

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Procedimiento Uniforme de Queja

Excepto que el Superintendente pueda de lo contrario específicamente proporcionar en otras pólizas de la SJCOE, estos procedimientos uniformes de quejas (UCP) serán utilizados para investigar y resolver solamente las quejas especificadas en SP 1312.3.

Oficial de Cumplimiento

El Superintendente espera que las denuncias del presunto incumplimiento o discriminación traídas por los estudiantes, empleados, padres/tutores legales, u otros miembros de la comunidad sean resueltas de manera rápida y equitativa.

El Superintendente designa la siguiente posición como el Coordinador de Incumplimiento/ No Discriminación para recibir e investigar quejas, y para garantizar el cumplimiento de la SJCOE con la ley:

Director of Human Resources
San Joaquin County Office of Education
2901 Arch Airport Road, Stockton, CA 95206 (physical)
P.O. Box 213030, Stockton, CA 95213-9030 (mailing)
(209) 468-4820

El Director de Recursos Humanos puede asignar a otro funcionario responsable del cumplimiento para investigar y resolver una queja. El Director de Recursos Humanos deberá inmediatamente dar aviso al demandante si otro funcionario responsable del cumplimiento está asignado a la queja.

En ningún caso se asignará a un funcionario responsable del cumplimiento, a una queja en la cual él/ella tiene un prejuicio o conflicto de interés; que le prohibiría a él/ella investigar justamente o resolver la queja. Cualquier queja en contra o que implique a un funcionario responsable del cumplimiento, puede ser presentada con el Superintendente o persona designada.

El Superintendente o persona designada deberá asegurarse que los empleados asignados a investigar y resolver quejas reciban capacitación, y estén bien informados acerca de las leyes y programas del problema de las quejas a las cuales ellos están asignados. La capacitación proporcionada a estos empleados deberá incluir las leyes federales y estatales actuales, y los reglamentos que rigen el programa, los procesos aplicables para investigar y resolver quejas incluyendo aquellas que implican una presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, normas aplicables para tomar decisiones acerca de las quejas, y tomar medidas correctivas apropiadas. Los empleados asignados pueden tener acceso a un abogado, de acuerdo a lo determinado por el Superintendente o persona designada.

El Director de Recursos Humanos o, si es necesario, cualquier administrador apropiado deberá determinar si las medidas provisionales son necesarias durante, y en la espera de los resultados de una investigación. Si, se determina que las medidas provisionales son necesarias, el Director de Recursos Humanos o el administrador consultarán con el Superintendente, la persona designada por el Superintendente, o, si es apropiado, el administrador de las instalaciones para implementar, si es posible, una o más de las medidas provisionales. Las medidas provisionales podrán permanecer en su lugar hasta que el Director de Recursos Humanos determine que ya no son necesarias, o hasta que la SJCOE emita su decisión final por escrito, lo que ocurra primero.

Avisos

La póliza de los UCP de la SJCOE y las regulaciones administrativas, deberán ser publicadas en todos los sitios escolares y oficinas de las escuelas administradas por el condado; incluyendo las salas de descanso del personal. El Director de Recursos Humanos deberá proporcionar anualmente un aviso por escrito de los UCP de la SJCOE, incluyendo información acerca de las cuotas estudiantiles ilegales, los requisitos del plan de control local de responsabilidad (LCAP), y los requisitos relacionados a los derechos educativos de los jóvenes adoptivos y estudiantes sin hogar, para los estudiantes, empleados, padres/tutores legales, comités consultivos, funcionarios apropiados de escuelas privadas o representantes, y otras partes interesadas. (5 CCR § 4622)

El aviso anual y la información completa de contacto del funcionario responsable del cumplimiento, pueden ser publicados en la página de internet de la SJCOE y, si está disponible, proporcionarlos a través de los medios sociales apoyados por la SJCOE.

El Superintendente o persona designada se asegurarán que todos los estudiantes y los padres/tutores legales, incluyendo los estudiantes y padres/tutores legales con conocimientos limitados en el idioma Inglés; tengan acceso a la importante información proporcionada en la póliza de la SJCOE, las regulaciones, formas, y avisos relacionados a los UCP.

