

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de emisión:  
X/XX/14

Número: **A-420**

Asunto: CONDUCTA Y DISCIPLINA ESTUDIANTIL – CASTIGO CORPORAL

Página: 1 de 1

## **RESUMEN DE LOS CAMBIOS**

Esta disposición actualiza y reemplaza la Disposición A-420 de la Canciller, con fecha 19 de julio de 2013. La Disposición A-420 de la Canciller define y prohíbe el uso de castigo físico a los alumnos y establece los requisitos de denuncia e investigación para los alegatos de castigo corporal.

### **Cambios:**

- Explica cuándo las declaraciones de estudiantes testigos se le pueden entregar al empleado acusado. (Consulte la página 4, Artículo VI.B.4; página 5, Artículo VII.D.)
- Clarifica el marco cronológico para las investigaciones escolares. (Consulte la página 4, Artículo VI.C.)

## **RESUMEN**

La Disposición A-420 de la Canciller define y prohíbe el uso de castigo físico a los alumnos y establece los procedimientos para denunciar e investigar alegatos de castigo corporal.

### **I. POLÍTICA**

- A. El Departamento de Educación (*DOE*) se adhiere a la política de prohibir el castigo físico a los estudiantes por parte de empleados administrativos, vigilantes, proveedores, asesores, personal de las *CBO* y otras entidades, en instalaciones escolares, excursiones y otras funciones de los planteles; y fuera de las instalaciones escolares cuando tal conducta fuera de los establecimientos educativos perturbe o muy posiblemente perjudicaría el proceso educativo o pone en peligro o posiblemente pondría en riesgo la salud, la seguridad, la moral o el bienestar de la comunidad educativa.
- B. Conducta perturbadora por parte de un estudiante nunca debe ser sancionada recurriendo al castigo físico. Las escuelas deberían abordar una conducta perturbadora de parte de un estudiante ofreciendo intervenciones de orientación, trabajando con los padres y lidiando con la conducta según lo establecido en la disposición A-443 de la Canciller y el Código Disciplinario del *DOE*.
- C. Todo empleado que viole esta disposición estará sujeto a las medidas disciplinarias apropiadas.

### **II. DEFINICIONES**

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

- autoprotegerse de lesión física;
- evitarle a otro alumno o maestro o a cualquier otra persona un daño físico (por ejemplo, separar un altercado sin recurrir a fuerza excesiva);
- proteger la propiedad de la escuela o de otras personas; o
- someter o sacar a un estudiante cuya conducta esté interfiriendo el desarrollo ordenado y la realización de funciones, poderes u obligaciones del distrito escolar si el alumno rehúsa acatar una orden de abstenerse de sucesivos actos perturbadores; y no se pueden emplear razonablemente procedimientos alternativos y métodos que no supongan el uso de la fuerza física para lograr los propósitos fijados arriba.

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

El Director debe garantizar que todos los empleados, incluidos los que se dedican a labores no docentes, sean informados de la política y las normas del *DOE* con respecto al castigo físico. Como mínimo, el director o la persona que designe deben:

---

<sup>1</sup> Esta Disposición no rige el abuso verbal. Abuso verbal se define como lenguaje que: (1) humilla, avergüenza o expone los estudiantes al ridículo; o (2) tiene o tendría el efecto de interferir de una manera irrazonable y sustancial el rendimiento académico o la capacidad de un estudiante para participar o sacarle provecho a un programa educativo, una actividad auspiciada por la escuela o cualquier otro aspecto de la educación de un alumno; o (3) tiene o tendría el efecto de interferir de una manera irrazonable y sustantiva el bienestar mental, emocional o físico de un estudiante; o 4) razonablemente causa o razonablemente se esperaría que le causara a un estudiante temor por su integridad física; o 5) razonablemente causa o razonablemente se esperaría que le causara un daño físico o emocional a un estudiante. Los procedimientos para reportar el abuso verbal están establecidos en la Disposición A-421.

- A. explicarles a todos los empleados la importancia de esta Disposición, distribuirle un ejemplar a cada empleado, y al inicio del año escolar pedirles a todos los empleados que firmen una constancia de haber recibido la Disposición;
- B. explicarle la importancia de esta Disposición a todo empleado que se incorpore a la escuela después del comienzo del año escolar, darle un ejemplar de la Disposición, y pedirle que firme una constancia de haberla recibido; y
- C. redistribuir y prestar asistencia técnica en lo concerniente a esta disposición a medida que se haga necesario durante el año escolar.

