



## Disposición del Canciller

Número: **A-420**

Asunto: **CONDUCTA Y DISCIPLINA ESTUDIANTIL - CASTIGO FÍSICO**

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de publicación: **20 de junio de 2025**

### RESUMEN DE LOS CAMBIOS

Esta disposición actualiza y reemplaza la Disposición A-420 del Canciller del 28 de noviembre de 2018. Esta disposición define el castigo físico y prohíbe su uso contra los estudiantes, además de establecer los requisitos para denunciar e investigar las acusaciones de castigo físico.

Cambios:

- Actualiza la definición de castigo físico para ajustarse a los cambios de las disposiciones del Estado de Nueva York (Sección II).
- Actualiza el enlace de internet del formulario para denunciar en línea casos de castigo físico y abuso verbal, de la Oficina de Investigaciones Especiales (*Office of Special Investigations, OSI*). (Sección IV).
- Cambia el plazo establecido para completar la investigación que lleva a cabo la escuela y para llegar a una resolución definitiva sobre la acusación de castigo físico, de 15 días a 30 días desde la fecha en que se recibe el referido de la Oficina de Investigaciones Especiales. (Sección VI.C.1).
- Incorpora un plazo para que el abogado principal de distritos (*Senior Field Counsel, SFC*) revise las investigaciones de las escuelas y establece un proceso para que los supervisores de las escuelas finalicen dichas investigaciones si el SFC no brinda una respuesta sobre los hallazgos iniciales dentro de dicho plazo. (Sección VI.C.3, 4).
- Elimina el Anexo N.º 1 y dirige a los lectores a la página web que contiene el Formulario de informe de investigación sobre presunto castigo físico o abuso verbal. (Sección VI.C).
- Actualiza los requisitos estatales para presentar denuncias para ajustarse a los cambios de las disposiciones del Estado de Nueva York (Sección X).



## Disposición del Canciller

Número: **A-420**

Asunto: **CONDUCTA Y DISCIPLINA ESTUDIANTIL - CASTIGO FÍSICO**

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de publicación: **20 de junio de 2025**

### RESUMEN

Esta disposición define el castigo físico y prohíbe su uso contra los estudiantes, además de establecer los procedimientos para denunciar e investigar las acusaciones de castigo físico.

#### **I. POLÍTICA**

- A. Es política del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York (DOE) prohibir el castigo físico de estudiantes por parte de los miembros del personal del DOE, personal de mantenimiento, proveedores, consultores, trabajadores de las organizaciones comunitarias (*Community Based Organizations, CBO*) y otras personas con ocupaciones similares en las instalaciones de la escuela, las excursiones escolares y en otras actividades relacionadas con la escuela fuera de sus instalaciones.
- B. Nunca debe castigarse el comportamiento conflictivo de un alumno recurriendo al castigo físico. Las escuelas deben abordar el comportamiento conflictivo de un estudiante ofreciendo intervenciones de orientación, trabajando con los padres y ocupándose del comportamiento en cuestión de conformidad con lo dispuesto en la Disposición A-443 del Canciller y las Expectativas de conducta para apoyar el aprendizaje estudiantil en la Ciudad (Código Disciplinario) del DOE.
- C. Los empleados que infrinjan esta disposición estarán sujetos a las medidas disciplinarias correspondientes.

#### **II. DEFINICIONES**

Castigo físico<sup>1</sup> se define como todo acto de fuerza física sobre un estudiante con el propósito de castigarlo. El castigo físico no incluye el uso de lo siguiente:

- Acompañamiento físico o un breve contacto físico o redireccionamiento para promover la seguridad del estudiante, calmar o consolar a un estudiante, indicar o guiar a un estudiante cuando se le enseña una habilidad o ayudar al estudiante a completar una asignación, o para fines similares.

---

<sup>1</sup> Esta disposición no rige el abuso verbal. Los procedimientos para denunciar y abordar el abuso verbal se establecen en la Disposición A-421 del Canciller.

- Restricción física para protegerse a uno mismo o a otra persona de una lesión física, en situaciones en las que no sea razonablemente posible emplear procedimientos o métodos alternativos (p. ej., poner fin a un altercado físico sin el uso de fuerza excesiva).

