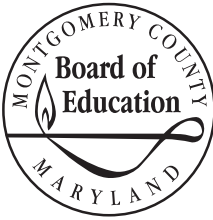


MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Código de Conducta DE LOS EMPLEADOS



CICLO ESCOLAR 2016-2017



VISIÓN

Nosotros inspiramos el aprendizaje ofreciendo la mejor educación pública a todos y cada uno de los estudiantes.

MISIÓN

Todo estudiante tendrá las destrezas académicas, de resolución creativa de problemas, y sociales emocionales para conseguir el éxito en la universidad y en una carrera.

PROPÓSITO FUNDAMENTAL

Preparar a todos los estudiantes para que prosperen en su futuro.

VALORES FUNDAMENTALES

*Aprendizaje
Relaciones
Respeto
Excelencia
Equidad*

Board of Education

Mr. Michael A. Durso
President

Dr. Judith R. Docca
Vice President

Mr. Christopher S. Barclay

Mr. Philip Kauffman

Mrs. Patricia B. O'Neill

Ms. Jill Ortman-Fouse

Mrs. Rebecca Smondrowski

Mr. Eric Guerci
Student Member

Administración Escolar

Jack R. Smith, Ph.D.
Superintendent of Schools

Maria V. Navarro, Ed.D.
Chief Academic Officer

Kimberly A. Statham, Ph.D.
*Deputy Superintendent of
School Support and Improvement*

Andrew M. Zuckerman, Ed.D.
Chief Operating Officer

850 Hungerford Drive
Rockville, Maryland 20850
www.montgomeryschoolsmd.org



Estimados Colegas,

En Montgomery County Public Schools (MCPS) contamos con una fuerza laboral excepcional que está comprometida con los estándares más elevados de conducta ética y profesionalismo. Juntos, trabajamos para garantizar educación y servicios de alta calidad para nuestros estudiantes, a fin de prepararlos para una vida exitosa y enriquecedora más allá de la graduación. Este *Código de Conducta de los Empleados* se ofrece para esclarecer las expectativas que MCPS tiene para todos los empleados en cuanto a cómo nosotros trabajamos todos juntos para asegurar la protección y el bienestar de todos nuestros estudiantes, compañeros de trabajo, y la comunidad en general.

El *Código de Conducta de los Empleados* fue una nueva iniciativa desarrollada para el ciclo escolar 2015–2016. Incluimos una introducción a este documento como parte de la capacitación para el personal y supervisamos su aplicación durante todo el año pasado. Los miembros del personal informaron que el *Código de Conducta de los Empleados* es un recurso útil para sus lugares de trabajo. Basándonos en los comentarios recibidos, hemos efectuado varios cambios para el ciclo escolar 2016–2017. Por ejemplo, hemos agregado referencias a dos reglamentos de MCPS recientemente adoptados. En primer lugar, el Reglamento ACH-RA de MCPS, *Acoso Laboral/Intimidación* (MCPS Regulation ACH-RA, *Workplace Bullying*), establece los procedimientos para implementar la Política ACH del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *Acoso Laboral/Intimidación* (Montgomery County Board of Education Policy ACH, *Workplace Bullying*). En segundo lugar, el Reglamento GCC-RA de MCPS, *Auto-Declaración por Parte de un Miembro del Personal sobre Detenciones, Cargos Penales, y Condenas* (MCPS Regulation GCC-RA, *Staff Self-Reporting of Arrests, Criminal Charges, and Convictions*), que incluye un nuevo requisito de que todos los miembros del personal deben reportar ellos mismos si son detenidos o acusados de un crimen por cualquiera de los delitos enumerados en este reglamento. Este requisito refleja el compromiso de MCPS de proporcionar un entorno de aprendizaje seguro.

El *Código de Conducta de los Empleados* es un resumen de los estándares de conducta que MCPS y la comunidad en general esperan que nuestros empleados obedezcan al ejercer sus funciones en pos de la misión del sistema escolar. Además, el *Código de Conducta de los Empleados* resume los procedimientos disciplinarios usados para abordar situaciones en las cuales los empleados no alcanzan a satisfacer las expectativas de MCPS.

Vamos a seguir trabajando con nuestras asociaciones de empleados, con el personal, y con las partes interesadas para garantizar que este documento refleje nuestros valores, contribuya a una cultura de respeto en todos nuestros lugares de trabajo, y articule claramente las altas expectativas que tenemos para los empleados. Gracias por su dedicación al servicio de todos los estudiantes de MCPS y sus familias.

Atentamente,

Jack R. Smith, Ph.D.
Superintendente de Escuelas

Introducción

Montgomery County Public Schools (MCPS) tiene como compromiso una cultura organizativa que avanza nuestros valores fundamentales de Aprendizaje, Relaciones, Respeto, Excelencia, y Equidad. Todos los empleados deben esforzarse todo lo posible por crear y mantener entornos de aprendizaje seguros y saludables para todos nuestros estudiantes. Se espera que todos los empleados interactúen con todos los estudiantes, padres/guardianes, colegas en todos los niveles, y la comunidad con el más alto nivel de integridad y profesionalismo.

Este Código de Conducta de los Empleados provee un resumen general de las expectativas y estándares de conducta legítimos que MCPS y la comunidad en general esperan que los empleados sigan en el ejercicio de la parte importante que les corresponde en la misión del distrito escolar. Además, este Código de Conducta resume los procedimientos disciplinarios que MCPS usa para abordar situaciones en las cuales los empleados no alcanzan a satisfacer nuestras expectativas y estándares de conducta.

El Código de Conducta de los Empleados se aplica a todos los empleados de MCPS, tanto certificados como no certificados, a tiempo completo o a tiempo parcial, como así también suplentes y otros empleados en capacidad temporal o por temporada. Muchos aspectos de este Código de Conducta se basan en las políticas aplicables del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, los reglamentos de MCPS, y otras directrices (en lo sucesivo llamadas reglas de MCPS), como así también en los acuerdos negociados y en las leyes estatales y federales. Este Código de Conducta no pretende reemplazar estos recursos, sino que proporcionar un resumen en un sólo documento y un punto de referencia de los elementos apropiados que serían útiles para todos los empleados. Por favor, tenga presente que este Código de Conducta no es un contrato, y la política y requisitos legales a los que se hace referencia están sujetos a cambios y sustituyen las afirmaciones que esta publicación contiene.¹

Expectativas de Conducta para el Empleado

MCPS espera que todos los empleados desempeñen sus labores con la habilidad y los conocimientos requeridos; que mantengan los estándares más altos de conducta responsable y ética; y, que obedezcan todas las leyes, políticas, y reglamentos aplicables. Bajo ninguna circunstancia ningún empleado puede involucrarse en ninguna de las siguientes actividades o comportamientos: inmoralidad, mala conducta en el desempeño de sus funciones (lo que incluye intencionalmente no denunciar una sospecha de abuso o negligencia infantil), insubordinación, incompetencia, o negligencia deliberada del deber.

