

Empleo y voluntariado: divulgaciones, requisitos de certificación, Garantías y aprobación

Cumplimiento de la Ley Federal de Inmigración para el Personal. La junta tiene la responsabilidad legal de emplear a todo el personal. La responsabilidad de administrar el proceso de reclutamiento recae en el superintendente o su designado. Antes de que la junta tome la decisión final, el posible miembro del personal presentará los documentos necesarios que acrediten su elegibilidad para trabajar, según lo exige la ley federal de inmigración. El superintendente o su designado certificará que ha: "examinado los documentos que me presentó el nuevo empleado, que parecen ser genuinos, que parecen estar relacionados con la persona nombrada y que la persona es ciudadana estadounidense, residente permanente legal o extranjera no inmigrante con autorización para trabajar". Esta certificación se realizará en el formulario I-9 emitido por el Servicio Federal de Inmigración y Naturalización.

Informe de manutención infantil para el personal El distrito informará todas las nuevas contrataciones a la División de Manutención Infantil del Departamento de Servicios Sociales y de Salud del estado, tal como lo exige [la Ley Pública 104-193, la Ley de Reconciliación de Responsabilidad Personal y Oportunidades Laborales de 1996.](#)

Formulario de autorización de conducta sexual inapropiada para el personal De conformidad con la ley estatal, el distrito requerirá que cada posible miembro del personal firme un formulario de autorización que permita al distrito comunicarse con los empleadores de la escuela con respecto a actos previos de conducta sexual inapropiada. El solicitante autorizará a los empleadores actuales y anteriores del distrito escolar, incluyendo a los empleadores fuera del estado de Washington, a divulgar al distrito cualquier caso de conducta sexual inapropiada, si la hubiera, y a poner a disposición del distrito todos los documentos de su personal, investigaciones u otros archivos relacionados con dicha conducta. El solicitante no tendrá prohibido trabajar en el estado de Washington si las leyes o políticas de otro estado prohíben la divulgación de esta información o si el distrito escolar fuera del estado deniega la solicitud.

Divulgaciones para el personal y los voluntarios

Antes de emplear a cualquier miembro del personal o voluntario no supervisado, el distrito requerirá que el solicitante revele si ha estado:

- A. Condenado por cualquier delito contra las personas;
- B. Se encuentra en cualquier acción de dependencia según [RCW 13.34 haber](#) agredido o explotado sexualmente a cualquier menor o haber abusado físicamente de cualquier menor;
- C. Encontrado por un tribunal en un procedimiento de relaciones domésticas según [el Título 26 RCW tener](#) relaciones sexuales abusado o explotado a cualquier menor o haber abusado físicamente de cualquier menor;
- D. Se encuentre en cualquier decisión final de la junta disciplinaria que ha abusado o explotado sexualmente a cualquier menor o haber abusado físicamente de cualquier menor: o
- E. Condenado por un delito relacionado con drogas: fabricación, entrega o posesión con intención de fabricar o entregar una sustancia controlada.

A los efectos de esta política, "sin supervisión" significa trabajar sin la presencia de otro empleado o voluntario y con niños menores de dieciséis años o personas con discapacidades del desarrollo. La declaración se hará por escrito, firmada por el solicitante y bajo juramento bajo pena de perjurio. La declaración especificará todos los delitos cometidos contra las personas.

Verificación de antecedentes del personal y los voluntarios

Definición: "Acceso sin supervisión a niños" significa la interacción personal con niños cuando no están bajo la supervisión directa de un proveedor de cuidado infantil o personal con autoridad de supervisión, ya sea en persona o virtualmente.

Personal y voluntarios con acceso regular sin supervisión a menores: Los futuros miembros del personal y voluntarios que tengan acceso regular sin supervisión a menores serán sometidos a una verificación de antecedentes penales a través del sistema de identificación criminal de la Patrulla Estatal de Washington y del FBI. La verificación de antecedentes incluirá una toma de huellas dactilares utilizando una tarjeta de identificación criminal completa del estado de Washington.

