

HOJA DE DATOS DE LAS NEGOCIACIONES DEL DISTRITO

14 de agosto, 2018

El distrito presentó un aviso para iniciar el Proceso de Publicación el 8 de agosto de 2018 a fin de facilitar que las propuestas de negociación colectiva sean públicas para que todos las puedan examinar. Después de esa acción, el sindicato publicó su declaración en línea sobre por qué la propuesta del Distrito no debería ser aceptada. Al hacerlo, sin embargo, la unión ha tergiversado el estado actual. En las negociaciones, el distrito respondió a más de 80 cambios de idioma propuestos por el sindicato. Se llegó a un acuerdo provisional sobre más de 23 de estos y se llegó a un acuerdo sustancial en casi todas las demás secciones. Esta hoja informativa, junto con una copia completa del contrato propuesto que muestra todos los cambios, está diseñada para corregir esas declaraciones. El contrato propuesto, con todos los cambios destacados, se publica hoy en el sitio web del Distrito. Cualquier persona interesada debe revisar el mismo.

1. Declaración del Sindicato: Los aumentos para los empleados no están garantizados:

Hecho: Si bien es cierto que el Distrito inicialmente propuso una reactivación de salarios, se basó en las preocupaciones de que el Estado podría en el futuro reducir los fondos esenciales para el Distrito. Esto ocurrió hace unos años cuando el Estado prorrateó la Ayuda Estatal General ocasionando que el Distrito perdiera casi \$ 40 millones. En un esfuerzo, sin embargo, para mostrar la buena fe del Distrito al hacer su promesa de que sus empleados deben ser pagados a un nivel competitivo con los distritos vecinos, la provisión de reactivación ha sido eliminada de la propuesta más reciente requerida para ser enviada a la Junta Educativa de Relaciones Laborales de Illinois y no aparece en el borrador del contrato publicado con esta Hoja de Datos. En consecuencia, si la propuesta actual es aceptada, los salarios establecidos en la escala salarial de hecho están garantizados por el término de tres años del acuerdo y el Distrito asumirá el riesgo de mayores costos o reducción de fondos.

2. Declaración del Sindicato: El distrito aprobó un presupuesto de \$ 24.5 millones para salarios y el sindicato propuso salarios por menos.

Hecho: El Distrito nunca ha propuesto un "presupuesto" para los salarios. El Distrito propuso un cronograma de salarios con el compromiso de pagar esos sueldos independientemente de los asuntos que pudieran afectar el costo total. El cálculo del distrito de los costos en exceso de \$ 24.5 millones durante tres años se basó en el número de personas empleadas por el distrito en cada categoría. El costo total de cualquier paquete de salario cambia, hacia arriba o hacia abajo, según la cantidad de personas empleadas en cada categoría en un momento determinado. Al usar diferentes números de empleados, el sindicato calculó un costo agregado que era menor que el proyectado por el Distrito y razonó que la diferencia se debe agregar a los pasos individuales en la escala salarial.

El objetivo, sin embargo, nunca ha sido asignar una suma específica a los salarios de los docentes y luego distribuir esa suma específica entre todos los miembros de la unidad de negociación. En cambio, el objetivo era aumentar el salario de cada individuo en la escala

salarial para compensar a los maestros, el personal de apoyo y el personal de la oficina en exceso o en igualdad con otros distritos vecinos.

El distrito se compromete a pagar los salarios según lo programado, incluso si aumenta el número de empleados, o si los maestros completan suficientes horas educativas para lograr un nivel más alto de compensación, o si hay una reducción de fondos por parte del estado. Al hacer este compromiso, el Distrito no impone límites sobre qué compensación podría ganar toda la facultad en un año determinado. Entonces, si el análisis de la escala salarial se hace únicamente sobre la base del costo agregado proyectado, las sugerencias de que el Distrito debería pagar esa cantidad, sin importar qué, llevaría a la sugerencia igual y opuesta de que si el costo del Distrito aumentara entonces el Distrito debe dejar de escribir cheques cuando alcance la cantidad especificada.