Si, el 15 por ciento o más de los estudiantes inscritos en un programa particularmente administrado por el condado, hablan un solo idioma principal distinto del Inglés, la póliza, regulaciones, formas, y avisos respecto a los UCP; deberán ser traducidos a ese idioma, de conformidad con el Código de Educación §§ 234.1 y 48985. En todos los demás casos, la SJCOE deberá garantizar un acceso significativo a toda la información importante de los UCP, para los padres/tutores legales con conocimientos limitados del idioma Inglés.

El aviso deberá:

1. Identificar a la(s) persona(s), posición(es), o la unidad(es) responsable de recibir las quejas.
2. Asesorar al demandante de algunas soluciones por el derecho civil que puedan estar disponibles para él/ella bajo las leyes estatales o federales de discriminación, de acoso, intimidación, y de hostigamiento, si procede.
3. Asesorar al demandante en cuanto al proceso de apelación, incluyendo, si procede, el derecho del

demandante a llevar una queja directamente ante el Departamento de Educación de California (CDE), o para buscar soluciones ante las cortes civiles u otras agencias públicas, tal como la Oficina de los Derechos Civiles (OCR), del Departamento de Educación de los E.U., en casos implicando discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionados a represalias.

4. Incluya declaraciones que:

- a. La SJCOE tiene la principal responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las leyes federales y estatales aplicables, y los reglamentos que rigen los programas educativos.
- b. La revisión de la queja sea completada dentro de 60 días hábiles de la fecha de haber recibido la queja, a menos que el demandante este de acuerdo por escrito, a una extensión de tiempo.
- c. Una queja de presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, deberán ser presentadas no más tarde de seis meses de la fecha en que ocurrió, o seis meses de la fecha en que el demandante obtuvo primero conocimiento de los hechos de la supuesta discriminación ilegal. El tiempo para presentar puede ser extendido hasta 90 días por el Superintendente o persona designada por una buena causa, por previa solicitud por escrito del demandante exponiendo los motivos de la extensión.
- d. Una estudiante lactante en un plantel escolar, se le deberá proporcionar ajustes razonables para extraerse la leche materna, amamantar a un infante, o atender otras necesidades de la estudiante relacionadas con la lactancia materna.
- e. Un estudiante inscrito en una escuela pública no estará obligado a pagar una cuota por su participación en una actividad educativa, que constituya una parte fundamental e integral del programa educativo de la SJCOE, incluyendo actividades curriculares y extracurriculares.
- f. La Mesa Directiva está obligada a adoptar y actualizar anualmente el LCAP, de una manera que incluya una participación positiva de los padres/tutores legales, estudiantes, y otras personas interesadas en el desarrollo y/o revisión del LCAP.
- g. Un joven adoptivo deberá recibir información acerca de los derechos educativos relacionados a su ubicación educativa, inscripción y salida de la escuela, así como también de las responsabilidades de enlace educacional de la SJCOE con el joven adoptivo; para asegurar y facilitar estos requisitos y ayudar al estudiante en asegurarle una transferencia adecuada de sus créditos, archivos y grados, cuando él/ella se transfiera entre las escuelas o entre la SJCOE y otro distrito escolar.
- h. Un joven adoptivo o estudiante sin hogar, quien se transfiere a una escuela preparatoria administrada por el condado; o entre las escuelas preparatorias administradas por el condado, deberán ser informadas de la responsabilidad de la SJCOE de:

- (1) Aceptar cualquier tarea del curso académico o parte de las tareas del curso académico que el estudiante ha completado satisfactoriamente en otra escuela pública, escuela del tribunal de menores, o en una escuela que no es pública, escuela no sectaria o agencia, y para otorgar

crédito completo o parcial por las tareas del curso académico completadas.