Todo el resto del personal y los voluntarios:

El personal supervisado y los voluntarios se someterán a una verificación de antecedentes de nombre y fecha de nacimiento con la Patrulla Estatal de Washington.

Si un voluntario se ha sometido a una verificación de antecedentes penales en los últimos dos años para otra entidad, el distrito puede solicitar una copia al voluntario o hacer que el voluntario firme una autorización que permita a la entidad para la que se realizó la verificación proporcionar una copia al distrito.

Empleo condicional: Los nuevos

empleados serán contratados condicionalmente a la espera del resultado de la verificación de antecedentes y podrán comenzar dicho empleo una vez que se hayan enviado las huellas dactilares completas a la Patrulla Estatal de Washington. Si la verificación de antecedentes revela evidencia de condenas, el candidato no será recomendado para el empleo o, si se encuentra en un empleo condicional, podría ser despedido.

Cuando se recibe dicha verificación de antecedentes, se le indica al superintendente o persona designada que consulte con un asesor legal.

Pruebas de drogas previas al empleo Si el distrito requiere que los futuros miembros del personal se sometan a pruebas de drogas previas al empleo, el distrito cumplirá con los requisitos de RCW 49.44.240.

El superintendente o su designado deberán establecer procedimientos para determinar qué miembros del personal están autorizados a acceder a la base de datos de verificación de antecedentes de la Superintendencia de Instrucción Pública (OSPI). La información de los registros de huellas dactilares es estrictamente confidencial y el personal del distrito no la divulgará a ninguna organización ni persona. Los registros de arresto y procesamiento (hojas RAP) se almacenarán en un lugar seguro, separado de los expedientes del personal y de los solicitantes, y el acceso a esta información está limitado a las personas autorizadas a acceder a la base de datos de verificación de antecedentes de la SPI.

Requisitos de Certificación El distrito

requerirá que el personal certificado tenga un certificado del estado de Washington, con el respaldo adecuado (si se requiere para ese certificado y a menos que sea elegible para una asignación fuera del respaldo), o cualquier otra documentación que pueda requerir la junta de estándares profesionales de educadores con respecto a los programas de ruta alternativa, para el rol y las responsabilidades para los que están empleados. El incumplimiento de este requisito será causa justa y suficiente para el despido. La ley estatal requiere que la solicitud inicial de certificación requiera una verificación de antecedentes del solicitante a través del sistema de identificación criminal de la Patrulla Estatal de Washington y la Oficina Federal de Investigaciones. No se pueden emitir garantías de salario al miembro del personal hasta que el distrito haya registrado un certificado válido para el rol al que ha sido asignado.

Todos los miembros del personal certificado deben mantener su certificación de acuerdo con los requisitos estatales y federales.

Personal clasificado.

El personal clasificado contratado por menos de doce (12) meses será informado de su situación laboral para el siguiente año escolar antes de su cierre. Si el distrito decide recontratarlo al año siguiente, el superintendente o su designado le proporcionará una "garantía razonable" mediante notificación por escrito de que permanecerá empleado durante el siguiente año escolar.

Aprobación de la

Junta Directiva: Todo el personal seleccionado será recomendado por el superintendente. El personal deberá recibir el voto afirmativo de la mayoría de los miembros de la junta. En caso de que sea necesario cubrir un puesto autorizado antes de que la junta pueda tomar una decisión, el superintendente tiene la autoridad para cubrirlo con un empleado temporal que recibirá el mismo salario y beneficios que un miembro del personal permanente. La junta directiva actuará según la recomendación del superintendente para cubrir la vacante en su próxima reunión ordinaria.

