

DENUNCIA DE ACCIONES GUBERNAMENTALES INDEBIDAS Y PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS FRENTE A REPRESALIAS (POLÍTICA DE DENUNCIANTES DEL DISTRITO)

9645.00 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

9645.01 Política General

El Distrito puede cumplir mejor su misión si es consciente de posibles acciones gubernamentales indebidas y tiene la oportunidad de investigar y solucionar los problemas. Ese objetivo se cumple cuando los empleados del Distrito saben que pueden plantear sus preocupaciones sin temor a ser penalizados por compartir dicha información. Los intereses del Distrito (conocimiento y oportunidad de corregir) y los de los empleados (ausencia de temor a represalias) están interconectados.

Es política de la Junta de Educación (1) animar a los empleados a que, actuando de buena fe, informen de lo que el empleado crea razonablemente que es cierto y que razonablemente crea que es una acción gubernamental impropia o una irregularidad cometida por funcionarios o empleados del Distrito; y (2) proteger a los empleados del Distrito que, de buena fe, hayan informado de tales acciones gubernamentales impropias o irregularidades de acuerdo con esta política. Esta política es equitativa por naturaleza; por lo tanto, una revelación hecha por un empleado que pueda ser razonablemente interpretada como un esfuerzo para exonerar al propio empleado, o para mitigar o prevenir consecuencias disciplinarias adversas por su propia conducta indebida, no recibirá protección bajo esta política.

Esta política complementa las protecciones adicionales previstas en la legislación del Estado de Nueva York para la protección de los empleados.

9645.02 Deber de divulgación del empleado como condición previa para la protección de los denunciantes

El Distrito no tomará medidas laborales adversas contra un empleado que, de buena fe, haya notificado al distrito y/o a un organismo gubernamental una mala conducta, incluidos, entre otros, los casos en los que un empleado haya denunciado una mala conducta cuando así lo exijan las leyes o reglamentos federales o estatales (por ejemplo, abuso infantil, mala conducta en los exámenes estatales).

9645.10 DEFINICIONES

“Acción gubernamental indebida” para efectos de esta política, cualquier acción de un funcionario o empleado del Distrito:

1. Que se lleve a cabo en el desempeño de las funciones oficiales del funcionario o empleado del Distrito, con independencia de que la acción se enmarque o no en el ámbito del empleo del funcionario o empleado; **y**
2. Que sea (a) una violación de cualquier ley o reglamento federal, estatal o local que cree y presente un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad públicas; o (b) constituya un abuso sustancial de autoridad.

La "acción gubernamental indebida" a los efectos de esta política no incluye las acciones de personal tomadas en el curso de la realización de los negocios del Distrito. Tales asuntos, en los que los empleados se consideran agraviados, se atienden más apropiadamente mediante referencia a los diversos acuerdos de negociación colectiva y mediante referencia adicional a las protecciones otorgadas a los empleados del Distrito en virtud de la Ley de Servicio Civil y / o la Ley de Educación.

“**Medidas de represalia**” significa cualquier acción adversa del personal u otra acción perjudicial para cualquier persona, tomada a sabiendas y con la intención de tomar represalias, que es directamente atribuible a la realización o el apoyo de un informe de buena fe de una acción gubernamental indebida; y que no se deriva de una evaluación o valoración del rendimiento o no rendimiento del propio trabajo del empleado informante o de apoyo. La Junta no aprueba el uso de esta política como mecanismo para evitar o desviar las consecuencias del desempeño deficiente del trabajo de un individuo, y nada en esta política pretende interferir con las decisiones legítimas de empleo.

9645.20 PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS Y DEL EMPLEADOR

9645.21 Protección de los empleados

Sin represalias. El Distrito no tomará ninguna acción de represalia contra ningún empleado que, de conformidad con la Sección 9645.02 anterior, haga cualquiera de las siguientes acciones:

Divulgue o amenace con revelar a la Junta de Educación o a la persona designada por la Junta una actividad, práctica o procedimiento que él o ella crea razonablemente que viola un estatuto o reglamento cuya violación crea y presenta un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad pública; o

- a. Divulgue o amenace con revelar a la Junta de Educación o a la persona designada por la Junta una actividad, práctica o procedimiento que él o ella crea razonablemente que viola un estatuto o reglamento cuya violación crea y presenta un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad pública; o
 - b. Ofrece información o testifica ante cualquier organismo público (según se define en la Ley Laboral de Nueva York § 740) que esté llevando a cabo una investigación, indagación o audiencia sobre cualquier violación de un estatuto o reglamento por parte del Distrito; o
 - c. Se opone o se niega a participar en cualquier actividad, práctica o política en violación de un estatuto o reglamento.
2. **Confidencialidad razonable.** Todos los informes bajo esta política serán manejados con una confidencialidad razonable; y la información de identificación personal del informe se compartirá solo en la medida necesaria para llevar a cabo una investigación completa y justa. Informar a la persona designada por la Junta, o a la Junta de Educación en lugar de a los supervisores inmediatos, tiene la intención, en parte, de aumentar la garantía de confidencialidad razonable y no represalias.
3. **Defensa afirmativa.** Cuando un empleado esté sujeto a despido u otra medida disciplinaria en virtud de las disposiciones disciplinarias de una negociación colectiva, en virtud de la Ley de Educación § 3020-a, o en virtud de la Ley de Servicio Civil § 75, dicho empleado podrá plantear como defensa afirmativa la declaración de que dicha acción no se habría tomado de no ser por la acción protegida por esta Política. Si un tribunal, árbitro u oficial de audiencia determina que el despido u otra acción se basa únicamente en una violación de esta política por parte del Distrito, dicha persona podrá desestimar el procedimiento disciplinario y, en el caso de un miembro de una unidad de negociación colectiva, podrá tomar las medidas que permita el acuerdo de negociación colectiva aplicable.