- (2) No requerir que el estudiante vuelva a tomar cualquier curso, o una parte de un curso del cual él/ella ha completado satisfactoriamente en otra escuela pública, escuela del tribunal de menores, o en una escuela que no es pública, escuela de ninguna secta o agencia.
 - (3) Si, el estudiante ha completado su segundo año de la escuela preparatoria antes de la transferencia, proporcionar al estudiante información de las tareas del curso académico adoptado por la SJCOE y los requisitos de graduación impuestos por la SJCOE, de los cuales él/ella pueden estar exentos de conformidad con el Código de Educación 51225.1.
- i. A un estudiante no se le deberá asignar a un curso sin contenido educativo por más de una semana en cualquier semestre, o para un curso que el estudiante ha completado previamente de manera satisfactoria, sin cumplir con las condiciones especificadas.
 - j. El curso de estudio para un estudiante en la escuela primaria incluirá clases de educación física, no menos de 200 minutos cada diez días, excluyendo recreos y periodo de almuerzo.
 - k. La SJCOE deberá cumplir con las leyes federales y estatales, o reglamentos que rigen su participación en cualquier programa de ayuda financiera del estudiante autorizado por el Título IV, conforme a lo dispuesto en el Código de Educación § 52334.7.
 - l. La SJCOE deberá cumplir con las leyes federales y estatales, o reglamentos que rigen los centros regionales ocupacionales y los programas, conforme a lo dispuesto en el Código de Educación § 52334.7.
 - m. El demandante tiene el derecho de apelar la decisión tomada por la SJCOE al Departamento de Educación de California (CDE), presentando una apelación por escrito dentro de los 15 días hábiles de haber recibido la decisión.
 - n. La apelación al CDE debe incluir una copia de la queja presentada a la SJCOE, y una copia de la decisión de la SJCOE.
 - o. Las copias de los UCP de la SJCOE están disponibles de forma gratuita.

Responsabilidades de la SJCOE

Todas las quejas relacionadas a los UCP, deberán ser investigadas y resueltas dentro de 60 días hábiles de la fecha en que la SJCOE recibió la queja, a menos que el demandante este de acuerdo por escrito, a una extensión de tiempo.

El Director de Recursos Humanos deberá mantener un archivo de cada queja y de las subsecuentes acciones relacionadas, incluyendo los pasos tomados durante la investigación y toda la información requerida de conformidad con 5 CCR §§ 4631 y 4633.

Todas las partes involucradas en las denuncias deberán ser informadas cuando una queja es presentada, y cuando una decisión o dictamen han sido hechos. Sin embargo, el Director de Recursos Humanos deberá mantener confidencialmente todas las quejas o denuncias de discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas, excepto cuando la divulgación sea necesaria para llevar a cabo la investigación, subsecuentemente tomar medidas correctivas, llevar a cabo un seguimiento continuo, o mantener la integridad del proceso.

Presentación de la Queja

La queja deberá ser presentada al Director de Recursos Humanos, quien mantendrá un registro de las quejas recibidas.

Todas las quejas deberán ser presentadas de acuerdo a lo siguiente:

1. Una queja por escrito denunciando las violaciones de la SJCOE a las leyes estatales y/o federales aplicables, o a los reglamentos que rigen los programas de educación para adultos, programas de ayuda categóricamente consolidados, educación migrante, carreras técnicas y educación técnica y programas de capacitación, cuidado de niños y programas de desarrollo, programas de nutrición infantil, programas de educación especial, puede ser presentada por una persona, agencia pública, o una organización.
2. Cualquier queja denunciando el incumplimiento de la ley en relación a la prohibición en contra de requerir que los estudiantes paguen cuotas estudiantiles, depósitos, cargos, en relación al incumplimiento de los requisitos del LCAP, puede ser presentada anónimamente si el demandante provee pruebas o información que conduzca a las pruebas para apoyar una denuncia de incumplimiento. Una queja acerca de una violación a la prohibición en contra de cobrar ilegalmente cuotas a los estudiantes, puede ser presentada ante el administrador del plantel escolar. Sin embargo, dicha queja deberá ser presentada a no más tardar un año de la fecha en que la presunta violación haya ocurrido.
3. Una queja de presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, puede ser presentada por una persona denunciando que él/ella personalmente sufrieron discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, o por una persona quien cree que un individuo, o cualquier clase específica de personas, ha sido objeto de discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o represalias. La denuncia debe ser iniciada a más tardar en seis meses a partir de la fecha cuando la presunta discriminación, acoso, intimidación, hostigamiento, o represalias ocurrieron, o cuando el demandante obtuvo primero conocimiento de los hechos de la presunta discriminación, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionado a represalias. El tiempo para presentar una queja puede ser extendido hasta por 90 días por el Superintendente o persona designada por una buena causa, por previa solicitud por escrito del demandante exponiendo los motivos de la extensión.
4. Cuando una queja de una presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionada a represalias es presentada anónimamente, el Director de Recursos Humanos deberá perseguir una investigación u otra respuesta adecuada, dependiendo de la particularidad y confiabilidad de la información proporcionada y la seriedad de la acusación.

