

Estimadas familias, personal y simpatizantes:

Esperamos que ustedes y sus familias estén disfrutando de la temporada de fiestas y entusiasmados por un merecidísimo receso de invierno.

Continuamos reuniéndonos todos los días con nuestros colaboradores en el Sindicato de Maestros de Chicago (CTU, según sus siglas en inglés) y trabajando de buena fe para llegar a un acuerdo. Pueden ver las actualizaciones anteriores en [la página de actualizaciones laborales de nuestro Distrito](#), donde también podrán ver una gama de información; continuaremos manteniendo actualizadas a las familias durante el proceso de negociaciones.

Desde que comenzaron estas negociaciones, las CPS han permanecido fieles a los valores del Distrito, trabajando para alcanzar un contrato que:

- recompense a nuestros talentosos educadores;
- refleje los valores, las metas y las estrategias de nuestro [plan estratégico de cinco años](#);
- sea responsable con las finanzas del Distrito;
- dé a nuestros estudiantes una experiencia de aprendizaje diario que sea rigurosa, alegre y equitativa.

Compartimos la meta del CTU de finalizar un acuerdo lo más pronto posible. Por lo tanto, apreciamos los movimientos que el sindicato ha hecho recientemente en cuanto a los elementos más costosos del contrato, reduciendo las propuestas de aumentos salariales y contratación adicional. Sin embargo, debido a que las CPS enfrentan déficits estructurales por el futuro previsible, todavía falta que hacer para asegurar que el contrato eventual sea asequible a corto y largo plazo. Finalmente, permanecemos dedicados a una visión instruccional que sea cónsona con nuestro plan estratégico y proteja el tiempo instruccional de los estudiantes, los currículos de alta calidad y culturalmente responsivos, las evaluaciones docentes de sustancia, y la autonomía y responsabilización de los directores escolares.

Contratación adicional

En nuestra actualización anterior, les dejamos saber que habíamos progresado debido al nuevo bosquejo que nos presentó el CTU, que disminuye la propuesta original del sindicato en cuanto a la contratación de personal. La propuesta revisada del sindicato exige que se contraten 5,000 nuevos empleados gradualmente durante cuatro años, que tendría un costo total de \$1.3 mil millones.

Las CPS han respondido por escrito con una contrapropuesta cónsona con las prioridades descritas en nuestro plan estratégico. La propuesta de las CPS da prioridad a la protección de los [más de 7.000 empleados escolares](#) añadidos a nuestro personal desde el 2019, que incluyen a miles de maestros y paraprofesionales, y cientos de enfermeras, trabajadores sociales, consejeros y coordinadores de justicia restauradora adicionales, que colectivamente colaboraron para que los estudiantes de las CPS fueran líderes en la nación en cuanto a la recuperación de la pandemia de COVID-19.

Nuestra propuesta también prioriza la contratación de personal adicional y la distribución de recursos para nuestros grupos más necesitados, especialmente los estudiantes con discapacidades y los aprendices de inglés como segundo idioma. Algunos detalles específicos de nuestra propuesta sobre el personal incluyen:

- ajustes a la proporción entre estudiantes y maestros para **maestros del programa del idioma inglés (ELPT, según sus siglas en inglés)** para responder al aumento en estudiantes aprendices de inglés como segundo idioma;
- ajustes a la proporción entre **gestores de caso** y estudiantes para apoyar mejor a nuestros estudiantes con programas de educación individualizados (IEP, según sus siglas en inglés);
- tres **puestos de maestros holísticos/de electiva, centralmente financiados**, para cada escuela primaria o intermedia, sin importar su tamaño;
- más **maestros de arte** específicamente asignados para trabajar en múltiples escuelas pequeñas;
- **asistentes de maestros** en cada aula de prekínder, cada aula de kínder con veintitrés o más estudiantes; y una reserva de treinta puestos para asistentes de maestro bilingües para apoyar a los aprendices de inglés como segundo idioma;
- un **trabajador social** en cada escuela, sin importar su tamaño;
- un **consejero** en cada escuela, con más consejeros para escuelas más grandes y aquellas con índices de oportunidad más altos (el índice de oportunidad mide las condiciones socioeconómicas de cada comunidad escolar y ayuda a las CPS a distribuir recursos de manera más equitativa);
- flexibilidad adicional en la contratación escolar de **bibliotecarios**, y una colaboración entre las CPS y universidades locales para capacitar a 40 educadores existentes al año para obtener el aval de medios bibliotecarios de Illinois;
- la eliminación gradual del uso de coordinadores de servicios de apoyo tecnológico privados, y la asignación de dos **coordinadores de tecnología** a cada una de las diecisiete redes del distrito para el próximo año, que aumentarían a cuatro coordinadores de tecnología por red antes de terminar el acuerdo.

Éstas representan las propuestas y contrapropuestas que más recientemente se han presentado por escrito. Continuamos negociando con el CTU sobre la contratación adicional.