La escala salarial, sin embargo, es fija. El costo total proyectado, cuando todas las piezas están en su lugar para el próximo año, puede ser más o menos de lo proyectado. Sin embargo, el Distrito ha hecho todo lo posible para comprometerse con una escala salarial competitiva y enfrentar el riesgo de que el costo general sea sustancialmente más alto de lo proyectado o que los fondos disponibles se puedan reducir. Si la cantidad agregada es menor, existen claramente otras demandas críticas que requieren atención, particularmente el mantenimiento de edificios. En cualquier caso, los aumentos significativos proporcionados en la escala salarial propuesta no se verán afectados por la cantidad o los logros educativos de la facultad.

3. Declaración del Sindicato: A los maestros con antigüedad se les niegan los bonos de longevidad pagados a los maestros de West Aurora.

Hecho: Los bonos pagados a los maestros de West Aurora se aplican a los maestros que han alcanzado el congelamiento del paso 23 en West Aurora. En la propuesta actual, el congelamiento del paso 23 solo se aplica a los maestros contratados después del año lectivo 2018-2019, por lo que no sería aplicable durante otros 23 años. Ningún docente actual se vería afectado por dicho congelamiento y, debido a los generosos avances, los docentes reciben un salario más elevado únicamente si avanzan un año al siguiente paso. Al hacer su comparación con el Distrito 129, el sindicato tampoco divulga otros beneficios económicos recibidos por el personal del Distrito 131 que no son pagados por el Distrito 129. Por ejemplo, los empleados del Distrito 131, bajo la propuesta del Distrito, reciben un reembolso de matrícula a razón de \$200 por hora de crédito, mientras que el Distrito 129 paga \$75 por hora de crédito. El Distrito 129 contribuye con el 70% del costo del seguro médico para la cobertura familiar, mientras que la contribución del Distrito 131 se acerca al 85%.

4. Declaración del Sindicato: El Distrito tendrá \$66 millones en nuevos fondos durante tres años.

Hecho: El Distrito recibió \$12.4 millones este año. El monto total se asignó a las operaciones del Distrito, incluidos los gastos de capital significativos en los edificios durante el verano (incluida la

reparación de goteras en los techos, el reemplazo de ventanas y otros proyectos enumerados). Como resultado, el Distrito proyecta un déficit para su año fiscal de más de \$2.2 millones. Sin estos \$12.4 millones, el déficit habría sido de \$14 millones. La Junta de Educación del Estado de Illinois acaba de publicar su cálculo de Financiamiento Basado en Evidencia ("EBF") para el próximo año y, debido a una disminución en la inscripción de estudiantes, la asignación del Distrito para este año se ha reducido a \$8.1 millones. Suponiendo que no haya más baja en la inscripción, eso equivale a solo \$24.3 millones en tres años, no \$66 millones. En cualquier caso, el EBF no es suficiente para cubrir el costo del aumento de los salarios y otros gastos críticos. Además, se proyecta que los saldos de los fondos del Distrito para este año disminuirán en \$10 millones. Sin embargo, los saldos de los fondos son necesarios para que el Distrito mantenga su calificación de bonos y pague sus facturas, incluidos los salarios, a tiempo.

5. Declaración del Sindicato: Los derechos de transferencia de personal tienen nuevos límites.

Hechos: Los derechos de transferencia se han mejorado en virtud del nuevo contrato. Según el contrato caducado, el personal podía ser transferido involuntariamente y no tenían más opción que aceptar la transferencia o renunciar. Las transferencias involuntarias ocurren por varias razones, incluido un trabajo que se elimina (por ejemplo, un estudiante de educación especial con un asistente individual que se muda fuera del Distrito) o debido a una nueva necesidad (por ejemplo, un estudiante de educación especial que necesita un ayudante se muda al Distrito). Bajo el nuevo acuerdo, un miembro del personal puede requerir que la transferencia sea identificada como "temporal" y, si el nuevo trabajo se llena durante el año escolar, él o ella estará interesado en el puesto anterior, asumiendo que no fue eliminado y, al final del año, puede solicitar cualquier vacante. Por acuerdo con el sindicato, la lista de transferencias fue eliminada y todas las vacantes de empleo están sujetas a que se llenen por solicitud antes del 1 de agosto. Las asignaciones son y, para este año, se han realizado a partir del 1 de agosto.