5. Cuando el demandante o la presunta víctima de discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionado a represalias pide confidencialidad, el Director de Recursos Humanos, le deberá informar a él/ella que la petición puede limitar la capacidad de la SJCOE para investigar la conducta o tomar otras medidas necesarias. Cuando se respeta una petición de confidencialidad, la SJCOE deberá sin embargo, tomar todas las medidas razonables para investigar y resolver/responder a la denuncia consistentemente de acuerdo con la petición.
6. Si, el demandante no puede poner una queja por escrito, debido a condiciones tal como discapacidad o analfabetismo; el personal de la SJCOE deberá ayudarle a él/ella en presentar la queja.

Mediación

El Director de Recursos Humanos puede informalmente hablar con el demandante de la posibilidad de utilizar una mediación. Sin embargo, la mediación no deberá ofrecerse o ser utilizada para resolver una queja implicando una denuncia de asalto sexual, o donde existe un riesgo razonable en el que una parte a la mediación se sentiría obligada a participar. Si el demandante acepta la mediación, el Director de Recursos Humanos debe hacer los arreglos necesarios para este proceso.

Investigación de la Queja

El Director de Recursos Humanos es motivado a llevar a cabo una reunión de investigación dentro de los 10 días hábiles de haber recibido la queja, o un intento infructuoso para mediar la queja. Esta reunión deberá proporcionar una oportunidad para que el demandante y/o su representante repitan la queja(s) verbalmente y presenten cualquier prueba, o información que conduzca a las pruebas, para apoyar las denuncias en la queja. Dichas pruebas o información pueden ser presentadas en cualquier momento durante la investigación.

Al conducir la investigación, el Director de Recursos Humanos también deberá coleccionar todos los documentos y revisar todos los archivos disponibles, notas, o declaraciones relacionadas a la queja, incluyendo cualquier prueba adicional o información recibida de las partes interesadas durante el curso de la investigación. El Director de Recursos Humanos deberá individualmente entrevistar a todos los testigos con información pertinente a la queja, y puede visitar cualquier lugar razonablemente accesible donde las acciones importantes presuntamente se llevaron a cabo. Para investigar una queja de presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionada a represalias, el funcionario responsable del cumplimiento deberá entrevistar a la presunta víctima(s), cualquiera de los presuntos agresores, y a otros testigos importantes privadamente, por separado, y de una manera confidencial. Si es necesario, el personal adicional o el asesor legal pueden conducir o apoyar la investigación.

El rechazo por parte del demandante para proporcionar al investigador los documentos u otras pruebas relacionadas con las denuncias de la queja, o que de lo contrario fallen o se nieguen a cooperar en la investigación, o participar en cualquier otra obstrucción de la investigación; puede resultar en el despido de la queja por falta de pruebas que apoyen las acusaciones.

El acusado y/o su representante y los representantes de la SJCOE, también deberán tener la oportunidad de presentar cualquier prueba o información importante de la queja. El rechazo del acusado y/o de la SJCOE en proporcionar al investigador el acceso a los archivos y/o otra información relacionada con las acusaciones en la queja, el no cumplir o negarse a cooperar en la investigación, o participar en cualquier otra obstrucción de la investigación, puede resultar en una decisión basada en las pruebas recolectadas de que ha ocurrido una violación, y puede resultar en la imposición de una medida correctiva a favor del demandante.

El Director de Recursos Humanos deberá aplicar una norma de “preponderancia de las pruebas” para determinar la veracidad de las acusaciones de los hechos en una queja. Esta norma se cumple si la acusación es más probable que sea verdad a que no lo sea.

Reporte de Conclusiones

Dentro de 60 días hábiles de haber recibido la queja, el Director de Recursos Humanos deberá preparar y enviar al demandante un reporte por escrito de la investigación y decisión; como se describe abajo; a menos que el demandante este de acuerdo en escribir para pedir una extensión de tiempo.

Si una investigación de una denuncia de acoso, basada en el género o de lo contrario, en contra de un empleado presenta pruebas de que un estudiante fue objeto de acoso por otros estudiantes, o si la investigación de una denuncia en contra de otros estudiantes produce pruebas de acoso por parte de un empleado, la SJCOE proseguirá con una investigación sobre ese problema también.

Decisión Final por Escrito

El reporte de la decisión se hará por escrito y enviada al demandante. El reporte de la decisión deberá estar escrito en Inglés y en el idioma materno del demandante, siempre que sea posible o requerido por la ley. Si no es posible escribir este reporte en el idioma materno del demandante, la SJCOE deberá organizar una reunión en la que un miembro de la comunidad interpretará para el demandante.