Cada vez que un empleado enfrenta un asunto que exige una decisión ética con respecto a su comportamiento, MCPS espera que ellos consideren si el comportamiento podría violar una ley, política, reglamento, o estándar profesional de conducta responsable y ética. De igual importancia, los empleados deberán abstenerse de cualquier acción o conducta que—

- amenace la seguridad de estudiantes, compañeros de trabajo, o la comunidad en general;
- socave la integridad profesional del empleado; y/o
- ocasione que los empleados no estén aptos para desempeñar las funciones que se les asignaron.

Las tablas en las siguientes páginas proveen ejemplos específicos de los estándares de comportamiento que MCPS espera de todos sus empleados, como así también comportamiento inapropiado o perturbador que requiere corrección o disciplina. Un empleado que no cumpla con los comportamientos esperados, como así también una conducta de comportamientos inapropiados por parte de un empleado (incluyendo, pero no limitándose a, los “Qué No Hacer” enumerados en las siguientes páginas), pueden ocasionar que el empleado esté supeditado a acción disciplinaria, hasta e incluyendo suspensión y despido.

Los empleados deberán entender que no toda conducta inapropiada, impropia, o inmoral puede estar expresamente referenciada en esta publicación. Más bien, los ejemplos en las siguientes páginas son ilustrativos y no exhaustivos. Una conducta que no esté expresamente enumerada de todos modos puede merecer acción disciplinaria. Por ejemplo, las tablas no intentan enumerar todos los estándares de comportamiento del empleado basado en prácticas sensatas de sentido común o comúnmente entendidas.

1. Conducta Ética en el Entorno Laboral

Se espera que los empleados se comporten de una manera honesta; que cumplan con sus responsabilidades laborales diligentemente; que se adhieran a todas las leyes, reglamentos, y estándares de ética de MCPS que gobiernan su trabajo; y, que cumplan con las leyes y con los reglamentos de MCPS fuera del trabajo, donde no hacerlo afecta su aptitud para desempeñar su labor.

Ejemplos selectos de la conducta esperada:

- Completar los trabajos asignados de una manera adecuada, satisfactoria, y sin demora y seguir los procedimientos y las normas de MCPS, del departamento, y de la escuela, como así también las instrucciones, indicaciones, y órdenes de supervisores y administradores.
- Presentarse a trabajar puntualmente según esté programado, trabajar por el tiempo que se espera, seguir los procedimientos de licencia, y usar el tiempo de trabajo para desempeñar responsabilidades de MCPS.
- Vestirse de una manera profesionalmente apropiada para trabajar.
- Seguir los requisitos legales y las reglas de comportamiento ético de MCPS y evitar conflictos de interés.²
- Mantener la confidencialidad de información que usted obtiene a través de su trabajo, incluyendo los expedientes de empleados y estudiantes.³
- Ejercer debido cuidado y prudencia al incurrir en gastos en nombre de MCPS y cumplir con todos los requisitos al solicitar reembolso por incurrir en gastos de viaje y gastos relacionados directamente con asuntos oficiales de MCPS.⁴
- Completar puntualmente todos los informes requeridos y seguir las directrices de presentar informes financieros y del programa.
- Asistir y participar plenamente en todas las oportunidades de aprendizaje profesional requeridas por MCPS, y completar todo el trabajo de curso y capacitación para mantener vigentes las certificaciones/licenciaturas requeridas para permanecer en el cargo en MCPS al que usted fue asignado.
- Leer y cumplir con los estándares en el Sistema de Crecimiento Profesional (Professional Growth System).
- Denunciar casos conocidos o sospechados de fraude, reclamos falsos, afirmaciones falsas, soborno, robo, o malversación de fondos o propiedad de MCPS.⁵
- Ejercer responsabilidad fiscal y rendir cuentas de fondos de MCPS, proteger la propiedad de MCPS, y respetar la propiedad ajena.
- Seguir los requisitos legales y los reglamentos de MCPS que prohíben el uso de alcohol, tabaco, y otras drogas,⁶ en instalaciones de MCPS.⁷
- Seguir los requisitos legales y los reglamentos de MCPS en lo que respecta a la protección y seguridad de las escuelas.

- Seguir los requisitos legales y las reglas de MCPS en lo que se refiere al uso apropiado de páginas de Internet de MCPS, correo electrónico, y demás tecnología de comunicaciones,⁸ como así también protección de exámenes y requisitos para informar datos.⁹
- Auto declaración de arrestos, cargos, o condenas cuando se exija hacerlo.¹⁰
- Seguir las normas de MCPS y de las leyes de elecciones estatales con respecto a la participación en campañas políticas, actividades electorales partidistas, y distribución de materiales políticos o partidistas.¹¹
- Responder honestamente a una indagación relacionada con el trabajo por parte de MCPS, autoridades del orden público, u otros agentes de investigación autorizados.
- Manejar viajes patrocinados por la escuela que involucran a los estudiantes dentro de las normas de MCPS y con la aprobación correspondiente.¹²
- Llevar a cabo las actividades de su vida privada (incluyendo actividades en las redes sociales) de una manera que no sea perjudicial para su efectividad como empleado de MCPS y reconocer que las actividades criminales, deshonestas, y otras actividades inapropiadas pueden tener un impacto negativo en su empleo con MCPS.¹³

Ejemplos seleccionados de conducta inapropiada:

- Involucrarse en una conducta que pone en riesgo la seguridad de estudiantes, empleados, padres/guardianes, o el público.
- Abandonar su trabajo.
- Proveer información falsa o hacer omisión importante en un currículum vitae o en una solicitud de empleo.
- Hacer mal uso de su licencia o presentar solicitudes de reembolso, gastos, o pago que son incorrectos o fraudulentos.
- Presentar información incorrecta o fraudulenta a MCPS o en nombre de MCPS.
- Robar.
- Participar en toma de decisiones durante el ejercicio de su trabajo para MCPS en áreas donde usted tenga un interés personal,¹⁴ o usar su cargo como empleado de MCPS o información obtenida mediante su empleo para provecho personal.
- Supervisar a un esposo/a, parientes, familia política, o cualquier empleado con quien usted tiene o ha tenido una relación personal estrecha.
- Aceptar obsequios, a menos que las reglas de MCPS lo permitan.¹⁵
- Dar clases particulares, antes o después del horario de clases, o actividades remuneradas durante el verano, salvo lo permitido por las políticas o reglamentos de MCPS.¹⁶
- Poseer armas de fuego u otras armas en instalaciones de MCPS o en una actividad auspiciada por MCPS.¹⁷

2. Conducta Ética con los Estudiantes

Se espera que todos los empleados construyan relaciones positivas con los estudiantes para apoyar el aprendizaje y a su vez que se adhieran a estándares de práctica profesional.

Ejemplos seleccionados de conducta esperada:

- Tratar a todos los estudiantes de manera justa, equitativa, y con respeto, sin importar su raza, color, origen nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, estado civil, condición socioeconómica, características físicas, discapacidad mental o física, o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable.¹⁸
- Mantener altas expectativas para todos los estudiantes, que sean razonables, claras, y apropiadas según la edad.
- Usar estrategias positivas de intervención para comportamiento y apoyos que guíen el comportamiento de los estudiantes y estrategias de respuesta apropiada para mantener un entorno protegido y seguro.
- Respetar el espacio personal de los estudiantes.
- Denunciar inmediatamente cuando se observe o se sospeche abuso o negligencia de niños o adultos vulnerables y no interferir con la preparación de reportes de abuso o negligencia.¹⁹
- Limitar el uso de correo electrónico y las comunicaciones con los estudiantes a través los medios sociales a solamente propósitos apropiados y directamente relacionados con la enseñanza o con sus responsabilidades laborales en MCPS.

