

Acción disciplinaria y descarga

Motivos para tomar medidas disciplinarias o despidos

El personal que no cumpla con sus responsabilidades laborales o no siga las instrucciones razonables de sus administradores o que se comporte dentro o fuera del trabajo de manera que afecte su eficacia en el trabajo puede estar sujeto a medidas disciplinarias o despido. El comportamiento, conducta o acción que proporcione causa suficiente puede justificar medidas disciplinarias o despido. Dicho comportamiento, conducta o acción puede incluir, entre otros: •

Incompetencia; •

Ineficiencia; •

Apropiación indebida o uso indebido de propiedad del

distrito; • Negligencia

del deber; •

Insubordinación; • Condena/declaración de culpabilidad de cualquier delito que afecte negativamente la capacidad del empleado

realizar un trabajo que incluya cualquier delito grave que

involucre: • El abandono físico de un

niño; • La lesión física o la muerte de un niño; •

Explotación sexual de un niño; •

Delitos sexuales; •

Promoción de un menor con fines de prostitución; o • La

venta o compra de un menor de edad;

[los empleados deben informar por escrito al superintendente cualquier condena o

declaración de culpabilidad de los delitos antes mencionados (y de cualquier otro delito

relacionado con el lugar de trabajo) dentro de los cinco días siguientes a

la condena o

declaración de

culpabilidad]; • mala conducta; • mala

conducta; • Incapacidad para realizar funciones laborales; • Violación intencional de

las políticas y procedimientos, leyes o reglamentos del distrito; • Maltrato, abuso o agresión a

compañeros de trabajo,

estudiantes o

miembros del público; • Conflicto de intereses; • Abuso de licencia; • Acoso ilegal, abuso verbal, abuso

físico o conducta sexual inapropiada

hacia el personal, los estudiantes o miembros del público; • Fabricar, poseer, distribuir, vender o

estar bajo la influencia de alcohol, sustancias controladas, ilegales, adictivas o nocivas,

incluidos los esteroides anabólicos; • Conducta (ya sea en el trabajo o fuera del trabajo) que tiene un impacto negativo sustancial;

actuación; •

Incapacidad mental o física para realizar las tareas laborales esenciales; •

Intemperancia; •

Discriminación o acoso intencional; • discurso o

acciones vulgares; • Uso de

drogas que crean dependencia sin prescripción farmacéutica por parte de un doctor en medicina.

licencia para ejercer en el estado de Washington;

- Uso de bebidas alcohólicas en las instalaciones del distrito o en una actividad patrocinada por el distrito fuera de los locales del distrito;
- Uso de suministros y equipos del distrito para mejora personal o ganancia financiera u otros propósitos inapropiados; •

Falsificación u omisión de información material de los registros del distrito o cualquier informe o declaración requerida o presentada por el empleado. Esto incluye, entre otros, proporcionar información falsa al distrito (es decir, hojas de tiempo, materiales de solicitud, durante investigaciones formales); • Participar en la obstrucción de la justicia, lo que incluye intimidación de testigos, represalias, destrucción de pruebas o participar en conductas que comprometan una investigación o investigación de mala conducta; o • Participar en cualquier otra conducta que carezca de valor educativo/propósito profesional legítimo y perjudique a los estudiantes.

En el caso de que se presenten acusaciones o cargos contra un miembro del personal por mala conducta con menores, el superintendente puede comunicarse con el registro central de Servicios de Protección Infantil para obtener pruebas sobre si el miembro del personal es un autor declarado o admitido de abuso o negligencia infantil. También se realizarán los informes apropiados a las autoridades policiales, a la Oficina del Superintendente de Instrucción Pública y a los padres o tutores del estudiante, según lo exige la ley.

Despido no disciplinario Los

empleados clasificados no representados y los administradores certificados pueden estar sujetos a un despido no disciplinario por comportamientos tales como, entre otros, negarse a proporcionar prueba de vacunación o negarse a obtener una adaptación médica o religiosa. La opción de utilizar el despido no disciplinario no obliga al distrito a hacerlo ni limita o impide de ninguna manera que el distrito busque otras respuestas según lo determine el superintendente o su designado.

Abuso y mala conducta sexual El distrito

no celebrará ningún contrato que sea contrario a la ley para suprimir información sobre abuso verbal o físico o mala conducta sexual por parte de un empleado actual o anterior y cumplirá con todos los requisitos legales con respecto a dicha mala conducta.

El distrito, o una persona que actúe en nombre del distrito, no proporcionará una recomendación de empleo para un empleado, contratista o agente actual o anterior que el distrito o la persona que actúe en nombre del distrito sepa o tenga motivos probables para creer que ha contratado. en conducta sexual inapropiada con un estudiante o menor en violación de la ley. Los empleados, contratistas y agentes del distrito/escuela también tienen prohibido brindar recomendaciones de empleo a un empleado, contratista o agente actual o anterior que los empleados, contratistas o agentes sepan o tengan causa probable para creer que participaron en una conducta sexual inapropiada con un estudiante o menor en violación de la ley. Esto no prohíbe la transmisión rutinaria de archivos administrativos o personales, pero sí prohíbe hacer más que eso para ayudar al empleado actual o anterior a obtener un nuevo empleo.

Suspensión del personal

El superintendente/designado está autorizado a suspender a un miembro del personal inmediatamente según lo considere apropiado.

Referencias cruzadas: 5006 - Revocación de Certificación
5240 - Evaluación del Personal
5280 - Separación del Empleo

Referencias legales: RCW 28A.400.300 Contratación y despido de empleados —
Políticas de licencia escrita — Antigüedad y beneficios de licencia de
empleados que se transfieren entre distritos escolares y otros
empleadores educativos
RCW 28A.400.320 Delitos contra niños — Despido obligatorio de
empleados clasificados — Apelación — Recuperación de salario o
compensación por distrito RCW
28A.400.340 Aviso de despido que contiene aviso de derecho a apelar si está
disponible RCW
28A.405.300 Cambio adverso en el estado del contrato del empleado
certificado — Determinación de causa probable — Aviso — Oportunidad de
audiencia RCW 28A.405.310 Cambio
adverso en el estado del contrato de empleado certificado, incluida la
no renovación de contrato — Audiencias — Procedimiento RCW
28A.405.470 Delitos contra
niños — Despido obligatorio de empleados certificados — Apelación —
Recuperación de salario o compensación por parte del distrito RCW 28A.410.090
Revocación o suspensión de certificado
o permiso para enseñar — Base penal — Denuncias — Investigación —
Proceso

RCW 49.44.200 Cuentas personales de redes sociales - Restricciones
al acceso del empleador - Definiciones Capítulo 181-86
RCW Políticas y procedimientos para la administración de procedimientos de
certificación WAC 181-87 Actos
de conducta no profesional

Recursos de gestión: 2019 - Marzo 2019 - Edición de política de marzo
2015 - Edición de diciembre
2014 - Edición de diciembre
2004 - Edición de octubre

Fecha de adopción: 2.04
Clasificación: Discrecional Fechas
de revisión: 1.17; 6.22