### III. NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS

El director<sup>2</sup> o su delegado<sup>3</sup> deben garantizar que todos los empleados, incluidos aquellos que se dedican a labores no docentes, estén informados de la política y las normas del DOE con respecto al castigo físico. El director o su delegado debe, como mínimo:

- A. al comienzo de cada año escolar, se le explica la importancia de esta disposición a todo el personal, se distribuye una copia de esta disposición a todos los integrantes del personal y todos ellos firman un acuse de recibo;
- B. se le explica la importancia de esta disposición a todos los empleados que se incorporen a la escuela después del comienzo del año escolar, y se les entrega un ejemplar de la disposición y todos ellos firman un acuse de recibo; y
- C. según sea necesario durante el año escolar, esta disposición se volverá a distribuir o se proporcionará asistencia técnica acerca de la misma.

### IV. CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA POR PRESUNTO CASO DE CASTIGO FÍSICO

La Oficina de Investigaciones Especiales (*Office of Special Investigations, OSI*) es responsable de la recepción, evaluación, revisión, seguimiento y difusión de información a las distintas oficinas del DOE y a otras entidades apropiadas en relación con las denuncias de castigo físico.

- A. Obligaciones de los empleados
  1. Todo miembro del personal que sea testigo o que tenga de otro modo conocimiento o información acerca de un posible castigo físico a un estudiante está obligado a presentar una denuncia verbalmente ante el director o su delegado, en el plazo de un día escolar desde el momento en que tuvo conocimiento de los presuntos hechos. El miembro del personal también debe completar una declaración testimonial, tal y como se establece en la Sección IV.B.3 que figura más abajo.
  2. Si la acusación de castigo físico es contra el director, el empleado debe presentar la denuncia directamente ante la OSI usando el sistema de denuncia por internet en [www.nycenet.edu/cpu](http://www.nycenet.edu/cpu).

- B. Obligaciones del director o de su delegado

El director o su delegado debe denunciar inmediatamente ante la OSI todas las acusaciones de castigo físico a estudiantes por parte de empleados del DOE, empleados de mantenimiento, proveedores, consultores, trabajadores de las CBO y otras personas con ocupaciones similares en un plazo de un día escolar desde el

---

<sup>2</sup> Para los fines de esta disposición, el término “director” también se refiere a supervisores de la sede escolar.

<sup>3</sup> Para los fines de esta disposición, el término “delegado” se refiere a un supervisor designado por el director.

momento en que tenga conocimiento de los presuntos hechos, ingresando la información en el Sistema de Reporte de Incidentes por Internet (*Online Occurrence Reporting System*, OORS) del DOE.

1. Si el director o su delegado ingresa en OORS un informe de presunto castigo físico, automáticamente será dirigido al sistema de reporte por internet de la OSI.
  2. El director o su delegado debe obtener una declaración testimonial de todos los miembros del personal que denuncien (utilizando para ello el formulario de OORS) e ingresar la declaración en OORS en un plazo de dos días escolares desde el momento en que tuvo conocimiento de los hechos alegados.
  3. Después de presentar la denuncia ante la OSI y de obtener las declaraciones testimoniales de los miembros del personal que denuncian, el director o su delegado no debe continuar con las actividades de investigación hasta que la OSI le dé instrucciones sobre cómo proceder, excepto si la conducta denunciada constituye un delito, en cuyo caso el director o su delegado debe cumplir los requisitos de notificación y denuncia establecidos en la Disposición A-412 del Canciller, que incluyen ponerse en contacto de forma inmediata con el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York (NYPD) y con la Oficina del Comisionado Especial de Investigación (*Special Commissioner of Investigation*, SCI).
- C. Una vez que un informe de castigo físico se recibe en el sistema de reporte por internet de la OSI, el sistema genera automáticamente un número de confirmación ("número OSI"). El número OSI se debe incluir en las comunicaciones posteriores relacionadas con el incidente denunciado.
- D. Los padres, estudiantes y miembros del personal que no sean del DOE pueden presentar una denuncia de castigo físico ante el director de la escuela a la que asiste la presunta víctima, o a su delegado. Para ello deberán informar directamente a la OSI a través del sistema de reporte de incidentes por internet en [www.nycenet.edu/cpu](http://www.nycenet.edu/cpu), o llamando al (718) 935-3800. En el sistema de denuncias por internet de la OSI se pueden presentar denuncias anónimas.
- E. Si quien presenta la denuncia no es uno de los padres de la presunta víctima, el director o su delegado debe informar de inmediato a los padres de la presunta víctima que se ha presentado una denuncia. Si la denuncia es contra el director, el superintendente debe informar inmediatamente a los padres de la presunta víctima que se ha presentado una denuncia.