Ejemplos seleccionados de conducta inapropiada:

- Discriminar a estudiantes basado en raza, color, ancestro, origen nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, estado civil, condición familiar, condición socioeconómica, atributos físicos, discapacidad física o mental, o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable.²⁰
- Involucrarse en el acoso escolar, hostigamiento, o intimidación de estudiantes.²¹
- Involucrarse en el abuso o negligencia de cualquier niño/a o adulto vulnerable, incluyendo comportamientos de acoso de menores mediante el cual un adulto o una persona en una posición de autoridad desarrolla un vínculo emocional con un niño/a para conseguir su confianza para propósitos de explotación u otro abuso.²²
- Involucrarse, o intentar involucrarse, en una relación romántica o sexual con un/a estudiante de MCPS, sin importar la edad del/de la estudiante.
- Reunirse con un/a estudiante a solas en un salón con las puertas cerradas o con las luces apagadas.
- Mostrar material pornográfico a estudiantes de MCPS, o involucrar a niños en o con pornografía.

- Presentar o ver material pornográfico en instalaciones de MCPS o en cualquier actividad de MCPS.
- Involucrarse en interacciones físicas inapropiadas con estudiantes, tales como—
 - Golpear, hacer cosquillas, o besar;
 - Acariciar cualquier parte del cuerpo de un/a estudiante;
 - Cualquier tipo de masaje dado por o a un niño/a; y
 - Enviar fotos, notas, caricaturas, o chistes ofensivos o explícitamente sexuales.

NOTA: Ciertos tocamientos pueden ser apropiados en situaciones particulares, tales como una palmada en la espalda o en el hombro, darse la mano, chocar los cinco, o sostener la mano de niños pequeños para guiarlos o acompañarlos.

- Involucrarse en interacciones verbales inapropiadas con estudiantes, tales como—
 - Insultos o uso de obscenidades;
 - Hablar de detalles íntimos de su vida personal;
 - Instar a los estudiantes a que guarden secretos de otros adultos;
 - Humor de naturaleza sexual u ofensiva;
 - Comentarios sobre un/a estudiante que avergüenzan, menosprecian, o son despectivos, incluyendo comentarios negativos sobre la apariencia física, el desarrollo del cuerpo, la vestimenta, o la familia; y
 - Lenguaje severo que puede amenazar, degradar, o humillar a los niños.
- Entablar interacciones individuales con estudiantes de MCPS a través de las redes sociales, correo electrónico, u otras comunicaciones electrónicas sobre temas no directamente relacionados con la enseñanza o con sus responsabilidades laborales en MCPS.
- Usar cuentas de correo electrónico personales, sitios de redes sociales, u otras comunicaciones electrónicas para comunicarse o convertirse en “amigos” con estudiantes.
- Trasladar a un/a estudiante en un vehículo personal sin la autorización del padre/madre/guardián y de un administrador escolar; y, si fuese posible, hacer arreglos para que un segundo adulto acompañe al conductor del vehículo y al/ a la estudiante.
- Dar obsequios a un/a estudiante en particular, a menos que un administrador lo apruebe con antelación.
- Utilizar el castigo físico, u otras prácticas inapropiadas de disciplina estudiantil, tales como sacudir, abofetear, empujar, pellizcar, aislar, o negar comida, luz, o atención médica.²³
- Usar la restricción física, o el aislamiento de estudiantes, excepto en ocasiones muy limitadas establecidas en las reglas de MCPS y en capacitación y guías patrocinadas por el distrito escolar.²⁴

3. Conducta Ética con Colegas, Padres/Guardianes, y la Comunidad

Se espera que las interacciones de los empleados con los padres/guardianes, con otros empleados, y con miembros de la comunidad sean profesionales y respetuosas y que cumplan con todas las leyes y políticas que prohíben la discriminación en sus interacciones con otros adultos. De igual manera, es indispensable que todos los empleados tengan conocimiento, comprendan, y toleren los intereses, puntos de vista, culturas, y orígenes de los demás.

Ejemplos seleccionados de conducta esperada:

- Practicar la cortesía en todas las interacciones y buscar y respetar las opiniones de otros.
- Crear un ambiente acogedor para los padres/guardianes y para la comunidad escolar.²⁵
- Comunicarse de una manera abierta y respetuosa.
- Usar estrategias colaborativas y basadas en interés, en vez de enfoques posicionales o adversarios.
- Proveer y recibir comentarios/sugerencias de manera constructiva y respetuosa.
- Proveer supervisión adecuada de visitantes, voluntarios, y contratistas en instalaciones de MCPS.²⁶
- Respetar la diversidad de opiniones y creencias de otros empleados, padres/guardianes, y otros miembros de la comunidad escolar.

Ejemplos selectos de conducta inapropiada:

- Involucrarse en conducta grosera o irrespetuosa hacia otros.
- Discriminar a los padres/guardianes, compañeros de trabajo, supervisores, u otros ciudadanos basado en raza, color, ancestro, origen nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, estado civil, condición familiar, condición socioeconómica, atributos físicos, discapacidad física o mental, o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable.²⁷
- Involucrarse en abuso escolar, acoso, o intimidación de empleados de MCPS u otros adultos.²⁸
- Tomar represalias contra un empleado u otra persona por tomar cualquier acción o por reportar cualquier hecho o información relacionada con actos inapropiados reales o percibidos como tal.

Puesta en Práctica y Cumplimiento del Código de Conducta

Este Código de Conducta tiene como intención incorporar y proveer contexto adicional con respecto a la variedad de requisitos legales y de otra índole y los sistemas que gobiernan las expectativas relacionadas con la conducta de los empleados de MCPS. Estas incluyen, pero no se limitan a, lo siguiente:

1. El **Artículo de Educación del Código Comentado de Maryland (Annotated Code of Maryland)** y las **Regulaciones del Código de Maryland (Code of Maryland Regulations–COMAR)** establecen expectativas con respecto al comportamiento de maestros, directores de escuela, vice directores, y otros empleados de las escuelas públicas cuyos cargos requieren un certificado profesional emitido por el Departamento de Educación del Estado de Maryland (Maryland State Department of Education–MSDE)²⁹ y proveen estándares para suspensión y despido cuando esos empleados certificados desacatan estos estándares. Además, si los conductores de vehículos escolares y los asistentes del conductor infringen ciertas expectativas, la ley estatal los descalifica de conducir y/o del empleo.³⁰
2. **Otras leyes federales y estatales** establecen requisitos para los empleados de MCPS en términos de la protección de la propiedad o reputación de otra persona; responsabilidad financiera y del programa; denuncia de abuso y negligencia infantil; confidencialidad de los expedientes de los estudiantes y del personal; y, derechos civiles y obligaciones que prohíben discriminación.
3. **Los convenios de acuerdos colectivos negociados** con Montgomery County Education Association (MCEA), Service Employees International Union Local 500 (SEIU), y Montgomery County Association of Administrators and Principals/Business and Operations Administrators (MCAAP/MCBOA) establecen las expectativas con respecto a la conducta de los empleados, los derechos a debido proceso para los empleados, y estipulaciones que reconocen que MCPS puede disciplinar a empleados por “motivos apropiados”.³¹ Este estándar reconoce que los empleados deberán obedecer las expectativas de estos estándares de comportamiento, y que desacatarlos podría constituir un “motivo apropiado” para disciplina o despido del empleo.
4. El **Convenio de la Cultura de Respeto** entre MCPS, MCEA, MCAAP, y SEIU establece expectativas para que los empleados de MCPS fomenten un ambiente laboral positivo que asegure el éxito de cada empleado, un alto nivel de rendimiento estudiantil, y el continuo mejoramiento en una organización que se auto renueva.³²