#### IV. **REPORTE DE UNA DENUNCIA DE CASTIGO FÍSICO**

##### A. Obligaciones de los empleados

Todo empleado que sea testigo de castigo físico, que tenga conocimiento o información acerca de ese castigo o que reciba un informe sobre un estudiante que puede haber sido la víctima de castigo corporal está obligado a reportarle verbalmente la denuncia dentro de un día laborable al director o la persona que éste designe. En un lapso de dos días laborables después de haber presentado el informe oral, el empleado también debe:

- 1. entregarle un informe escrito al director o a la persona que éste designe llenando una declaración de testigo electrónica que se encuentra en el Sistema de Reporte de Ocurrencia por Internet del *DOE* (“*OORS*”) o
- 2. presentar un informe por Internet directamente ante la Oficina de Investigaciones Especiales (“*OSI*”) (consulte el Artículo IV.B.2 más adelante).

Si la denuncia de castigo físico es en contra del director, el empleado debe presentar el informe directamente ante la *OSI* usando el sistema de reporte por Internet (vea el Artículo B más adelante).

##### B. Obligaciones del director o la persona que éste designe

El director<sup>2</sup> o su designado debe reportar inmediatamente ante la *OSI* todas las denuncias de castigo corporal a estudiantes por parte de empleados del *DOE*, vigilantes, proveedores, asesores, personal de las *CBO* y otras personas en un lapso de 24 horas después de haberse enterado de la denuncia por uno de los siguientes métodos:

- 1. ingresando la información en el *OORS*; o
- 2. ingresando la información en el sistema de reporte de la *OSI*: [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.

Si el director o su designado ingresa en *OORS* un informe de presunto castigo físico, automáticamente será dirigido al sistema de reporte por Internet de la *OSI*. No es necesario que el director o su designado reporten también la denuncia por separado ante la *OSI*.

- C. Una vez que un informe de castigo físico se recibe en el sistema de reporte por Internet de la *OSI*, ese sistema automáticamente generará un número de confirmación (“número *OSI*”). El número *OSI* debe ser la referencia en todas las subsecuentes comunicaciones relacionadas con el incidente reportado.
- D. Padres de familia y estudiantes pueden reportar una queja de castigo físico avisándole al director o su designado de la escuela en la que estudia el niño, notificándole directamente a la *OSI* a través del sistema de reporte por Internet, o llamando al (718) 935-3800.
- E. La *OSI* es responsable del recibo, evaluación, revisión, seguimiento y diseminación de información a las diversas oficinas dentro del *DOE* y a otras entidades apropiadas con respecto a las denuncias de castigo físico. Después de presentar un informe a la *OSI*, el

<sup>2</sup> Cuando se mencione en esta Disposición, el término director también se refiere a supervisores del recinto escolar. El término supervisor del recinto escolar se refiere a la persona que se desempeña como supervisor del empleado del *DOE* presuntamente implicado en castigo físico.

director o su designado no tomará ninguna decisión adicional de carácter investigativo que no sea ponerse en contacto con la policía o con la Oficina del Comisionado Especial de Investigación (“SCI”), si es apropiado, hasta que la OS/ entregue instrucciones sobre cómo proceder.

- F. Si alguien que no es el padre de la presunta víctima introduce una queja, el director le debe avisar al padre de la presunta víctima que se ha introducido una queja.
- G. Denuncias anónimas se pueden introducir mediante el sistema de reporte por Internet de la OS/.

#### V. **REMOCIÓN DE EMPLEADO DURANTE INVESTIGACIÓN**

Durante el curso de una investigación de castigo físico, el empleado objeto de la investigación puede ser removido de asignaciones con estudiantes para salvaguardar la salud, el bienestar y la seguridad de los educandos, así como también la integridad de la investigación, tal como se establece a continuación.

- A. Al recibir una denuncia de castigo físico, la OS/ recomendará si el empleado debería ser removido de su asignación a la espera de que termine la investigación. Si la OS/ no recomienda remoción inicialmente, el director puede solicitar la remoción sujeta a revisión por parte del Consejero de Campo Principal y el personal legal en la Oficina del Consejero General.
- B. Al determinar si procede remover al empleado, se debe considerar lo siguiente: la gravedad de la presunta conducta; el expediente previo del acusado; la posible medida disciplinaria si se confirman las denuncias, la naturaleza y la frecuencia del contacto entre el sujeto y los estudiantes, y cualesquiera otros factores relevantes.
- C. Si un empleado ha sido removido de su asignación a la espera del resultado de una investigación sobre castigo físico, el director le informará al empleado, por escrito, de la naturaleza de la investigación a más tardar cinco días laborables a partir de la fecha de la remoción.

