

**INFORME DE INVESTIGACIÓN: PRESUNTO CASTIGO FÍSICO O ABUSO VERBAL**

Fecha del informe: \_\_\_\_\_ Número de caso OSI: \_\_\_\_\_

**1. INFORMACIÓN DEL EMPLEADO SUJETO A INVESTIGACIÓN**

Nombre: \_\_\_\_\_ Número de expediente/Número de empleado: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Dirección: \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Licencia \_\_\_\_\_

Escuela: \_\_\_\_\_ Distrito \_\_\_\_\_ Condado \_\_\_\_\_ Región: \_\_\_\_\_

Años de servicio: \_\_\_\_\_

Titularidad: \_\_\_\_\_ Período de prueba: \_\_\_\_\_ Capacitación Práctica Curricular (CPT): \_\_\_\_\_ Por día: \_\_\_\_\_

**2. HISTORIAL DEL EMPLEADO**

Valoraciones o acciones desfavorables previas                      Sí       No

En caso afirmativo se debe explicar, incluyendo las fechas:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Denuncias previas de castigo físico o abuso verbal                      Sí       No

En caso afirmativo se debe explicar, incluyendo las fechas y los números de las denuncias:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



N.º DE CASO OSI \_\_\_\_\_

**3. INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE (DENUNCIANTE/VÍCTIMA) (la información o víctimas adicionales deben documentarse en hojas aparte, que deben adjuntarse a este documento cuando se presente).**

Nombre: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_

¿Ha hecho acusaciones previas el estudiante?

En caso afirmativo, se deben incluir las fechas y los números de expediente

Sí

No

Descripción del desempeño del estudiante (conducta, etc.):

**4. INFORMACIÓN DE CONTACTO DE LOS PADRES O TUTORES**

Nombre: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Teléfono particular: \_\_\_\_\_

Teléfono del trabajo: \_\_\_\_\_

Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_

Fecha en la que se informó al padre o tutor del incidente: \_\_\_\_\_

Miembro del personal escolar que notificó al padre: \_\_\_\_\_



N.º DE CASO OSI \_\_\_\_\_

**6. INCIDENTE**

**SI ESTUDIANTES O MIEMBROS DEL PERSONAL REALIZARON DECLARACIONES POR ESCRITO, SE DEBEN ADJUNTAR COPIAS DE ESTAS DECLARACIONES A ESTE FORMULARIO.**

Fecha del incidente: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Descripción del incidente denunciado: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

Después de revisar las declaraciones y evaluar la credibilidad de la presunta víctima, los testigos y la persona objeto de investigación, he llegado a la conclusión de que ocurrió lo siguiente: (En caso necesario, puede incluirse información adicional en una o varias hojas de papel aparte, que tendrán que adjuntarse).

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**7. CONCLUSIONES**

Es necesaria una resolución. Seleccione una de las opciones a continuación:

\_\_\_\_\_ Las denuncias de castigo físico eran infundadas (es decir, no estaban fundamentadas).

\_\_\_\_\_ Las denuncias de castigo físico eran fundadas.

\_\_\_\_\_ Las denuncias de abuso verbal eran infundadas (es decir, no estaban fundamentadas).

\_\_\_\_\_ Las denuncias de abuso verbal eran fundadas en lo referente a que la conducta menosprecia, avergüenza o ridiculiza al estudiante.

N.º DE CASO OSI \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Las denuncias de abuso verbal eran fundadas en lo referente a que la conducta constituye un acto material de abuso verbal en el que el lenguaje:

1. tiene o puede tener el efecto de interferir de manera irrazonable y sustancial el rendimiento académico de un estudiante o su capacidad para participar o beneficiarse de un programa educativo, una actividad patrocinada por la escuela o cualquier otro aspecto de la educación del alumno; o
2. tiene o puede tener el efecto de interferir de manera irrazonable y sustancial en el bienestar mental, emocional o físico de un estudiante; o
3. ocasiona o razonablemente cabe esperar que ocasione que un estudiante tema por su integridad física; o
4. ocasiona o razonablemente cabe esperar que ocasione lesiones físicas o daño emocional a un estudiante.

\_\_\_\_\_ Las denuncias de abuso verbal no eran fundadas, pero se considera que el sujeto sometido a investigación actuó con falta de criterio.

**NOTA IMPORTANTE:** Por favor, envíe las páginas 1 a 5 de este documento a su abogado principal de distritos (*Senior Field Counsel, SFC*) para su revisión. Si se deben adoptar medidas disciplinarias, solo es posible hacerlo una vez que el SFC considere la investigación cerrada tras revisar toda la documentación necesaria.

***Para tener en cuenta:*** En todos los casos en los que la denuncia de castigo físico o abuso verbal se corrobore o si se ha llegado a la conclusión de que se ha actuado con falta de criterio, se deben tomar medidas disciplinarias u otras medidas complementarias adecuadas.

**8. CONSULTA CON EL ABOGADO PRINCIPAL DE DISTRITOS (SENIOR FIELD COUNSEL, SFC)**

\_\_\_\_\_ La consulta con el abogado principal de distritos se realizó en: \_\_\_\_\_  
 Fecha

**9. MEDIDA TOMADA TRAS LA CONSULTA CON EL ABOGADO PRINCIPAL DE DISTRITOS**

_____ Advertencia verbal	_____
	Fecha
_____ Carta en el expediente	_____
	Fecha
_____ Memorando orientativo	_____
	Fecha
_____ Recomendación de cargos disciplinarios <sup>1</sup>	_____
	Fecha
_____ Cese de la relación laboral	_____
	Fecha
_____ Otra (especificar) _____	_____
	Fecha

<sup>1</sup> Si el sujeto es empleado titular (*tenured*) y se recomiendan cargos disciplinarios en virtud de la sección 3020-a de la Ley de Educación del Estado debido a la gravedad o a la reiteración de la conducta indebida u otros factores relacionados con el desempeño del empleado, la escuela debe consultar con el abogado adjunto de la Unidad de Juicios Administrativos del DOE (212-374-6888).

N.º DE CASO OSI \_\_\_\_\_

**10. NOTIFICACIÓN A LOS PADRES**

\_\_\_\_\_ Notificación de las conclusiones a los padres

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona que prepara el informe

\_\_\_\_\_  
Cargo

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona que prepara el informe

\_\_\_\_\_  
Fecha de preparación