

# REGLAMENTO MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

---

**Registros Relacionados:** ABA-RB, ACA, ACF, ACF-RA, ACH, COC-RA, GAA, GKA-RA, JHF, JHF-RA  
**Oficina Responsable:** Chief Operating Officer

## Abuso/Intimidación ("Bullying") en el Lugar de Trabajo

### I. PROPÓSITO

Afirmar el compromiso de Montgomery County Public Schools (MCPS) con la cultura organizativa de respeto.

Establecer procedimientos para la implementación de la Política ACH del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *Abuso/Intimidación ("Bullying") en el Lugar de Trabajo*, que establece un esquema para prevenir, intervenir y corregir el abuso/intimidación en el lugar de trabajo con procesos para prevenir, identificar, reportar, investigar y resolver casos de abuso/intimidación, con acciones correctivas, según sean necesarias.

### II. ANTECEDENTES

El Consejo considera que el abuso/intimidación en el lugar de trabajo es inaceptable y no se tolerará bajo ninguna circunstancia. Cualquier abuso/intimidación es un comportamiento incompatible con el *Pacto de Cultura de Respeto*<sup>1</sup> y desvía la energía organizativa de los valores fundamentales del Consejo. Se espera que los empleados se comporten de una manera que contribuya a una atmósfera de entendimiento, respeto e interacción positiva entre todas las personas y grupos.

### III. DEFINICIÓN

*Abuso/intimidación en el lugar de trabajo significa maltrato repetido, deliberado y doliente, sea directo o indirecto, sea verbal, físico o de otra índole, llevado a cabo por uno o más empleados contra otro empleado/a o empleados/as y que*

- A. está motivado por cualquier característica personal real o percibida de una persona, según lo define la Política ACA del Consejo de Educación, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*; o

---

<sup>1</sup> *Pacto de Cultura de Respeto entre Montgomery County Public Schools, Montgomery County Education Association, Service Employees International Union Local 500 y Montgomery County Association of Administrators and Principals* (en lo sucesivo referenciado como *Pacto de Cultura de Respeto*).

- B. De otra manera amenaza o intimida; y que ocurre en el lugar de trabajo y/o durante el tiempo de empleo.
- C. Es lo suficientemente severo o generalizado como para alterar las condiciones del entorno laboral de un individuo.

Estos comportamientos pueden ocurrir en persona o a través de cualquier medio de comunicación, incluyendo comunicaciones electrónicas, ocurra o no la conducta o comunicación en una instalación de MCPS.

El abuso/intimidación en el lugar de trabajo no se limita a la conducta de supervisor/a a subordinado/a y puede incluir conducta entre compañeros o de subordinado/a a supervisor/a. Ejemplos de abuso/intimidación en el lugar de trabajo pueden incluir actos de humillación, intimidación o sabotaje del desempeño laboral. El abuso/intimidación en el lugar de trabajo puede afectar adversamente el bienestar físico o psicológico de una persona, o el desempeño de su trabajo y oportunidades de progreso.

#### IV. PROCEDIMIENTOS

##### A. Identificación y Prevención

1. MCPS aumentará la concientización sobre la prevalencia, causas y consecuencias del abuso/intimidación, acoso/hostigamiento o intimidación en el lugar de trabajo. Las estrategias de prevención y actividades informativas refuerzan las expectativas de buena conducta entre colegas, en apoyo del *Código de Conducta de los Empleados de MCPS* y del *Pacto de Cultura de Respeto*.
2. MCPS distribuirá documentos para informar a los empleados y al público sobre cómo identificar, prevenir, intervenir y corregir el abuso y la intimidación en el lugar de trabajo.
3. Se incorporará información de prevención, capacitación profesional y entrenamiento sobre abuso/intimidación en el lugar de trabajo en el entrenamiento para todo el sistema sobre la conducta en el lugar de trabajo, e incluirá identificación, prevención, intervención y corrección de abuso/intimidación en el lugar de trabajo. Habrá fácil acceso a las leyes aplicables y políticas relacionadas con el abuso/intimidación en el lugar de trabajo.
4. La Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development–OHRD) y la Oficina de Participación de Empleados y Relaciones Laborales (Office of Employee Engagement and Labor Relations–OEELR), proveerán orientación adicional, según sea necesario.
5. Se alienta a los empleados a que busquen orientación, apoyo y/o ayuda para abordar asuntos relacionados a abuso/intimidación en el lugar de trabajo a través de OEELR.