El reporte debe incluir:

1. Las conclusiones de los hechos basados en las pruebas recolectadas. Al llegar a una determinación de los hechos, los siguientes factores pueden ser tomados en cuenta:
 - a. Declaraciones hechas por cualquiera de los testigos.
 - b. La credibilidad relativa de las personas involucradas.
 - c. Cómo reaccionó al incidente el demandante.
 - d. Cualquier documental u otras pruebas relacionadas a la presunta conducta.
 - e. Casos pasados de conducta similar por cualquiera de los presuntos agresores.
 - f. Acusaciones falsas pasadas hechas por el demandante.

2. Conclusión (es) de la ley.
3. Disposición de la queja.
4. Razón fundamental de dicha disposición.

Para las quejas de discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, la disposición del demandante deberá incluir una determinación por cada acusación, ya sea si ocurrieron o no las represalias o discriminación ilegal.

La determinación de que si existe un ambiente hostil puede implicar las siguientes consideraciones:

- a. Cómo afectó la mala conducta la educación de uno o más estudiantes.
 - b. El tipo, la frecuencia, y duración de la mala conducta.
 - c. La relación entre la supuesta víctima (s) y el agresor(es).
 - d. El número de personas que participaron en la conducta y hacia quien fue dirigida la conducta.
 - e. El tamaño de la escuela, la ubicación de los incidentes, y las circunstancias en las cuales ocurrió.
 - f. Otros incidentes en la escuela involucrando a diferentes personas.
5. Medida(s) correctiva (s), incluyendo cualquiera de las acciones que hayan sido tomadas o que serán tomadas para atender las acusaciones en la queja e incluso, con respecto a una queja de cuotas estudiantiles, una medida correctiva que sea conforme al Código de la Educación § 49013 y 5 CCR § 4600.

Para las quejas de discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, la decisión puede incluir, como requerido por la ley:

- a. Las medidas correctivas impuestas a la persona que se encontró haber participado en la conducta que se relaciona directamente al tema de la demanda.
 - b. Las medidas correctivas individuales ofrecidas o proporcionadas al demandante o, a otra persona quien fue el objeto de la demanda.
 - c. Las medidas sistemáticas que la escuela ha tomado para eliminar el ambiente hostil y prevenir una ocurrencia.
6. Aviso del derecho del demandante para apelar la decisión dentro de 15 días al Departamento de Educación de California (CDE), y los procedimientos a seguir para iniciar dicha apelación. La

decisión también puede incluir procedimientos de un seguimiento para evitar que vuelva a ocurrir o represalias, y para reportar cualquiera de los problema subsecuentes.

Para las quejas de presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o quejas relacionadas a represalias en base a la ley estatal, la decisión deberá incluir también un aviso al demandante para que:

1. Él/ella puedan buscar otros recursos disponibles de la ley civil fuera de los procedimientos de queja de la SJCOE, incluyendo buscar ayuda en los centros de mediación o abogados de interés público/privado, 60 días después de haber presentado una apelación ante el CDE.
2. Los 60 días de moratoria no se aplican a las quejas que buscan medidas adoptadas judicialmente en los tribunales estatales, o para quejas por discriminación en base a la ley federal.
3. Las quejas de presunta discriminación en base a raza, color, origen nacional, sexo, género, discapacidad, o por la edad; también pueden ser presentadas al Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de los Derechos Civiles en www.ed.gov/ocr dentro de 180 días de la supuesta discriminación.

Acciones Correctivas

Cuando una queja es encontrada que tiene mérito, el Director de Recursos Humanos deberá adoptar cualquier acción correctiva apropiada permitida por la ley. Las medidas correctivas apropiadas que se enfoquen más ampliamente en la escuela, o en el ambiente de la SJCOE pueden incluir, pero no se limitan a, las acciones para reforzar las pólizas de la SJCOE; entrenamiento para los maestros, el personal, y estudiantes; actualizaciones de las pólizas escolares; o encuestas del ambiente escolar.

Para las quejas involucrando discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias; las medidas correctivas apropiadas enfocadas en la víctima pueden incluir, pero no están limitadas a, lo siguiente:

1. Consejería.
2. Apoyo Académico.
3. Servicios de salud.
4. Asignar un acompañante para que le permita a la víctima desplazarse con seguridad en el plantel escolar.
5. Información respecto a los recursos disponibles y cómo reportar incidentes similares o de represalias.
6. Separación de la víctima de otras personas involucradas, siempre que la separación no perjudique a la víctima.