6. Declaración del Sindicato: El personal de apoyo o de la oficina pierde los derechos de antigüedad según el calendario de salarios del Distrito y no tiene longevidad.

Hecho: Nadie pierde ninguna antigüedad según el calendario salarial, que incluye un bono de longevidad. Los derechos de antigüedad del personal de apoyo se proporcionan en el idioma del contrato y no se ven afectados por la escala salarial. El personal de apoyo y de la oficina solicitó un cronograma de pagos que les permitió avanzar en el pago cada año y para mostrar qué tasa se les pagaría por cada año del contrato. El programa de pago propuesto toma en cuenta lo que ganó cada miembro del personal de apoyo al final del año lectivo 2017-2018 y estipula que para 2018-2019, se les pagaría la próxima tasa de compensación más alta por encima de la tasa que estaban ganando en 2017-2018 año escolar. A partir de entonces, cada miembro se mueve cada año al siguiente nivel de compensación más alto. De esta forma, cada miembro del personal de apoyo recibe un aumento por cada año del contrato.

El nivel de compensación para cada miembro del personal de apoyo es significativamente más alto que el pagado por cualquier otro distrito comparable por el mismo trabajo,

independientemente de la cantidad de años de servicio. Por ejemplo, los sueldos de los asistentes del salón de clases en el Distrito 131 oscilan entre \$13.75 por hora o \$23.00 por hora. En Batavia, este rango es de \$11.50 por hora a \$12.00 por hora; en Indian Prairie el rango es de \$12.50 por hora a \$17.40 por hora; en Oswego el rango es de \$13.79 a \$14.21 por hora; y en el Distrito 129, con un título de Asociados, el rango es de \$13.20 por hora a \$22.42 por hora. El personal de la oficina del Distrito también es más que competitivo. En el Distrito 131, el rango de salario para las secretarias va de \$14.25 por hora a \$24.00 por hora. En Batavia, este rango es de \$11.50 por hora a \$16.00 por hora; en Indian Prairie el rango es de \$14.75 por hora a \$21.33 por hora; y en Oswego el rango es de \$14.00 a \$18.02 por hora. La antigüedad, sin embargo, todavía se aplica en el contrato para todos los demás fines, como los derechos de retirada y las reducciones de personal. La escala salarial propuesta:

- a) Garantiza a cada miembro del personal de soporte un aumento por cada año del contrato;
- b) Paga la compensación al personal de apoyo que es claramente superior a la que pagan otros distritos por un trabajo similar;
- c) Conserva todos los derechos de antigüedad;
- d) Proporciona un bono de longevidad para los empleados que han trabajado para el Distrito por más de 20 años.

7. Declaración del Sindicato: El tamaño de clases no se está abordando. El sindicato citó un aula de educación especial y clases de educación física con "30 - 40" estudiantes.

Hecho: El sindicato no notó de que la clase de educación especial citada estaba atendida por dos maestros de tiempo completo y que las clases de educación física de la escuela secundaria del Distrito tienen el tamaño adecuado de acuerdo con los estándares estatales. El Distrito y el sindicato pasaron un tiempo considerable discutiendo el tamaño de las clases. El Distrito demostró que el tamaño de las clases en los últimos años se ha reducido significativamente, a pesar de la complicación de no tener suficiente espacio para dividir las clases o no tener la capacidad de contratar suficientes maestros con las certificaciones especiales necesarias para enseñar en ciertos salones. El Distrito, sin embargo, acordó que durante el plazo de este acuerdo se tomarían medidas adicionales para abordar la clase ocasional que exceda el tamaño óptimo. El Distrito propuso, y el proyecto de propuesta contiene, una meta para el tamaño de las clases junto con una lista de opciones para abordar el asunto en caso de que no se logre el objetivo. En cualquier caso, el tema del tamaño de la clase ha sido abordado por la legislatura y una ley que establece el tamaño de las clases ha sido aprobada por ambas cámaras y enviada al gobernador para su firma.