Referencias cruzadas:	6530 - Seguros 5610 - Empleo sustituto 5520 - Desarrollo del personal 5281 - Acción disciplinaria y despido 5252 - Participación del personal en actividades políticas 5006 - Revocación de la certificación 1610 - Conflictos de intereses (distritos con 2.000 o más estudiantes)
-----------------------	---

Referencias legales:	RCW 9.96A.020 Empleo, licencias ocupacionales por entidad pública — Condena previa por delito grave sin descalificación — Excepciones
----------------------	--

RCW 28A.320.155 Información de antecedentes penales — Voluntarios escolares

RCW 28A.400.300 Contratación y despido de empleados — Políticas de licencia por escrito — Beneficios de antigüedad y licencia de empleados que se transfieren entre distritos escolares y otros empleadores educativos

RCW 28A.400.301 Información sobre mala conducta sexual pasada - Requisito para los solicitantes - Limitación en contratos y acuerdos - Derecho del empleado a revisar el archivo personal RCW

28A.400.303 Verificación de antecedentes de los empleados

RCW 28A.405.060 Curso de estudio y regulaciones — Aplicación — Orden de retención de salario por incumplimiento RCW 28A.

405.210 Condiciones y contratos de empleo — Determinación de causa probable para la no renovación de contratos — No renovación debido a disminución de la inscripción o pérdida de ingresos — Aviso

— Oportunidad de audiencia

RCW 28A.410.010 Certificación — Deber de la junta de estándares de educadores profesionales — Reglas — Verificación de antecedentes — Certificados vencidos — Superintendente de instrucción pública como

administrador RCW 28A.660.020 Propuestas -

Financiamiento RCW 28A.660.035 Programas de subvenciones de asociación - Asistencia prioritaria para el avance de las habilidades de competencia cultural RCW 43.43.830 Verificación de antecedentes — Acceso a niños o

personas vulnerables — Definiciones RCW 50.44.050 Beneficios pagaderos, términos y

condiciones — Definición de "año académico" RCW 50.44.053

Definición de "garantía razonable" — Presunción, empleados de instituciones educativas PL 99-603 Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (IRCA)

PL 104-193 Ley de Conciliación de Responsabilidad Personal y Oportunidades Laborales de

1996 WAC 162-12 Guía de Consulta Previa al Empleo (Comisión de Derechos Humanos)

WAC 180-16-220 Requisitos de aprobación del programa de educación básica

suplementaria WAC 181-79A Estándares para la certificación de maestros, administradores y personal

educativo asociado WAC 181-82-105 Asignación de maestros de aula dentro

de los distritos WAC 181-82-110 Respuesta y apoyo del distrito escolar para las aprobaciones no coincidentes con la asignación de cursos de los maestros

WAC 181-85 Certificación profesional: requisito de educación continua

WAC 392-300-050 Acceso a la base de datos de verificación de registros

WAC 392-300-055 Prohibición de redifusión de información de registros de huellas dactilares por parte de los distritos de servicios educativos y el Estado

Escuela para Sordos, Escuela Estatal para Ciegos, distritos escolares y escuelas financiadas por la Oficina de Asuntos Indígenas

WAC 392-300-060 Protección de la información de registros de huellas dactilares por parte del distrito de servicios educativos, la Escuela Estatal para Sordos, la Escuela Estatal para Ciegos, distritos escolares y Oficina de Asuntos Indígenas Escuelas financiadas por Asuntos Exteriores

WAC 446-20-280 Empleo — Registros de condenas

Recursos de gestión:

Edición de julio de 2017

2010 - Número de octubre

Noticias de política, octubre de 2005 Divulgación pública

Noticias de política, octubre de 2005 Denuncia de delincuentes sexuales

Requisitos

Noticias de política, abril de 2004 Conducta sexual inapropiada de empleados escolares

Noticias de políticas, octubre de 2001 Actualizaciones de la Junta Estatal de Educación

Noticias de políticas, junio de 1999 Los proyectos de ley de seguridad escolar impactan la política

Noticias de política, febrero de 1999 Las juntas locales deciden la aprobación

Exenciones

Noticias de política, agosto de 1998 El distrito debe informar sobre las nuevas contrataciones

Fecha de adopción: 10.00

Clasificación: Esencial Fechas de

revisión: 12.00; 12.01; 04.04; 10.05; 06.07; 10.10; 6.11; 11.23; 3.24 4.25