#### **V. DESTITUCIÓN DE UN EMPLEADO DURANTE LA INVESTIGACIÓN**

Durante el curso de una investigación por un caso de castigo físico, el empleado objeto de la investigación puede ser destituido de las tareas en las que trate con estudiantes

para proteger la salud, el bienestar y la seguridad de los alumnos, así como también la integridad de la investigación, como se establece abajo.

- A. Tras recibir una denuncia por un caso de castigo físico, la OSI establecerá si el empleado debe ser destituido de su cargo mientras se lleva a cabo la investigación. Si la OSI no recomienda la destitución inmediata del empleado, el director puede solicitarla condicionado a revisión por parte de la Oficina de Investigación del Personal.
- B. Cuando se determine si destituir al empleado o no, se debe tener en cuenta lo siguiente: la gravedad de la presunta conducta, el expediente previo del empleado acusado, la posible medida disciplinaria si se prueban los hechos denunciados, la naturaleza y la frecuencia del contacto entre el sujeto y los estudiantes, y cualquier otro factor relevante.
- C. Si un empleado ha sido destituido de su puesto mientras está pendiente de resolución una investigación de castigo físico, el director debe informar por escrito al empleado que está siendo investigado, en un plazo máximo de cinco días escolares a partir de la fecha de su destitución.

## VI. INVESTIGACIÓN

- A. Las acusaciones de castigo físico las investiga la OSI o las gestiona la escuela a manera de investigación a nivel escolar (*School-Based Investigation, SBI*). Una vez que la OSI recibe una denuncia de castigo físico, le indicará al director si la misma se ocupará de la investigación o si debe manejarse como una SBI.
  - 1. Todos los empleados del DOE están obligados a cooperar con las investigaciones de castigo físico y tienen el deber de comparecer si se les convoca a una entrevista. Si lo pide la OSI, los directores o sus delegados deben ayudar a dicha oficina coordinando y organizando entrevistas de empleados escolares y suministrando los documentos que se soliciten.
  - 2. Se exige a los directores o sus delegados que investiguen las SBI que les remita la OSI. El abogado principal de distritos proporcionará orientación e instrucciones al director o a su delegado según sea necesario (consultar la Sección VI.C). Si el sujeto de la SBI ya no está en la escuela en el momento en que se remite el caso, el director o su delegado debe notificar de inmediato y por escrito a la OSI para que le proporcione nuevas instrucciones.
  - 3. Si, durante el curso de una investigación, existen sospechas suficientes para creer que se ha cometido un delito, se debe contactar al NYPD y a la oficina del SCI inmediatamente, y la investigación tiene que suspenderse hasta que se reciban nuevas instrucciones.
- B. Independientemente de si el caso lo investiga la OSI o la escuela, se deben seguir los siguientes pasos en la investigación:

1. Entrevistar por separado a las presuntas víctimas y a los estudiantes o empleados que actúen como testigos y obtener las declaraciones escritas lo antes posible.<sup>4</sup>
2. Se le debe proporcionar al empleado acusado una notificación por escrito con 48 horas de antelación sobre su derecho a comparecer con representación sindical en una entrevista de investigación para discutir la denuncia de castigo físico. A tal fin debe utilizarse el formulario de notificación en 48 horas.<sup>5</sup>
3. La entrevista de investigación no se puede convocar sin representación sindical ni antes de 48 horas a partir de que el empleado reciba la notificación por escrito, a no ser que este renuncie a su derecho a la notificación en 48 horas y a la representación sindical. En tal caso, el empleado debe firmar una renuncia de derechos (*waiver*).<sup>6</sup>
4. Reunirse con el empleado acusado, según sea necesario, para llegar a una determinación. En la reunión, se le debe explicar al empleado la acusación de castigo físico y darle la oportunidad de responder a las acusaciones.
  - a) Si el empleado acusado solicita que se le permita revisar las declaraciones de estudiantes o de adultos testigos que contengan datos de identificación personal de estudiantes, se le debe conceder la oportunidad de revisarlas y firmar una aceptación de privacidad<sup>7</sup> en presencia de representación sindical (cuando tal representación esté presente) por la que el empleado acepte que no revelará los contenidos de las declaraciones ni la identidad de los autores de las mismas ni tomará represalias contra ellos. Al representante sindical también se le debe dar la oportunidad de revisar y firmar la aceptación de privacidad. Al empleado acusado y al representante sindical se les deben proporcionar copias de la aceptación de privacidad si así lo solicitan.
  - b) Si el empleado acusado y su representante sindical firman la aceptación de privacidad, se les mostrarán en la reunión las

