

Estimadas familias de las CPS:

Esperamos que los estudiantes y el personal estén aclimatándose de nuevo a sus rutinas escolares después del receso de invierno.

Hoy queremos darles una actualización sobre las finanzas de nuestro Distrito y cómo éstas afectan nuestras negociaciones contractuales con nuestros colaboradores en el Sindicato de Maestros de Chicago (CTU, según sus iniciales en inglés). Seguimos negociando de buena fe con la esperanza de alcanzar un acuerdo justo y financieramente responsable que reconozca las contribuciones de nuestros educadores y sea cónsono con [nuestro plan estratégico de cinco años](#) y el apoyo de una experiencia de aprendizaje diario rigurosa, equitativa y alegre para nuestros estudiantes.

### **Nuestra realidad financiera**

La actualización de hoy se enfoca en las finanzas de nuestro Distrito. La semana pasada, las CPS informaron a los nuevos miembros de nuestra Junta de Educación y nuestros colaboradores en el CTU sobre la realidad financiera muy difícil que enfrenta nuestro Distrito, ahora y en el futuro. Queremos ser igual de transparentes con nuestras familias y personal, porque su bienestar es lo que fundamenta los argumentos que estamos haciendo en la mesa de negociaciones.

Comencemos con la cantidad de dinero que las CPS tiene en reserva, o sea, lo que tenemos en nuestra cuenta de ahorros. Ésta es una cantidad muy pequeña: \$66 millones, que equivale a solo tres días de gastos operacionales para nuestro Distrito, que tiene un presupuesto anual de \$9.9 mil millones. Estas reservas son lo único que tenemos para responder a cualquier gasto inesperado que surja este año, lo que pone a las CPS en una posición financiera muy incómoda, como [indica Civic Federation en un informe publicado hoy](#).

### **Recursos para apoyarnos**

Un recurso que aliviará esta situación será los \$289 millones en financiamiento por incrementos de impuestos (TIF, según sus iniciales en inglés) que las CPS deben recibir este mes de la ciudad de Chicago. Aunque agradecemos estos fondos, no son suficientes para cubrir el aumento de cuatro por ciento que ofrecemos a los maestros en el primer año de su contrato y el costo de las pensiones del Municipal Employees' Annuity and Benefit Fund of Chicago (MEABF), que la ciudad le está pidiendo a las CPS absorber.

Nuestro Distrito ha estado sonando esta alarma por bastante tiempo, y es por esto que el último abril pedí a la alcaldía \$484 millones en fondos TIF adicionales, solicitud que reflejaba las necesidades financieras de nuestro Distrito. Desafortunadamente, las CPS no recibieron esa cantidad, lo que nos hace incapaces de costear, en conjunto, las pensiones y el primer año del contrato que hemos propuesto.

### **Protegiendo el progreso de nuestro Distrito**

Las CPS sostienen que los fondos TIF que hemos recibido deben ser usados para costear un aumento generoso de salarios para nuestros maestros, y para proteger los más de 7,000 puestos que se han añadido al personal de Distrito a partir del 2019. Estos puestos son lo que ha llevado a que [los estudiantes de las CPS sean líderes nacionales entre distritos urbanos de gran tamaño, en cuanto a la recuperación académica de la pandemia](#), y deben ser protegidos para mantener este impulso.

### **Enfrentando los déficits**

Las CPS lucharon este año para balancear el presupuesto en medio de una situación financiera difícil. Según escaseaban los fondos de recuperación de la pandemia, las CPS se ajustaron, haciendo recortes y encontrando eficiencias que totalizaron más de \$500 millones antes de que la Junta de Educación de Chicago unánimemente ratificara y pasara el presupuesto balanceado para el año fiscal 2025, que preservó los 7,000 nuevos puestos que han ayudado a dirigir el mejoramiento académico estos últimos dos años escolares.

Pero los déficits que enfrentamos en los próximos años son mucho mayores. El año que viene solamente, las CPS anticipan UNA VEZ MÁS un déficit presupuestario de más de \$500 millones, y esto es SIN considerar los nuevos costos del contrato laboral que actualmente se negocia con el CTU.

### **Apoyando a nuestros maestros**

Debido a estas serias restricciones fiscales, hasta financiar los aumentos salariales del Distrito no será nada fácil para nuestro Distrito. Tendremos que trabajar para encontrar espacio en el presupuesto para acomodar estos aumentos. Pero nuestros educadores merecen compensación competitiva que recompense su talento y ayude a las CPS a atraer los mejores maestros para sus estudiantes, y por lo tanto consideramos este histórico aumento salarial una inversión valiosa.

Sin embargo, exceder este aumento de cuatro por ciento pondría el futuro de nuestro Distrito bajo riesgo. Obligaría a las CPS a considerar despidos, suspensiones y recortes sustanciales a programas, que en conjunto amenazarían el notable progreso que hemos hecho en los últimos dos años.

### **El aspecto de un COLA de cuatro por ciento**

Parte de la razón porque insistimos en un aumento de cuatro por ciento es por todo lo que éste implica:

- Aumentaría el salario promedio para maestros de las CPS a unos \$100,000.
- Garantizaría a todos los miembros del CTU un aumento salarial de 16 % en los próximos cuatro años, y muchos maestros verían un aumento de 32 % al incluir los aumentos escalonados que reciben por años de servicio.
- Sería consistente o excedería otros contratos laborales en Chicago, como el contrato recientemente acordado entre las CPS y la Local 73 de la SEIU.
- Mantendría a los maestros de las CPS entre los mejores remunerados en los Estados Unidos.

[Aquí](#) pueden ver varios ejemplos de lo mucho que estos aumentos mejorarían la paga docente. Al terminar el acuerdo de cuatro años:

- el salario para un maestro con una maestría y en su tercer año subiría de \$73,159 a \$96,613;
- el salario para un maestro con una maestría y en su decimoprimer año subiría de \$94,966 a \$125,045;
- el salario para un maestro con una maestría y en su 22.º año subiría de \$115,819 a \$140,309.

### **Acercándonos a la meta**

Nuestros educadores merecen el aumento salarial más generoso que pueda costear nuestro Distrito, y eso es lo que se está ofreciendo ahora. Todos queremos llegar a un acuerdo lo más pronto posible y, a medida que continúan las negociaciones, esperamos que nuestros colaboradores en el CTU reconozcan esta realidad financiera y trabajen con nosotros para resolver los obstáculos que queden para llegar a un acuerdo. Hemos encontrado muchas áreas de acuerdo en muchos asuntos no financieros, como las calificaciones, las evaluaciones, la educación especial y el atletismo, y por lo tanto creo firmemente que es muy posible alcanzar un contrato que sea justo y financieramente responsable.

Les agradezco su interés en este proceso y continuaré dándoles actualizaciones regulares. También pueden encontrar detalles sobre estas negociaciones en cualquier momento visitando la [página de actualizaciones laborales](#) del Distrito.

Gracias a todos por su colaboración y espero que permanezcan seguros y cálidos durante este invierno chicaguense.

Atentamente,

Pedro Martínez  
Director ejecutivo  
Escuelas Públicas de Chicago