5. Los **Sistemas de Crecimiento Profesional (Professional Growth Systems)** para todos los empleados de MCPS, según se estipula en cada convenio de acuerdo colectivo, identifican en minucioso detalle los estándares esperados para el desempeño del trabajo, proporcionando extensos ejemplos de comportamientos que cumplen o no cumplen esas expectativas. Los Sistemas de Crecimiento Profesional también definen los mecanismos de evaluación previstos para asegurar el cumplimiento de esas expectativas.³³

6. **Las políticas del Consejo y los reglamentos de MCPS** gobiernan temas tales como ética, administración financiera, denuncias de abuso y negligencia infantil, y no discriminación, y crean expectativas relacionadas con el comportamiento de los empleados.³⁴ Además, el Departamento de Transporte cuenta con un manual para empleados titulado *Just Cause Standards for Bus Attendants and Bus Operators (Estándares de Justa Causa para Asistentes de Autobuses y Conductores de Autobuses)*.³⁵

Es responsabilidad de todos los empleados de MCPS asegurarse de que su comportamiento se ajuste a estos diferentes estándares. Desacatarlos puede resultar en el uso del proceso de mejoramiento en el Sistema de Crecimiento Profesional, las provisiones disciplinarias del empleado bajo los convenios de acuerdo colectivo, o para los empleados certificados, los procedimientos de suspensión y despido bajo la Sección 6-202 del Artículo de Educación del Código Comentado de Maryland (Section 6-202 of the Education Article of the Annotated Code of Maryland), según sea apropiado bajo las circunstancias. En algunos casos, quizás sea adecuado más de un enfoque. Dichas acciones son iniciadas y determinadas por MCPS caso por caso, están sujetas a revisión y apelación mediante procedimientos de queja y apelación provistos por la ley, las políticas del Consejo, y los reglamentos de MCPS, y por los convenios de acuerdos colectivos negociados. Mientras que este Código de Conducta se centra en acciones que podrían someter a un empleado a medidas disciplinarias, existen ciertos casos que podrían, o deberían, ser gestionados apropiadamente a través del Sistema de Crecimiento Profesional.

Disciplina Correctiva y Progresiva

MCPS tiene como compromiso el tratamiento justo y consistente de los empleados en un proceso disciplinario que es tanto correctivo como progresivo.

1. **Acciones Correctivas No Disciplinarias.** En algunas circunstancias, un supervisor o administrador puede determinar que la conducta de un empleado no merece acción disciplinaria formal, pero sí merece una clarificación de las expectativas relacionadas con su conducta en el futuro.

En dichos casos, el supervisor o administrador puede proveer orientación por escrito sobre las expectativas relacionadas con conducta futura. Dicho documento no se considera de naturaleza disciplinaria, pero se mantendrá un expediente confidencial que puede proporcionar contexto para acción disciplinaria futura, si la conducta del empleado no se ajusta a las expectativas comunicadas.

2. **Acciones disciplinarias.** Acciones disciplinarias típicas deben incluir lo siguiente:

- Advertencia verbal o por escrito
- Reprimenda por escrito
- Suspensión sin pago
- Democión
- Remoción del cargo
- Despido

MCPS no tiene la obligación de usar ningún nivel específico de disciplina progresiva o de utilizar las acciones en el orden en que figuran arriba. En cambio, los hechos específicos de cada situación determinan cuáles de las acciones disciplinarias enumeradas serán las apropiadas. Al tomar una determinación en cuanto al nivel apropiado de acción disciplinaria para cada caso, se deberán tener en cuenta los factores atenuantes (tales como el largo historial de buen servicio de un empleado con un expediente limpio o una indicación de menor culpabilidad por parte del empleado) o factores agravantes (tales como poner a otros en riesgo de daño grave, demostrando faltas intencionalmente perjudiciales, o indiferencia al efecto de una acción o al resultado que la misma pueda tener en otros). Falta de conciencia o conocimiento de este Código de Conducta, o de las políticas o reglamentos aplicables, no constituyen una defensa a un cargo de mala conducta.

Excepto en casos de transgresiones graves, incluyendo, pero no limitándose a, conducta criminal prohibida que se trata en las siguientes páginas, inicialmente deberá aplicarse el nivel apropiado más bajo de acción disciplinaria, para enfocarse en asegurar que el empleado entienda las expectativas y que no reincida en la conducta inapropiada. En general, las medidas disciplinarias deberían progresar a un nivel más severo después de que se haya implementado una acción disciplinaria más leve y que la misma no haya resultado efectiva. De todas maneras, una transgresión más seria puede merecer la suspensión o el despido, aunque sea una primera ofensa o repetidas ofensas, dependiendo de las circunstancias. Este podría ser el caso incluso si la transgresión viola un estándar de conducta que no está específicamente enumerado por escrito pero que conlleva la puesta en práctica del sentido común de los principios o leyes penales que la gobiernan.

3. Proceso para casos que involucran sospecha de abuso infantil y otra actividad criminal. Los casos que involucren sospecha de abuso o negligencia infantil por parte de un empleado de MCPS exigen denuncia verbal inmediata a Child Welfare Services (Servicios de Bienestar de Menores) en el Departamento de Salud y Servicios Humanos del Condado de Montgomery (Montgomery County Department of Health and Human Services), comúnmente conocido como Servicios de Protección de Menores (Child Protective Services-CPS), y, en casos de abuso sexual, a la División de Investigaciones de Víctimas Especiales (Special Victims Investigations Division) del Departamento de Policía del Condado de Montgomery (Montgomery County Police Department-MCPD) también, según lo exige la ley estatal, la Política JHC del Consejo (Board Policy JHC), y el Reglamento JHC-RA de MCPS (MCPS Regulation JHC-RA). En cada caso de presunto abuso o negligencia por parte de un empleado de MCPS, la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development-OHRD) llevará a cabo una investigación interna de acuerdo con todas las políticas del Consejo y los reglamentos aplicables de MCPS, y recomendará medidas disciplinarias apropiadas. OHRD llevará a cabo una investigación interna, incluso cuando CPS y MCPD descarten o cierren el caso sin tomar acción y/o si la Oficina del Procurador del Estado en el Condado de Montgomery (Montgomery County State's Attorney's Office) rechaza levantar cargos criminales porque dichos casos podrían involucrar violaciones de las políticas del Consejo, reglamentos de MCPS, contratos, y/u otras guías. Mientras esté pendiente una investigación por parte de CPS, MCPD, o cualquier otra agencia externa, MCPS no puede entrevistar a testigos, a presuntas víctimas, o a presuntos responsables sin previo acuerdo de, y sujeto a cualquier limitación recomendada por, las agencias que lleven a cabo la investigación. Además, MCPS debe llevar a cabo todas las investigaciones internas de una manera que coopere totalmente con las agencias externas que estén llevando la investigación y que no interfiera con, o que perjudique, la investigación externa.