#### VI. **INVESTIGACIÓN**

- A. Las denuncias de castigo físico las investigará bien la OS/ o bien la escuela en la cual ocurrió el incidente. Después de que la OS/ recibe un informe de castigo físico, le avisará al director si la OS/ dirigirá la investigación o si el director debe conducir una investigación escolar (“SBI”).
  - 1. Todos los empleados del DOE están obligados a cooperar con investigaciones de castigo corporal, y tienen el deber de reportarse si los llaman a comparecer para una entrevista. Si lo pide la OS/, los directores deben prestar asistencia coordinando y organizando entrevistas de empleados escolares, y haciendo disponibles todos los documentos que se requieran.
  - 2. Si el director recibe instrucciones de conducir una SBI, el Consejero de Campo Principal le proveerá orientación e instrucción. (Consulte el Artículo VI.C)
  - 3. Si, durante el curso de una investigación, existe una sospecha razonable para creer que ha habido abuso físico de una naturaleza sexual o que se ha cometido un delito, el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York y el Comisionado Especial de Investigación (“SCI”) deben ser localizados inmediatamente, y la investigación tiene que parar a la espera del recibo de información adicional.
- B. Independientemente de que el caso sea investigado por la OS/ o por la escuela, se deben tomar los siguientes pasos investigativos:<sup>3</sup>
  - 1. Entreviste por separado a los estudiantes y las presuntas víctimas y obtenga las

<sup>3</sup> Pasos investigativos detallados se pueden encontrar en <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>

declaraciones escritas a la brevedad posible.<sup>4</sup>

2. Dele al empleado acusado un aviso escrito con 48 horas de anticipación acerca del derecho a comparecer en compañía de representación sindical en una entrevista investigativa para discutir la denuncia de castigo físico. Modelos de avisos con 48 horas de anticipación y del derecho a representación sindical están disponibles en: <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.
3. La entrevista investigativa no se puede convocar sin representación sindical ni antes de 48 horas después de que el empleado reciba la notificación por escrito a menos que ceda su derecho al aviso con 48 horas de anticipación y a la representación sindical. En tal caso, el empleado debe firmar una renuncia, disponible en <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.
4. Reúnase con el empleado acusado. En la reunión, al empleado se le debe dar una explicación de la denuncia de castigo físico y la oportunidad de hacer una declaración.
  - a. Si el empleado acusado exige una oportunidad de revisar las declaraciones de testigos: estudiantes o adultos, que contengan información específica sobre los estudiantes, al empleado se le debe conceder la oportunidad de revisar y firmar un reconocimiento de privacidad en presencia de representación sindical (donde exista tal representación) de que él o ella no revelará los contenidos de las declaraciones ni tomará represalias contra el (los) autor(es) de las declaraciones. A la representación sindical también se le debe dar la oportunidad de revisar y firmar el reconocimiento de privacidad. El reconocimiento de privacidad está disponible en <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>. Ejemplares del reconocimiento se le deben entregar al empleado acusado y a la representación sindical en caso de que lo pidan.
    - i. Si, durante la investigación, el empleado acusado y la representación sindical firman el reconocimiento de privacidad, al empleado y a la representación sindical les mostrarán todas las declaraciones de testigos sin editar. Al empleado y a su representación sindical se les permitirá transcribir cualesquiera declaraciones de testigos, pero no se les permitirá quedarse con las copias de tales declaraciones.
    - ii. Si, durante la investigación, el empleado acusado decide no firmar el reconocimiento de privacidad, toda la información de identificación personal pertinente a cualquier estudiante que no sea la víctima, se debe eliminar de la declaración del estudiante víctima y las declaraciones de testigos: estudiantes y adultos antes de que se les muestren al empleado acusado. Al empleado acusado le enseñarán todas las declaraciones de testigos editadas. Al empleado y a su representación sindical se les permitirá transcribir estas declaraciones editadas, pero no se les permitirá quedarse con las copias de las declaraciones. Todos los empleados acusados y sus representantes sindicales presentes en la conferencia disciplinaria tienen derecho a ver las copias de las declaraciones de testigos y quedarse con tales copias antes de que se imponga cualquier medida disciplinaria. Si un empleado rehúsa firmar el reconocimiento de privacidad, toda la información de identificación personal pertinente a cualquier estudiante que no sea la víctima se debe eliminar de la declaración del estudiante víctima, y las declaraciones de testigos: estudiantes y adultos antes de entregarlas.
5. Evalúe la evidencia y la credibilidad de todos los testigos, incluidos la presunta

<sup>4</sup> Las entrevistas con estudiantes testigos no requieren notificación o consentimiento de los padres. Si un padre de familia no está presente, el director puede conducir la entrevista en presencia de un administrador o un empleado no implicados en el caso, como vicedirector, maestro a cargo de la disciplina estudiantil, trabajador social o consejero vocacional.

víctima y el empleado acusado.