---

<sup>4</sup> Las entrevistas con estudiantes testigos no requieren notificación o consentimiento de los padres. Si un padre no está presente, el director o su delegado puede realizar la entrevista en presencia de un administrador o un empleado no implicado en el caso, como un subdirector, un maestro a cargo de la disciplina, un trabajador social o un consejero escolar.

<sup>5</sup> Las entrevistas con estudiantes testigos no requieren notificación o consentimiento de los padres. Si un padre no está presente, el director o su delegado puede realizar la entrevista en presencia de un administrador o un empleado no implicado en el caso, como un subdirector, un maestro a cargo de la disciplina, un trabajador social o un consejero escolar.

<sup>6</sup> El formulario de notificación en 48 horas se puede obtener en el centro de recursos Employee InfoHub (página del abogado principal de distritos).

<sup>7</sup> El formulario de renuncia (*waiver*) se puede obtener en el centro de recursos Employee InfoHub (página del abogado principal de distritos).

declaraciones de todos los testigos sin tachar los datos personales. Al empleado y a su representante sindical se les permitirá transcribir las declaraciones de todos los testigos, pero no se les permitirá quedarse con copias de dichas declaraciones.

- c) Si el empleado acusado decide no firmar la aceptación de privacidad, todos los datos de identificación personal correspondientes a cualquier estudiante que no sea la víctima se deben eliminar de la declaración de la víctima y de las declaraciones de testigos, tanto estudiantes como adultos, antes de facilitárselas al empleado acusado y al representante sindical en la reunión. Al empleado acusado y al representante sindical se les mostrarán las declaraciones de todos los testigos sin datos de información personal. Al empleado y a su representante sindical se les permitirá transcribir estas declaraciones en las que se han eliminado los datos de identificación personal, pero no se les permitirá quedarse con copias de dichas declaraciones.

5. Evaluar las pruebas y la credibilidad de todos los testigos, incluyendo a la presunta víctima y al empleado acusado, y determinar si la denuncia tiene fundamento.
6. Si se considera que la denuncia está fundamentada, se llevará a cabo una reunión disciplinaria.<sup>8</sup> Todos los empleados acusados y sus representantes sindicales presentes en la reunión disciplinaria tienen derecho a ver las copias de las declaraciones de todos los testigos y a quedarse con tales copias antes de que se imponga cualquier medida disciplinaria. Si un empleado y su representante sindical deciden no firmar la aceptación de privacidad, todos los datos de identificación personal correspondientes a cualquier estudiante que no sea la víctima se deben eliminar de la declaración de la víctima y de las declaraciones de testigos, tanto estudiantes como adultos, antes de facilitárselas al empleado acusado y al representante sindical.

C. Para investigaciones a nivel escolar solamente:

1. En un plazo de 30 días escolares desde la recepción de la denuncia, el director debe determinar si la misma está fundamentada y debe llenar el Formulario de informe de investigación: Presunto castigo físico o abuso verbal, explicando las resoluciones alcanzadas con respecto a cada denuncia (este formulario está disponible en <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/chancellors-regulations/frequently-used-documents>). Si se necesita más tiempo para

---

<sup>8</sup> El director o su delegado puede realizar las reuniones de investigación y disciplinarias al mismo tiempo siempre y cuando el empleado acusado tenga la oportunidad de responder a las acusaciones y el director o su delegado considere su respuesta y todas las demás pruebas antes de llegar a una resolución definitiva y de imponer medidas disciplinarias.