Otros incidentes críticos que involucren la sospecha de actividad criminal, tales como distribución de drogas o el uso de armas en una instalación de MCPS, exigen denuncia a MCPS, de acuerdo con la política del Consejo y el Memorándum de Entendimiento entre MCPS, MCPD, y otras agencias del condado que involucran el Programa de Oficiales de Seguridad Escolar (School Resource Officers-SROs) y Otras Respuestas de Orden Público a Incidentes con Base en Escuelas.³⁶ En casos de sospecha de actividad criminal, OHRD puede llevar a cabo una investigación interna de una manera que sea totalmente cooperativa con las agencias externas que estén investigando y que no interfiera con, o que perjudique, la investigación externa.

4. Procesos para casos que involucren sospecha de otra mala conducta. En otros casos, y de acuerdo con las leyes y reglas aplicables de MCPS, los jefes y supervisores deberán usar su juicio profesional al hacer

reportes a OHRD. Los jefes y supervisores que sienten que las acciones de un empleado pueden justificar una reprimenda de un funcionario del distrito escolar con un cargo más alto que el de supervisor inmediato, una suspensión sin sueldo, o el despido del empleado debe remitir el asunto al superintendente asociado de OHRD a través de su propio superintendente asociado si el empleado es un empleado profesional, o el administrador o supervisor del empleado (a menudo un director de departamento) si el empleado es un empleado de servicios de apoyo. OHRD revisará entonces la información presentada, llevará a cabo o dirigirá la investigación correspondiente, y tomará o recomendará cualquier acción que pueda estar justificada a través de la información obtenida. Si un jefe o supervisor tiene alguna pregunta con respecto a si la conducta de un empleado debería ser abordada a través del Sistema de Crecimiento Profesional o el proceso de disciplina para empleados, el jefe o supervisor deberá comunicarse con la Unidad de Evaluación de Desempeño y Cumplimiento (Performance Evaluation and Compliance Unit-PECU) de OHRD. Los casos que involucren el desempeño insatisfactorio de sus funciones laborales, debido a la falta de capacidad o conocimiento, normalmente se abordarán a través del Sistema de Crecimiento Profesional, y podrían resultar en cese de empleo, si el empleado no logra alcanzar y mantener un nivel de desempeño satisfactorio. En casos que podrían abordarse mediante el Sistema de Crecimiento Profesional o el proceso de disciplina, MCPS no tiene la obligación de usar un proceso previo a otro. Los empleados que son miembros de una de las unidades de convenio colectivos de empleados pueden tener derecho a representación durante la investigación a través de su sindicato, de acuerdo con las respectivas provisiones de los convenios de acuerdo colectivo. Si los jefes o supervisores tienen preguntas sobre el derecho a la representación, deberán comunicarse con PECU o con el Departamento de Relaciones de la Asociación (Department of Association Relations) para obtener ayuda y orientación.

5. **Licencia administrativa.** Cualquier sospecha de comportamiento inapropiado de un empleado podría ser razón para asignarle licencia administrativa, en espera de una investigación de las acusaciones. Los casos se revisan de forma individual, y el factor clave es si el hecho de que el empleado continúe en su cargo podría representar una potencial amenaza para los estudiantes o para el personal, para la investigación de la presunta conducta inapropiada, o para la perpetuidad de la presunta conducta inapropiada (por ejemplo, si la alegación es de actos financieros ilícitos y la persona maneja fondos de MCPS). De acuerdo con el Reglamento JHC-RA de MCPS (MCPS Regulation JHC-RA), un empleado de MCPS que sea el objeto de alegaciones de abuso o negligencia infantil será puesto en licencia administrativa, a menos que haya información significativa y creíble de que justifique otras medidas. Cuando se ponen a empleados en licencia administrativa, se tomarán medidas para

limitar su acceso al correo electrónico de MCPS y a otras tecnologías de comunicación.

Conducta Criminal Prohibida

Además de los procedimientos disciplinarios de MCPS, un empleado puede enfrentarse a cargos criminales por ciertas malas conductas. Estos procedimientos criminales podrían acarrear consecuencias para continuar como empleado de MCPS. Por ejemplo, bajo la Sección 6-113 del Artículo de Educación del Código Comentado de Maryland (Section 6-113 of the Education Article of the Annotated Code of Maryland), MCPS no puede intencionalmente contratar o retener a ningún empleado que haya sido condenado, o que se haya declarado culpable o nolo contendere (sin impugnación), de un delito que involucre ciertos delitos sexuales, abuso sexual de un menor, y crímenes de violencia.³⁷ Además, el Superintendente de Escuelas del Estado de Maryland tiene la obligación de revocar el certificado emitido por el estado de un maestro o de otro profesional en ciertas circunstancias que involucren un acto criminal y otros delitos.³⁸

MCPS también exige que todos los miembros del personal reporten ellos mismos si son detenidos o acusados de cualquier delito enumerado en el Reglamento GCC-RA de MCPS, *Auto-Declaración por parte de un Miembro del Personal sobre Detenciones, Cargos Penales, y Condenas* (MCPS Regulation GCC-RA, *Staff Self-Reporting of Arrests, Criminal Charges, and Convictions*), así como también cualquier pronunciamiento penal subsiguiente. Este requisito de auto-declaración refleja el compromiso de MCPS de proporcionar un ambiente protegido y seguro a todos los estudiantes y al personal, y promueve el cumplimiento de la ley de Maryland, incluyendo la Sección 6-113 del Artículo de Educación del Código Comentado de Maryland (Section 6-113 of the Education Article of the Annotated Code of Maryland). Este requisito se aplica a las detenciones y los cargos criminales, como así también a cualquier pronunciamiento penal que se produzca el 1ro. de octubre, 2016, o después.

Preguntas y Más Información

Si los empleados de MCPS tienen preguntas sobre el significado o interpretación de este Código de Conducta o cómo el mismo se aplica a situaciones específicas, deberán consultar con el director/a de su escuela o con su supervisor/a. Si los directores o supervisores tienen más preguntas, deben comunicarse con PECU/OHRD, al 301-279-3361, o con el Departamento de Relaciones de la Asociación, llamando al 301-279-3511.

Además, los empleados pueden comunicarse con el personal de sus respectivos sindicatos para recibir asesoramiento y ayuda.