## B. Reportar

1. Conforme al Proceso Informal provisto en el Reglamento GKA-RA de MCPS, *Queja Administrativa*, cualquier empleado/a de MCPS que crea que han sido objeto de abuso/intimidación en el lugar de trabajo, o cualquier testigo que haya presenciado abuso/intimidación en el lugar de trabajo, deberá reportar el incidente/s de inmediato a su supervisor/a o a otro administrador/a apropiado en el sitio de trabajo. El Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (DCI) de OEELR desarrollará guías para el personal y para supervisores/as, según sea necesario, para explicar los procedimientos de reportar, investigar y efectuar seguimiento específicamente relacionado al abuso/intimidación en el lugar de trabajo.
2. Si el objeto de la queja es el supervisor/a del/de la reclamante o es alguien en una posición de autoridad en relación al/a la reclamante, el empleado/a puede presentar la queja a DCI. El reporte deberá hacerse través del proceso de queja administrativa estipulado en el Reglamento GKA-RA de MCPS, *Queja Administrativa*.
3. Cualquier queja que no sea resuelta a nivel local deberá ser reportada a DCI, mediante el proceso de queja administrativa estipulado en el Reglamento GKA-RA de MCPS, *Queja Administrativa*.
4. Se prohíbe la intimidación, acoso/hostigamiento o represalias contra un empleado/a de MCPS que reporte abuso/intimidación en el lugar de trabajo y/o que participe en una investigación de abuso/intimidación en el lugar de trabajo.
5. De acuerdo con el *Código de Conducta de los Empleados* de MCPS, se podrían implementar consecuencias para los empleados/as que se involucren en represalias y/o empleados de los que se descubra que han hecho acusaciones falsas intencionalmente.

## C. Acción correctiva

La disciplina correctiva y progresiva se determinará de acuerdo con el *Código de Conducta de los Empleados* de MCPS y los convenios colectivos negociados o reglamentos de MCPS aplicables.

## D. Abuso/intimidación por parte de personas que no son empleados de MCPS

1. Se espera que los empleados se comporten de una manera profesional y amable con el público. No obstante, todos los empleados tienen derecho a civilidad en todas sus interacciones en el lugar de trabajo.
2. Se alienta a los empleados a que notifiquen a sus supervisores/as cuando haya interacciones con miembros del público que lleguen al grado de

abuso/intimidación en el lugar de trabajo. Se espera que los supervisores/as apoyen a sus empleados/as y que ayuden a buscar la resolución de asuntos que lleguen al grado de abuso/intimidación en el lugar de trabajo con personas que no son empleados/as de MCPS. Los supervisores/as pueden contactar a la Oficina de Apoyo y Mejoramiento Escolar (Office of School Support and Improvement) o la Oficina del Jefe de Operaciones (Office of the Chief Operating Officer) para recibir apoyo adicional en cuanto a cómo manejar asuntos que involucren interacciones con personas que no son empleados/as.

3. MCPS informa a los empleados acerca de las leyes de Maryland, en lo que se refiere a abuso/intimidación en el lugar de trabajo, y MCPS también provee guía y recursos para incidentes que involucran a personas que no son empleados/as, que puede ocurrir en persona o a través de cualquier medio de comunicación, incluyendo comunicación electrónica, sea que la conducta o la comunicación ocurra dentro o fuera de una instalación de MCPS.
4. Si fuese necesario, se pueden utilizar procedimientos que se encuentran en las leyes de Maryland, el Reglamento ABA-RB de MCPS, *Visitantes en las Escuelas*, en el Reglamento COC-RA de MCPS, *Entrada Ilegal o Disturbio en Instalaciones de MCPS*, para abordar asuntos relacionados a abuso/intimidación en el lugar de trabajo con personas que no son empleados/as de MCPS.

#### E. Otros Recursos

Nada de lo contenido en este documento excluirá o limitará ningún derecho, remedio o causa de acción provista bajo cualquier otra política del Consejo, reglamento de MCPS o cualquier ley o regulación federal, estatal o local. Tampoco modifica o limita la plenitud de los derechos, autoridad y discreción del Consejo y del superintendente en el desempeño de sus funciones y su responsabilidad de controlar, supervisar y administrar MCPS bajo las leyes, reglas y procedimientos aplicables.

**Fuentes Relacionadas:** *Pacto de Cultura de Respeto; Código de Conducta de los Empleados de Montgomery County Public Schools, Código Comentado de Maryland, Artículo de Educación, §6-901 a la §6-906 y §26-101*

**Historial del Reglamento:** Nuevo reglamento 29 de junio, 2016; modificaciones no sustanciales 24 de julio, 2017.