9645.22 Protección del empleador

Nada en esta política se considerará que disminuye o menoscaba los derechos del Distrito para administrar a sus empleados bajo cualquier estatuto, reglamento, regla o acuerdo de negociación colectiva; ni prohibir ninguna medida de personal que, de otro modo, se habría tomado independientemente de la divulgación de información. También será una defensa contra cualquier acción o procedimiento iniciado por un empleado o ex empleado que una acción de personal se basó en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta política.

9645.30 REPRESALIAS Y RECLAMOS FALSOS

Se tomarán medidas razonables para evitar represalias contra cualquier persona que presente una queja de buena fe sobre una acción gubernamental inapropiada o que participe en investigaciones de dichas quejas. El Distrito investigará las denuncias de represalias hechas por cualquier denunciante o testigo. El Distrito puede tomar las medidas que sean razonablemente apropiadas para los hallazgos de dichas investigaciones.

Cuando el Distrito tenga razones para creer que un reclamo de acción gubernamental inapropiada o un reclamo de represalia es falso; o que un reclamo se ha hecho de mala fe, o con una intención maliciosa, el Distrito se reserva expresamente el derecho de hacer las averiguaciones que considere apropiadas, y de ejercer su discreción con respecto a la disciplina u otras consecuencias por la afirmación de un reclamo falso o malicioso.

Esta política no podrá ser invocada por ninguna persona con el fin de evitar consecuencias adversas por sus propias acciones, o con el fin de obtener la exoneración o mitigación de una sanción disciplinaria por una acción gubernamental indebida de la que el denunciante fue parte. Un empleado que desee recibir el beneficio de esta política debe reportar una acción gubernamental inapropiada al funcionario del Distrito apropiado de inmediato, y no puede participar activamente en dicha acción gubernamental inapropiada.

9645.40 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**9645.41 Negociación Colectiva y Código de Conducta del Distrito**

Las disposiciones de esta política se considerarán independientes y complementarias de las disposiciones de los acuerdos de negociación colectiva entre el Distrito y sus sindicatos en relación con los procedimientos de quejas y los términos y condiciones de empleo. Cualquier medida disciplinaria impuesta en virtud de esta política a una persona cubierta por un acuerdo de negociación colectiva se hará de manera coherente con las disposiciones disciplinarias de dicho acuerdo y estará sujeta a las disposiciones de quejas de dicho acuerdo, a menos que la ley o reglamento federal o estatal exija un enfoque diferente. Lo anterior no se interpretará, sin embargo, como una limitación al derecho del Distrito a interponer recursos de derecho penal cuando exista evidencia de la comisión de un delito según la ley federal o estatal.

9645.42 No hay ningún deber especial asumido por el Distrito.

Esta política, y cualquier procedimiento administrativo adoptado para implementarla, están diseñados y destinados a cumplir con los requisitos de la ley federal y estatal, y para proporcionar el marco para el enfoque general del Distrito para el beneficio colectivo de sus estudiantes y empleados. Nada de lo contenido en esta política o en los reglamentos que la acompañan se interpretará como una limitación de cualquier interés o derecho de acción disponible en virtud de la ley federal o estatal, ni se considerará o interpretará que esta política o los reglamentos que la acompañan crean o amplían cualquier interés o derecho de acción nuevo o adicional a favor de cualquier persona o grupo. Nada de lo dispuesto en esta política o en los reglamentos que la acompañan se considerará o interpretará como una oferta o promesa

de un deber especial de cualquier naturaleza o tipo a cualquier persona o grupo, en el que dicha persona o grupo pueda confiar en detrimento suyo. Nada de lo dispuesto en esta política se considerará que obliga al Distrito a compensar a un empleado por su participación en cualquier investigación, audiencia o indagación llevada a cabo por una autoridad competente (cuestiones que se tratan exclusivamente en los convenios colectivos o en los reglamentos aplicables al Superintendente, Grupo de Empleados de la Junta o Grupo Exento), ni menoscaba los derechos de cualquier empleado en virtud de un convenio colectivo.

Ref. Cruzada: Política del Distrito que Prohíbe la Discriminación o el Acoso de Estudiantes o Empleados (0100)
Desarrollo de Reglamentaciones (3310)

Ref: Ley de Educación § 3020-a
Ley de la Administración Pública de Nueva York §75-b;
Ley Laboral de Nueva York § 740

Notas: Aprobado: Resolución # 2005-06: 336 (20 de octubre de 2005); Modificado el 30 de noviembre de 2023 mediante la Resolución No. 2023-24: 468

ct/rp