NOTAS FINALES

- ¹ Hay más información disponible en el sitio de Internet de MCPS, www.montgomeryschoolsmd.org. Este Código de Conducta de los Empleados es distinto del Código de Conducta de MCPS para los estudiantes.
- ² Para más información, consulte la Política BBB del Consejo, Ética (Board Policy BBB, *Ethics*), y el Reglamento GCA-RA de MCPS, *Conflicto de Interés del Empleado* (MCPS Regulation GCA-RA, *Employee Conflict of Interest*).
- ³ Para más información, consulte el Reglamento JOA-RA de MCPS, *Expedientes Escolares del Estudiante* (MCPS Regulation JOA-RA, *Student Records*).
- ⁴ Para más información, consulte el Reglamento DIE-RA de MCPS, *Viaje para Propósitos de Montgomery County Public Schools (MCPS)* (MCPS Regulation DIE-RA, *Travel for Montgomery County Public Schools (MCPS) Purposes*).
- ⁵ Para más información, consulte el Reglamento GCB-RA de MCPS, *Denuncia y Manejo de Acciones Fraudulentas por Parte de Empleados, Agentes, o Contratistas de MCPS* (MCPS Regulation GCB-RA, *Reporting and Handling Fraudulent Actions by MCPS Employees, Agents, or Contractors*). MCPS ofrece una línea telefónica para denunciar de manera anónima fraude, desperdicio, o abuso como una vía para que los empleados planteen preocupaciones y asegurarles que van a estar protegidos de represalias o persecución por la denuncia de irregularidades hecha de buena fe. Si los empleados sienten que no es necesario su anonimato entonces deben compartir sus preocupaciones con su supervisor/a o con otros líderes en su escuela o departamento. Hay más información disponible en www.montgomeryschoolsmd.org/departments/fraudhotline/.
- ⁶ Para más información, consulte la política IGN del Consejo, *Prevención del Uso de Alcohol, Tabaco, y Otras Drogas en Montgomery County Public Schools* (Board Policy IGN, *Preventing Alcohol, Tobacco, and Other Drug Abuse in Montgomery County Public Schools*), y el Reglamento COF-RA de MCPS, *Alcohol, Tabaco, y Otras Drogas en una Instalación de Montgomery County Public Schools* (MCPS Regulation COF-RA, *Alcohol, Tobacco, and Other Drugs on MCPS Property*). El uso de alcohol en instalaciones de MCPS está prohibido, excepto en circunstancias muy limitadas que pueden ser aprobadas por el Consejo.
- ⁷ Propiedad de MCPS significa cualquier escuela u otra instalación, incluyendo terrenos que pertenecen a MCPS o que maneja MCPS, autobuses y otros vehículos de MCPS, y las instalaciones y/o terrenos de cualquier actividad de MCPS que involucre a los estudiantes.
- ⁸ Para más información, consulte el Reglamento IGT-RA de MCPS, *Responsabilidades del Usuario para Sistemas de Computación, Información Electrónica y Seguridad de Redes* (MCPS Regulation IGT-RA, *User Responsibilities for Computer Systems, Electronic Information, and Network Security*).

- ⁹ Para más información, consulte el Reglamento ILA-RA de MCPS, *Evaluaciones con Requisitos de Seguridad e Informe* (MCPS Regulation ILA-RA, *Assessments with Security and Reporting Requirements*).
- ¹⁰ MCPS también exige que todos los miembros del personal reporten ellos mismos si son detenidos o acusados de cualquier delito enumerado en el Reglamento GCC-RA de MCPS, *Auto-Declaración por Parte de un Miembro del Personal sobre Detenciones, Cargos Penales, y Condenas* (MCPS Regulation, GCC-RA, *Staff Self-Reporting of Arrests, Criminal Charges, and Convictions*), como así también cualquier pronunciamiento penal subsiguiente. Este requisito se aplica a las detenciones y los cargos criminales en el futuro, como así también a cualquier pronunciamiento penal que se produzca el 1ro. de octubre, 2016, o después.
- ¹¹ Para más información, consulte la Política KEA del Consejo, *Campañas Políticas y Materiales Políticos* (Board Policy KEA, *Political Campaigns and Political Materials*), y el Reglamento KEA-RA de MCPS, *Participación en Campañas Políticas y Distribución de Materiales de Campañas* (MCPS Regulation KEA-RA, *Participation in Political Campaigns and Distribution of Campaign Materials*).
- ¹² Para más información, consulte el Reglamento IPD-RA de MCPS, *Programas de Viaje y Estudio, Excursiones Escolares, y Viajes de Organización Estudiantil* (MCPS Regulation IPD-RA, *Travel-Study Programs, Field Trips and Student Organization Trips*).
- ¹³ Para más información, consulte el Artículo 22F del convenio de MCAAP, Artículo 111A del convenio de MCEA, y el Artículo 35C del convenio de SEIU.
- ¹⁴ Para más información, consulte la Política BBB del Consejo, *Ética* (Board Policy BBB, *Ethics*), y el Reglamento GCA-RA de MCPS, *Conflicto de Interés del Empleado* (MCPS Regulation GCA-RA, *Employee Conflict of Interest*).
- ¹⁵ Para más información, consulte la Política BBB del Consejo, *Ética* (Board Policy BBB, *Ethics*), y el Reglamento GCA-RA de MCPS, *Conflicto de Interés del Empleado* (MCPS Regulation GCA-RA, *Employee Conflict of Interest*).
- ¹⁶ Para más información, consulte la Política del Consejo BBB, *Ética* (Board Policy BBB, *Ethics*), y el Reglamento GCA-RA de MCPS, *Conflicto de Interés del Empleado* (MCPS Regulation GCA-RA, *Employee Conflict of Interest*).
- ¹⁷ Para más información, consulte el Reglamento COE-RA de MCPS, *Armas* (MCPS Regulation COE-RA, *Weapons*).
- ¹⁸ Para más información, consulte las Políticas ACA del Consejo, *Relaciones Humanas*; ACB, *Prohibida la Discriminación*; y, JHF, *Acoso Escolar, Hostigamiento, o Intimidación* (Board Policies ACA, *Human Relations*; ACB, *Nondiscrimination*; JHF, *Bullying, Harassment, or Intimidation*), y el Reglamento ACA-RA de MCPS, *Relaciones Humanas* (MCPS Regulation ACA-RA, *Human Relations*) y el Reglamento JHF-RA de MCPS, *Acoso Escolar, Hostigamiento, o Intimidación* (MCPS Regulation JHF-RA, *Bullying, Harassment, or Intimidation*).
- ¹⁹ Para más Información, consulte la Política JHC del Consejo, *Abuso y Negligencia Infantil*, (Board Policy JHC, *Child Abuse and Neglect*) y el Reglamento JHC-RA de MCPS, *Denuncia e Investigación de Abuso y Negligencia Infantil* (MCPS Regulation JHC-RA, *Reporting and Investigating Child Abuse and Neglect*).