6. Mantenga un archivo separado para cada denuncia.
- C. Para Investigaciones Escolares solamente:
1. Dentro del lapso de 10 días laborables después de recibir la denuncia, el director debe determinar si la queja tiene fundamento y debe llenar el Formulario de Reporte de Investigación—Presunto Castigo Físico y Abuso Verbal, con una explicación de las conclusiones alcanzadas en cada alegato (vea el Anexo Número 1, Formulario de Reporte Investigativo). Si se necesita más tiempo para completar la investigación debido a circunstancias atenuantes los directores deben consultar al Consejero de Campo Principal.
  2. Cuando se completa una *SBI*, los directores deben escanearle o faxearle al Consejero de Campo Principal el Reporte Investigativo terminado y firmado, conjuntamente con todas las notas de entrevistas, declaraciones escritas y hallazgos investigativos. Las *SBI* se consideran cerradas sólo después de que el director reciba confirmación a este efecto del Consejero de Campo Principal.
- D. A la conclusión de la investigación, el director o su designado le deben informar al padre de la presunta víctima si las denuncias tenían fundamento o no lo tenían.

## VII. ACCIONES DE PERSONAL

- A. Una vez que el director reciba confirmación del Consejero de Campo Principal de que se completó la investigación, el director o el supervisor de sede deben tomar medidas disciplinarias apropiadas contra todo empleado que sea hallado culpable de violar esta Disposición. Para recibir asistencia con cartas disciplinarias, los directores deben consultar al Consejero de Campo Principal.
- B. Cuando haya terminado una investigación, bien por el director o bien por la *OSI*, al empleado acusado se le debe informar de los resultados de la investigación. Si el empleado acusado fue reasignado durante el período en que la investigación estaba pendiente, debe ser devuelto a su asignación regular.
- C. Un empleado que viole esta Disposición puede estar sujeto a disciplina, la cual consiste en terminación u otra medida de seguimiento apropiada. Es más, nada en esta Disposición impide que un director aconseje o discipline a un empleado por conducta inapropiada que, de otra manera, no represente una violación de esta Disposición.
- D. Todos los empleados acusados y sus representantes sindicales presentes en la conferencia disciplinaria tienen derecho a ver las copias de las declaraciones de testigos y quedarse con tales copias antes de que se imponga cualquier medida disciplinaria. Si un empleado rehúsa firmar el reconocimiento de privacidad, toda la información de identificación personal pertinente a cualquier estudiante que no sea la víctima se debe eliminar de la declaración del estudiante víctima, y las declaraciones de testigos: estudiantes y adultos antes de entregarlas.

## VIII. CONFIDENCIALIDAD

El *DOE* sigue la política de respetar la privacidad de todas las partes y los testigos de denuncias formuladas de acuerdo con esta Disposición. Sin embargo, la necesidad de confidencialidad debe ajustarse a la obligación de cooperar con investigaciones, garantizar el debido proceso legal al acusado, y tomar las medidas necesarias para resolver la queja. A los empleados escolares que tengan conocimiento de una investigación de castigo físico se les prohíbe que revelen toda información concerniente a la denuncia a las partes no autorizadas, incluidos los nombres del (de los) empleado(s) acusados, del (de los) estudiante(s) víctima(s) y testigos.

## IX. SE PROHÍBEN MANIPULACIONES Y REPRESALIAS

Todo intento de alterar o impedir una investigación de castigo físico o tomar represalias contra aquellos que sufren, reportan o atestiguan castigo físico está estrictamente prohibido y puede resultar en medidas disciplinarias. Tal conducta se debe reportar inmediatamente a *SC/* llamando al (212) 510-1400 o por correo electrónico [intake@nycsci.org](mailto:intake@nycsci.org).

**X. REPORTE AL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVA YORK**

El 15 de enero y el 15 de julio de cada año se le presenta al Comisionado de Educación un informe semianual concerniente a quejas de castigo físico. El informe establece el fundamento de cada queja, el resultado de cada investigación, y la medida, si se toma alguna, de las autoridades escolares locales en cada caso.

**XI. PREGUNTAS**

Preguntas pertinentes a esta disposición deben dirigirse a:

Telephone:  
718-935-3800

*Office of Special Investigations*  
N.Y.C. Department of Education  
65 Court Street – Room 922  
Brooklyn, NY 11201

Para Investigaciones Escolares, póngase  
en contacto con  
*SU Consejero de Campo Principal*