7. Justicia Restaurativa.
8. Consultas de seguimiento para asegurar que la conducta ha sido detenida y no ha habido represalias.
9. Determinar si alguna de las acciones pasadas de la víctima que resultaron en disciplina, fueron relacionadas con el tratamiento que la víctima recibió y describió en la denuncia.

Para las quejas implicando discriminación ilegal, acoso, intimidación, hostigamiento, o relacionadas a represalias, las acciones correctivas apropiadas que se enfoquen en el estudiante agresor, pueden incluir, pero no están limitados a, los siguientes:

1. Transferir de la clase o de la escuela de acuerdo a lo permitido por la ley.
2. Conferencia de Padres/tutor legal.
3. Educación con respecto al impacto de la conducta en otros.
4. Apoyo positivo de conducta.
5. Referir al estudiante a un equipo de éxito.
6. Negar la participación en actividades extracurriculares o co-curriculares u otros privilegios según lo permitido por la ley.
7. Acción disciplinaria, tal como la suspensión o expulsión, según lo permitido por la ley.

La SJCOE también puede considerar un entrenamiento y otras intervenciones más amplias para la comunidad escolar, para asegurar que los estudiantes, el personal, y los padres/tutores legales entiendan los tipos de comportamiento que constituyen discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso, de los que la SJCOE no tolera, y cómo reportarlos y responder a esto.

Sí una queja de presunto incumplimiento de las leyes con respecto a cuotas estudiantiles, depósitos y otros cargos, minutos de instrucción de educación física para los estudiantes de las escuelas primarias, o cualquier requisito relacionado con la LCAP, si es encontrado que tiene mérito, la SJCOE deberá proporcionar una medida correctiva a todos los estudiantes afectados, y padres/tutores legales sujetos a los procedimientos establecidos por el reglamento de la Mesa Directiva Estatal de Educación.

Para las quejas por presunto incumplimiento de las leyes respecto a cuotas estudiantiles, la SJCOE tratará de buena fe, participando en esfuerzos razonables para identificar y totalmente reembolsar a todos los estudiantes afectados y padres/tutores legales quienes pagaron cuotas estudiantiles ilegalmente, dentro de un año antes de la presentación de la queja.

Apelaciones al Departamento de Educación de California

Cualquier demandante que no esté satisfecho con la decisión final escrita por la SJCOE, puede

Póliza Adoptada: 17 de noviembre de 1993

Adoptada por el Consejo Directivo: 18 de enero del 2006

Póliza Enmendada: 28 de junio del 2016

Oficina de Educación del Condado de San Joaquín

presentar una apelación por escrito al CDE dentro de los 15 días hábiles de haber recibido la decisión de la SJCOE.

Cuando se haga la apelación al CDE, dentro de 15 días de recibir la decisión, el demandante debe especificar la razón(es) por apelar la decisión, y si los hechos son incorrectos o no, y/o si la ley ha sido aplicada indebidamente. La apelación deberá ser acompañada por una copia de la queja presentada localmente y la decisión.

A partir de que el CDE ha sido informado de que el denunciante ha apelado la decisión tomada por la SJCOE, el Superintendente o persona designada deberá enviar los siguientes documentos al CDE:

1. Una copia de la denuncia original.
2. Una copia de la decisión por escrito.
3. Un resumen de la naturaleza y la extensión de la investigación llevada a cabo por la SJCOE, si no está cubierto por la decisión.
4. Una copia de la investigación presentada incluyendo, pero no limitado a, todas las notas, entrevistas y documentos presentados por las partes y recolectados por el investigador designado.
5. Un reporte de cualquier acción tomada para resolver la queja.
6. Una copia de los procedimientos uniformes de queja de la SJCOE.
7. Otra información relevante requerida por el CDE.

El CDE puede intervenir directamente en la queja sin esperar por las medidas de acción de la SJCOE, cuando una de las condiciones enumeradas existen en 5CCR § 4650 (Bases de Intervención Estatal Directa), incluyendo en esos casos donde la SJCOE no ha tomado medidas de acción dentro de 60 días hábiles de la fecha en que la denuncia fue presentada.

(3/16)