²⁰ Para más información, consulte las Políticas ACA del Consejo, *Relaciones Humanas*; ACB, *Prohibida la Discriminación*; JHF, *Acoso Escolar, Hostigamiento, o Intimidación* (Board Policies ACA, *Human Relations*; ACB, *Nondiscrimination*; JHF, *Bullying, Harrassment, or Intimidation*) y el Reglamento ACA-RA de MCPS, *Relaciones Humanas* (MCPS Regulation ACA-RA, *Human Relations*), y el Reglamento JHF-RA de MCPS, *Acoso Escolar, Hostigamiento, o Intimidación* (MCPS Regulation JHF-RA, *Bullying, Harrassment, or Intimidation*). Hay más información disponible en la publicación de MCPS *Normas para Respetar la Diversidad Religiosa*, una publicación diseñada para asegurar que nuestros estudiantes tengan el derecho a expresar sus creencias y prácticas religiosas, sin discriminación, intimidación, u hostigamiento.

²¹ Para más información, consulte la Política JHF del Consejo, *Acoso Escolar, Hostigamiento, o Intimidación* (Board Policy JHF, *Bullying, Harassment, or Intimidation*), y el Reglamento JHF-RA de MCPS, *Acoso Escolar, Hostigamiento, o Intimidación* (MCPS Regulation JHF-RA, *Bullying, Harassment, or Intimidation*).

²² Para más información, consulte la Política JHC del Consejo, *Abuso y Negligencia Infantil* (Board Policy JHC, *Child Abuse and Neglect*), y el Reglamento JHC-RA de MCPS, *Denuncia e Investigación de Abuso y Negligencia Infantil* (MCPS Regulation JHC-RA, *Reporting and Investigating Child Abuse and Neglect*). Por favor, tenga presente que los ejemplos de conducta inapropiada enumerados en este Código de Conducta podrían constituir abuso o negligencia, bajo ciertas circunstancias. Bajo el Reglamento JHC-RA de MCPS (MCPS Regulation JHC-RA), abuso se define de la siguiente manera:

- Cualquier daño físico, no necesariamente visible, o daño psicológico a un niño/a o adulto vulnerable, por parte de cualquier persona que tenga custodia permanente o temporal o que sea responsable del cuidado o supervisión de un niño/a o adulto vulnerable bajo circunstancias que indiquen que la salud y el bienestar del niño/a o del adulto vulnerable se vea perjudicada o en riesgo sustancial de ser perjudicada.
- Cualquier acto/s sexual/es (se sufra o no daño físico) que involucre atentado al pudor o explotación sexual, incluyendo pero no limitándose a incesto, violación, u ofensa sexual de cualquier grado, sodomía o prácticas sexuales antinaturales o pervertidas hacia un niño/a o adulto vulnerable por parte de cualquier persona que tenga custodia permanente o temporal o que sea responsable del cuidado o supervisión de un niño/a o adulto vulnerable. Atentado al pudor o explotación sexual incluyen, pero no se limitan a, contacto o comportamiento con un niño/a o adulto vulnerable, tales como exposición, voyerismo, insinuaciones sexuales, besar, acariciar, delito sexual de cualquier grado, violación, sodomía, prostitución, tráfico humano; o, permitir, autorizar, alentar, o involucrar a un niño/a o adulto vulnerable en exposición, fotografía, filmación, o representación pornográfica de un niño/a o adulto vulnerable según lo prohíbe la ley, o permitir que un niño/a o adulto vulnerable resida o esté regularmente en presencia de un agresor sexual inscrito en registros.

Bajo el Reglamento JHC-RA de MCPS (MCPS Regulation JHC-RA), la negligencia se define como dejar desatendido/a a un niño/a o adulto vulnerable o de otro modo dejar de brindar cuidado o atención apropiados, o la provisión de cuidado o atención inadecuada, a un niño/a o adulto vulnerable por parte de un padre/madre, guardián, padre/madre adoptivo/a, integrante de la familia o del hogar, vecino, empleado de MCPS, voluntario, o contratista, una persona en un cargo de autoridad, o cualquier otra persona que tenga a su cargo el cuidado permanente o temporal o la custodia o responsabilidad de supervisión del niño/a o del adulto vulnerable bajo circunstancias que indican—

- que la salud o el bienestar del niño/a o adulto vulnerable son perjudicados o que están en riesgo sustancial de daño, o
- daño psicológico a un niño/a o adulto vulnerable o riesgo sustancial de daño psicológico.

²³ Para más información, consulte la Política JGH del Consejo, *Disciplina del Estudiante* (Board Policy JGH, *Student Discipline*), y la Política JFA del Consejo, *Derechos y Responsabilidades del Estudiante* (Board Policy JFA, *Student Rights and Responsibilities*), además del Reglamento JGA-RA de MCPS, *Manejo del Salón de Clases e Intervenciones para el Comportamiento del Estudiante* (Regulation JGA-RA, *Classroom Management and Student Behavior Interventions*), el Reglamento JGA-RB de MCPS, *Suspensión y Expulsión*, (MCPS Regulation JGA-RB, *Suspension and Expulsion*), el Reglamento JGA-RC de MCPS, *Suspensión y Expulsión de Estudiantes con Discapacidades* (MCPS Regulation JGA-RC *Suspension and Expulsion of Students with Disabilities*), el Reglamento JFA-RA de MCPS, *Derechos y Responsabilidades del Estudiante* (MCPS Regulation JFA-RA, *Student Rights and Responsibilities*), y el Código de Conducta de los Estudiantes de MCPS.

²⁴ Para más información, consulte el Reglamento JGA-RA de MCPS, *Manejo del Salón de Clases e Intervenciones para el Comportamiento del Estudiante* (MCPS Regulation JGA-RA, *Classroom Management and Student Behavior Interventions*).

²⁵ Para más información, consulte la Política ABC del Consejo, *Involucramiento de los Padres y de la Familia* (Board Policy ABC, *Parent and Family Involvement*) y el Reglamento ABC-RA de MCPS, *Involucramiento de los Padres y de la Familia* (MCPS Regulation ABC-RA, *Parent and Family Involvement*).

²⁶ Para más información, consulte el Reglamento ABA-RB de MCPS, *Visitantes en las Escuelas* (MCPS Regulations ABA-RB, *School Visitors*), y el Reglamento IRB-RA de MCPS, *Voluntarios en las Escuelas* (MCPS Regulation IRB-RA, *Volunteers in Schools*).

²⁷ Para más información, consulte la Política ACA del Consejo, *Relaciones Humanas* (Board Policy ACA, *Human Relations*), y la Política ACB del Consejo, *Prohibida la Discriminación* (Board Policy ACB, *Nondiscrimination*).

