

PERSONAL CLASIFICADO: SUSPENSIÓN Y DESPIDO

Política Código:

7940

Los puestos clasificados (es decir, aquellos que no requieren una licencia de instrucción o administrativa) son críticos para la operación efectiva del sistema escolar. La junta alienta la comunicación abierta entre los empleados clasificados y sus supervisores. Cuando surgen problemas de desempeño, se alienta a los supervisores a comunicar claramente en forma oral o escrita la naturaleza de las deficiencias y brindar una oportunidad razonable para mejorar. Cualquier aviso o amonestación por escrito se incluirá en el archivo del personal de la oficina central del empleado. Se espera que todos los empleados cumplan con los requisitos del trabajo y busquen aclaraciones y orientación cuando sea necesario para cumplir con estos requisitos.

A. SUSPENSION

El superintendente o la persona designada pueden suspender a un empleado sin pago como sanción disciplinaria. El superintendente deberá notificar por escrito la suspensión sin pagar al empleado. Este aviso se colocará en el archivo personal. La suspensión sin pago puede comenzar de inmediato. Un empleado tiene 10 días calendario a partir de la fecha de recepción de una notificación por escrito de la decisión del superintendente para tomar las siguientes acciones: (1) solicitar una notificación por escrito de los motivos de la decisión del superintendente y (2) solicitar una apelación ante la junta de educación sobre la decisión de suspender sin pago. Si se solicita una notificación de los motivos de la suspensión, dicha notificación debe proporcionarse antes de cualquier audiencia de la junta sobre la decisión. Si no se presenta una apelación dentro de este tiempo, se considera que se renuncia a la apelación. Un empleado puede apelar una suspensión alegando que no había una base racional para la suspensión; la suspensión fue discriminatoria, se usó para hostigar o fue ilegal; o no se siguieron las políticas de la junta.

Al recibir una solicitud de apelación, el presidente puede designar un panel de tres miembros de la junta para revisar la decisión. El presidente de la junta o el panel puede establecer reglas para una audiencia ordenada y eficiente. El empleado será notificado por escrito de la decisión de la junta de mantener, revertir o modificar la decisión del superintendente. Un empleado recibirá un pago atrasado por cualquier período de suspensión sin pago que no sea confirmado por la junta.

B. TERMINACIÓN

Como empleados "a voluntad" que carecen de derechos contractuales o legales en su empleo, los empleados en puestos clasificados pueden ser despedidos por cualquier motivo que no sea discriminatorio o ilegal, incluyendo un desempeño inadecuado, mala conducta, incumplimiento de las políticas de la junta o una reducción en personal. Todas las terminaciones para reducir el personal se realizarán de acuerdo con la política 7921, Reducción de personal clasificado. Todas las demás terminaciones se realizarán de conformidad con esta política. El superintendente tiene la autoridad para despedir a los empleados a voluntad. El superintendente debe notificar por escrito al empleado y a la junta sobre la decisión de terminar. Un empleado tiene 15 días calendario desde la fecha de

recepción de la notificación de la decisión del superintendente para tomar las siguientes acciones: (1) solicitar una notificación por escrito de los motivos de la decisión del superintendente y (2) solicitar una apelación de la decisión a la Junta de Educación. Si se solicita una notificación de los motivos de la terminación, dicha notificación debe proporcionarse antes de cualquier audiencia de la junta sobre la terminación. La terminación es efectiva durante el período de apelación.

Al recibir una solicitud para apelar la decisión del superintendente de terminar, el presidente puede designar un panel de tres miembros de la junta para revisar la decisión. El empleado tiene la carga de establecer que el despido se basó en una discriminación ilegal o que fue ilegal. El superintendente puede ofrecer evidencia para corroborar que el despido fue por una razón que no es ilegal, como advertencias previas o esfuerzos correctivos.

Se seguirán los procedimientos de audiencia establecidos en la política 2500, Audiencias ante la Junta. El presidente notificará por escrito la decisión al empleado y al superintendente tan pronto como sea posible después de tomar una decisión. La junta puede confirmar la decisión del superintendente o reincorporar al empleado por cualquier motivo que considere apropiado, siempre que la razón de la junta no sea discriminatoria o ilegal.

Cualquier empleado que haya sido despedido por causa no será elegible para un nuevo empleo.

A petición de una junta local de educación, escuela autónoma o escuela regional de Carolina del Norte sobre el motivo del despido de un empleado, el superintendente o la persona designada indicarán si el historial criminal del empleado fue relevante para el despido.

Esta política no tiene la intención de crear ningún derecho de propiedad o un contrato implícito o expreso entre la junta y el empleado que no sea lo que establece la ley.

Referencias Legales: 29 U.S.C. 621 y ss. ; 29 U.S.C. 794 y ss. ; 42 U.S.C. 1981; 42 U.S.C. 12101; G.S. 115C-45 (c), -47, -332

Referencias Cruzadas: Audiencias ante la Junta (política 2500), Reducción de Personal Clasificado (política 7921), Auditoría Anual Independiente (política 8310)

Adoptado: 14 de mayo de 1998 para entrar en vigencia el 1 de julio de 1998

Revisado: 11 de mayo de 2000, 13 de enero de 2011, 12 de febrero de 2015, 8 de febrero de 2018, 8 de agosto de 2019