

## **PERSONAL CLASIFICADO: SUSPENSIÓN Y DESPIDO**

*Política Código:* **7940**

---

Las posiciones clasificadas son críticas para el funcionamiento efectivo del sistema escolar. La Junta fomenta la comunicación abierta entre los empleados clasificados y sus supervisores. Cuando surgen problemas de rendimiento, se alienta a los supervisores a que se comunique claramente en forma oral o escrita la naturaleza de las deficiencias y proporcionen una oportunidad razonable de mejorar. Cualquier aviso o amonestación por escrito será incluido en el archivo del personal del empleado en la oficina central. Se espera que todos los empleados cumplan con los requisitos del trabajo y busquen clarificación y orientación cuando sea necesario para cumplir con estos requisitos.

### **A. SUSPENSION**

El Superintendente o el designado pueden suspender a un empleado sin paga como sanción disciplinaria. El Superintendente deberá proveer notificación por escrito de la suspensión sin pagar al empleado. Este aviso será colocado en el archivo de personal. La suspensión sin pago puede comenzar inmediatamente. Un empleado tiene 10 días naturales a partir de la fecha de recibir la notificación por escrito de la decisión del Superintendente de tomar las siguientes acciones: (1) solicitar notificación por escrito de la razón (es) para la decisión del Superintendente y (2) solicitar una apelación ante la Junta de Educación sobre la decisión de suspender sin pago. Si se solicita el aviso de la razón (es) para la suspensión, dicha notificación debe ser proporcionada antes de cualquier audiencia de la Junta en la decisión. Si no se hace una apelación dentro de este plazo, se considerará que se renuncia a una apelación. Un empleado puede apelar una suspensión alegando que no existe una base racional para la suspensión; la suspensión era discriminatoria o se usaba para hostigamiento; o las políticas de la Junta no fueron seguidas.

Al recibir una solicitud de apelación, el Presidente podrá designar un panel de tres miembros de la Junta para examinar la decisión. El Presidente de la Junta o el grupo pueden establecer reglas para una audiencia ordenada y eficiente. El empleado será notificado por escrito de la decisión de la Junta para mantener, revertir o modificar la decisión del Superintendente. Un empleado recibirá pago de regreso por cualquier

### **B. DESPIDO**

Como empleados "a voluntad", los empleados en posiciones clasificadas pueden ser terminados sobre cualquier base no discriminatoria, incluyendo el funcionamiento inadecuado, mala conducta, falta de seguir políticas de la Junta, o una reducción en el personal. Todas las terminaciones para reducir el personal estarán de acuerdo con la póliza 7921, Reducción de Personal Clasificado. Todas las demás terminaciones se harán de acuerdo con esta póliza. El Superintendente tiene la autoridad para poner fin a los empleados de "a Voluntad". El Superintendente debe proporcionar una notificación por

---

escrito al empleado y a la Junta de la decisión de Despido. Un empleado tiene 15 días naturales a partir de la fecha de recepción de la notificación de la decisión del Superintendente de tomar las siguientes acciones: (1) solicitar notificación por escrito de la razón (es) para la decisión del Superintendente y (2) solicitar una apelación de la decisión a la Junta de Educación. Si se solicita el aviso de la razón (es) para la terminación, dicha notificación debe ser proporcionada antes de cualquier audiencia de la Junta sobre el despido. La terminación es efectiva durante el período de apelación.

Al recibir una solicitud para apelar la decisión del Superintendente de despido, el Presidente puede nombrar un panel de tres miembros de la Junta para revisar la decisión. El empleado tiene la carga de establecer que la terminación se basó en una discriminación ilegal. El Superintendente puede ofrecer evidencia para corroborar que el despido fue por una razón no discriminatoria, tales como advertencias previas o esfuerzos de remediación.

Se seguirán los procedimientos de audiencia establecidos en la política 2500, Audiencias ante la Junta. El Presidente proporcionará una notificación por escrito de la decisión al empleado y al Superintendente tan pronto como sea posible después de haber llegado a una decisión. La junta puede defender la decisión del Superintendente o reintegrar al empleado por cualquier razón que considere apropiada, siempre y cuando la razón de la Junta no sea discriminatoria.

Cualquier empleado que ha sido despedido por causa no será elegible para el reempleo.

Tras la investigación de una Junta Local de Educación de Carolina del Norte, escuela chárter o escuela regional en cuanto a la razón del despido de un empleado, el Superintendente o el designado deberá indicar si el historial criminal del empleado era relevante para el despido.

Esta política no pretende crear ningún derecho de propiedad o un contrato de garantía implícito o expreso entre la Junta y el empleado que no sea lo dispuesto por la ley.

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

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

Aprobado: 14 de mayo de 1998 en vigencia 01 de julio de 1998

Revisado: 11 de mayo de 2000, 13 de enero de 2011, 12 de febrero de 2015, 08 de febrero de 2018