- completar la investigación debido a circunstancias extenuantes, el supervisor escolar debe consultar al abogado principal de distritos. Dicho tiempo adicional no deberá ser negado injustificadamente.
2. Cuando se completa una SBI, los supervisores escolares deben escanear o enviar por correo electrónico o por fax al abogado principal de distritos el Formulario de informe de investigación, completado y firmado, y todos los resultados de la investigación.
  3. El abogado principal de distritos deberá revisar los hallazgos iniciales del supervisor escolar y contestarle dentro de los primeros 15 días escolares a partir de la entrega. Las SBI se consideran cerradas solo después de que el supervisor escolar reciba confirmación al respecto por parte del abogado principal de distritos, excepto en las circunstancias que se establecen en el párrafo 4 que figura más abajo.
  4. Si el abogado principal de distritos no le responde al supervisor escolar dentro de los primeros 15 días a partir de la entrega del formulario de informe de investigación, el supervisor escolar deberá finalizar la investigación y enviar en informe final, junto con cualquier documento disciplinario (si corresponde) al abogado principal de distritos, quien deberá ajustar los expedientes correspondientes para indicar que la investigación está cerrada.
  5. El incumplimiento del plazo para completar una SBI puede dar lugar a medidas disciplinarias.
- D. Cuando se cierre el caso, la OSI, o si se trata de una SBI, el director o su delegado, debe informar al padre de la presunta víctima sobre si las denuncias estaban o no fundamentadas. El director o su delegado determinará si se deben proporcionar intervenciones y apoyos al estudiante y, cuando sea necesario, ofrecerá a los padres la oportunidad de discutir dichas intervenciones y apoyos.

## **VII. MEDIDAS RELATIVAS AL PERSONAL**

- A. El director debe tomar las medidas disciplinarias adecuadas si se corroboran las acusaciones de castigo físico contra cualquier miembro del personal. Ninguno de los preceptos de esta disposición impide que un director aconseje o aplique medidas de disciplina a un empleado por conducta inapropiada o comportamiento poco profesional que no represente una infracción de esta disposición. Para recibir asistencia con cartas disciplinarias, los directores deben consultar al abogado principal de distritos.
- B. Una vez que se haya cerrado o concluido el caso, se debe informar al empleado acusado de los resultados de la investigación. Si el empleado acusado fue reasignado durante el desarrollo de la investigación y no hay ninguna otra razón para la reasignación, se debe devolver al empleado a su asignación regular.
- C. Los empleados que infrinjan cualquier cláusula de esta disposición podrían ser objeto de sanciones disciplinarias, entre las que se incluirían el despido u otras medidas correctivas apropiadas.

## **VIII. CONFIDENCIALIDAD**

Es política del DOE respetar la privacidad de todas las partes y testigos en relación con las quejas presentadas de acuerdo con esta disposición. Sin embargo, la necesidad de confidencialidad debe ajustarse a la obligación de cooperar con las investigaciones, de proporcionar el debido proceso al acusado o de tomar las medidas necesarias para resolver la queja. A los empleados escolares que tengan conocimiento de una investigación de castigo físico se les prohíbe que revelen cualquier información concerniente a la denuncia a las partes no autorizadas, incluidos los nombres de los empleados acusados, los estudiantes víctimas y los testigos, excepto cuando lo requiera la ley.

**IX. PROHIBIDO INTERFERIR O TOMAR REPRESALIAS**

Todo intento de interferir o impedir una investigación de castigo físico o tomar represalias contra aquellos que sufren, denuncian o son testigos de castigo físico está estrictamente prohibido y puede tener como consecuencia medidas disciplinarias. Dichos comportamientos se deben denunciar inmediatamente ante la SCI, llamando al (212) 510-1400 o enviando un correo electrónico a [intake@nycsci.org](mailto:intake@nycsci.org).

**X. PRESENTAR DENUNCIAS ANTE EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVA YORK**

El DOE tiene la obligación de reportar las quejas de castigo físico al Departamento de Educación del Estado de Nueva York por lo menos anualmente según las leyes estatales.

**XI. EXENCIÓN**

El canciller o su delegado puede dejar sin efecto una parte o la totalidad de esta disposición en circunstancias excepcionales y en beneficio del sistema escolar.

**XII. CONSULTAS**

Las consultas sobre esta disposición deben dirigirse a:

Office of Special Investigations  
NYC Department of Education  
65 Court Street – Room 922  
Brooklyn, NY 11201

Teléfono: 718-935-3800

Correo electrónico: [OSI-Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:OSI-Inquiries@schools.nyc.gov)

Para investigaciones a nivel escolar (SBI), comuníquese con el abogado principal de distritos (*Senior Field Counsel, SFC*).