- ²⁸ Para más información, consulte las Políticas del Consejo ACF, *Acoso Sexual* y ACH, *Acoso Laboral/Intimidación* (Board Policies ACH, *Sexual Harrassment*; ACH, *Workplace Bullying*) y los Reglamentos de MCPS ACF-RA, *Acoso Sexual* (ACF-RA, *Sexual Harrassment*), y ACH-RA, *Acoso Laboral/Intimidación*, (ACH-RA, *Workplace Bullying*).
- ²⁹ Bajo la Sección 6-202 del Artículo de Educación del Código Comentado de Maryland (Section 6-202 of the Article of Education of the Annotated Code of Maryland), los empleados certificados pueden ser suspendidos o despedidos por una o más de cinco razones distintas: inmoralidad; mala conducta en ejercicio de funciones, incluyendo deliberadamente no denunciar una sospecha de abuso infantil, en violación de la Sección 5-704 del Artículo de Derecho de la Familia; insubordinación; incompetencia; y, negligencia deliberada del deber. Estas cinco causas reglamentarias justificables de suspensión o despido de empleados certificados son amplias en su naturaleza y por lo tanto proveen una base (dependiendo de todos los factores y circunstancias relevantes) para acción adversa de empleo resultante de, entre muchas otras cosas, convicciones por ofensas criminales que emanan de actividades, estén o no relacionadas con el empleo.
- ³⁰ Para más información, consulte COMAR 13A.06.07.07 (conductores de vehículos escolares) y COMAR 13A.06.07.08 (asistentes de vehículos escolares).
- ³¹ El Código de Conducta no tiene como intención suplantar el derecho consuetudinario de arbitraje laboral o prohibir que un árbitro debidamente nombrado lo aplique en casos que surgen bajo los convenios de acuerdo colectivos del distrito escolar.
- ³² El Compacto está disponible en www.montgomeryschoolsmd.org/staff/respect/.
- ³³ Para más información, consulte www.montgomeryschoolsmd.org/departments/professionalgrowth/.
- ³⁴ Un compendio completo de las políticas del Consejo y de los reglamentos de MCPS está disponible en www.montgomeryschoolsmd.org/departments/policy/.
- ³⁵ El manual del Departamento de Transporte (Department of Transportation) está disponible en www.montgomeryschoolsmd.org/departments/transportation/about/jcsbabo.pdf, y se aplica conjuntamente con el convenio de acuerdo colectivo entre el Consejo de Educación y SEIU.
- ³⁶ Este Memorándum de Entendimiento está disponible en www.montgomeryschoolsmd.org/uploadedFiles/departments/security/SRO-Memorandum-2015.pdf.
- ³⁷ La Sección 6-113 del Artículo de Educación del Código Comentado de Maryland (Section 6-113 of the Article of Education of the Annotated Code of Maryland) prohíbe que MCPS intencionalmente contrate o retenga a ningún empleado que haya sido condenado, o que se haya declarado culpable, de lo siguiente:
- a. Un **delito sexual** en tercer o cuarto grado bajo §3-307 o §3-308 del Artículo de Derecho Penal del Código de Maryland o un delito bajo las leyes de otro estado que constituiría un delito bajo §3-307 o §3-308 del Artículo de Derecho Criminal si fuese cometido en Maryland;

- b. **Abuso sexual infantil** bajo §3-602 del Artículo de Derecho Penal, o un delito bajo las leyes de otro estado que constituiría abuso sexual infantil bajo §3-602 del Artículo de Derecho Penal si fuesen cometidos en Maryland; o
- c. Un **delito de violencia** según se define en §14-101 del Artículo de Derecho Penal, o un delito bajo las leyes de otro estado que sería una violación de §14-101 del Artículo de Derecho Penal si fuesen cometidos en Maryland, incluyendo: (1) secuestro; (2) provocación premeditada de incendio (piromanía) en primer grado; (3) rapto; (4) homicidio culposo, excepto homicidio involuntario; (5) caos; (6) mutilación; (7) asesinato; (8) violación sexual; (9) robo; (10) secuestro de vehículo; (11) secuestro de vehículo a mano armada; (12) delito sexual en primer grado; (13) delito sexual en segundo grado; (14) uso de un arma corta para cometer un delito u otro delito de violencia; (15) abuso infantil en primer grado; (16) abuso sexual de un menor; (17) intento de cometer cualquiera de los delitos descritos en los puntos (1) al (16) de esta lista; (18) continuar con una línea de conducta con un menor bajo §3-315 del Artículo de Derecho Penal; (19) asalto en primer grado; (20) asalto con intento de asesinato; (21) asalto con intento de violación; (22) asalto con intento de robo; (23) asalto con intento de cometer una ofensa sexual en primer grado; y (24) asalto con intento de cometer una ofensa sexual en segundo grado.

³⁸ Bajo las Regulaciones del Código de Maryland (Code of Maryland Regulations-COMAR) 13A.12.05.02, el Superintendente de Escuelas del Estado de Maryland tiene la **obligación** de revocar un certificado emitido por el Consejo de Educación del Estado de Maryland a un maestro u otro profesional si un individuo—

1. Se declara culpable o nolo contendere (sin impugnación) con respecto a, recibe libertad condicional antes del juicio con respecto a, o es condenado/a por, un delito que involucre—
 - a. Abuso o negligencia infantil según se define en el Artículo de Derecho Penal §§3-601-3-603, Código Comentado de Maryland (Annotated Code of Maryland), o un delito comparable en otro estado; o
 - b. Un delito de violencia según se define en el Artículo de Derecho Penal §14-101, Código Comentado de Maryland (Annotated Code of Maryland), o un delito comparable en otro estado; o
2. Es despedido/a o renuncia después de notificación de alegaciones de abuso sexual infantil.

Además, COMAR 13A.12.05.02 establece que el Superintendente de Escuelas del Estado de Maryland suspenderá o revocará un certificado profesional por varias otras razones, incluyendo si el/la titular del certificado—

1. Se declara culpable o nolo contendere (sin impugnación) con respecto a, recibe libertad condicional antes del juicio con respecto a, o es condenado/a por, un delito que involucre—
 - a. Contribuir a la delincuencia de un menor;
 - b. Atentado contra la moral si la ofensa repercute directamente en la aptitud del individuo para enseñar; o
 - c. Una ofensa de una sustancia controlada peligrosa según se define en las leyes federales o estatales, y la sanción por esta ofensa cometida en Maryland será impuesta de acuerdo con el Artículo §§1-501-1-507, y el Artículo de Derecho Penal §5-810, Código Comentado de Maryland (Annotated Code of Maryland);
2. Voluntaria e intencionalmente—
 - a. Hace una declaración material falsa o encubrimiento en la solicitud para un certificado,
 - b. Presenta falso informe o documentación sobre un asunto material en la solicitud para un certificado, o
 - c. Comete una violación de la política y los procedimientos de prueba de seguridad e informes de datos establecidos en COMAR 13A.03.04;
3. Obtiene un certificado de manera fraudulenta o engañosa;
4. Intencionalmente omite denunciar una sospecha de abuso infantil, en violación del Artículo de Derecho de la Familia, §5-701, Código Comentado de Maryland (Annotated Code of Maryland);
5. Queda despedido/a o renuncia después de notificación de alegación de mala conducta que involucra a un/a estudiante en cualquier sistema escolar o contra cualquier menor, o alegación de mala conducta que involucra cualquier causa de suspensión o revocación de un certificado provisto en esta regulación;
6. Ha tenido un certificado que ha sido suspendido, revocado, o entregado voluntariamente en otro estado por un motivo que sería justificación de suspensión o revocación bajo esta regulación.



Publicado por Department of Materials Management para Office of the Chief Operating Officer
Traducido por Language Assistance Services Unit • Office of Communications
Copyright © 2016 Montgomery County Public Schools, Rockville, Maryland
0047.17 • Editorial, Graphics & Publishing Services • 8/16 • Spanish • NP