Aumentos salariales

Como mencionamos en nuestro comunicado anterior, el bosquejo del CTU también revisó sus propuestas en cuanto a aumentos, bajando el propuesto aumento anual por ajuste de costo de vida de 9 por ciento a 6 por ciento los primeros dos años del acuerdo, y a 5 por ciento en los dos años subsiguientes.

Las CPS han mantenido su propuesta actual de aumentos de 4 por ciento el primer año y aumentos de 4 a 5 por ciento en los próximos tres años, dependiendo de la inflación; esto está a la par con nuestro acuerdo reciente con la Local 73 del SEIU y otros acuerdos de negociación colectiva de sector público hechos recientemente.

Además de ajustes por costo de vida, los maestros continuarán recibiendo aumentos escalonados (*step increases*, en inglés) que se hacen regularmente a base del tiempo en el empleo.

Bajo la propuesta de las CPS, los maestros recibirían al final de cuatro años un aumento salarial de hasta 32 por ciento. La propuesta de las CPS aseguraría que nuestros maestros continúen siendo los maestros de ciudades grandes mejor compensados en el país, excepto en algunas categorías en las cuales los maestros de la Ciudad de Nueva York son mejor compensados. [Hagan clic aquí](#) para ver ejemplos de cómo los aumentos salariales propuestos por las CPS impactarían a ciertos maestros según su tiempo como empleados.

Atletismo

A medida que seguimos con el proceso de negociaciones, continuamos encontrando áreas de concordancia claves con el CTU; una de las más recientes se encuentra en el campo del atletismo estudiantil. Reconociendo que la programación atlética forma una parte importante de una experiencia educativa balanceada, las CPS han propuesto una inversión general de casi \$21 millones en el atletismo. Esto es más del triple de lo que se asignó para el atletismo en el contrato anterior. Algunos detalles específicos incluyen:

- **un director atlético en cada escuela de las CPS de gran tamaño;**
- **aumentos de un promedio de 50 por ciento los estipendios que se le pagan a nuestros entrenadores**, para que podamos mantener el talento superior y asegurar que nuestros estudiantes atletas se beneficien de liderazgo fuerte;
- una inversión de \$10 millones **en equipo deportivo, uniformes, suministros, entrenadores y transporte.**

La experiencia de aprendizaje estudiantil

Continuamos negociando todas las áreas del contrato para asegurar que esté cónsono con la visión académica en nuestro plan estratégico. Para respaldar una experiencia de aprendizaje

diario que sea rigurosa, alegre y equitativa para nuestros estudiantes, las CPS mantienen su compromiso con:

- proteger **el tiempo instruccional estudiantil**;
- mantener **fuertes los sistemas de evaluación docente**;
- darles a todos los estudiantes **un currículo de alta calidad y culturalmente responsivo**;
- asegurar **la autonomía y responsabilidad de los directores escolares** para establecer la visión instruccional de sus escuelas y mantener sus operaciones diarias.

Para más detalles sobre estas áreas, favor ver nuestro previo comunicado [aquí](#).

Como sistema, las Escuelas Públicas de Chicago permanecen profundamente dedicadas a asegurar que todos los estudiantes experimenten currículos e instrucción holísticos, robustos y culturalmente responsivos, y que sus identidades sean valoradas, celebradas e incorporadas en su aprendizaje. Es por esto que hemos promulgado políticas para asegurar que cada maestro implemente currículos alineados con los estándares y culturalmente responsivos, y para proteger la discusión libre y respetuosa de ideas en las aulas. Las pautas de las CPS en cuanto a currículos reflejan muchas [leyes y pautas estatales](#) que protegen áreas de estudio importantes como la historia negra, la historia nativa americana, la historia asiática americana, la historia de los derechos de las personas con discapacidades, el civismo, la educación sobre el holocausto y el genocidio, las mujeres en la historia, la educación de carácter, la alfabetización mediática, la prevención de violencia y resolución de conflictos, e instrucción que incluya a las comunidades LGBTQ+. Estas políticas, que existen independientes de cualquier acuerdo laboral, pueden ayudar a proteger el Distrito de las limitaciones estatales o federales impuestas en nuestras libertades académicas, o de las prohibiciones de libros o limitaciones y restricciones a nuestro currículo. El Distrito continuará sus esfuerzos para asegurar que cada estudiante tenga un entendimiento más inclusivo de la literatura, la historia y el impacto de los pueblos tradicionalmente marginalizados.

Gracias por su atención e interés en este trabajo importante. Continuamos trabajando de buena fe para alcanzar un acuerdo que recompense a nuestros tremendos educadores por su labor, asegure la salud financiera continua del Distrito, respalde el plan de cinco años de nuestro Distrito, y sirva nuestra misión general de darle a cada estudiante una educación de calidad que los prepare para el éxito universitario, profesional y cívico.

Atentamente,

Pedro Martínez
Director ejecutivo
Escuelas Públicas de Chicago

Bogdana Chkoumbova
Directora de educación
Escuelas Públicas de Chicago

