

Estimadas familias, personal y simpatizantes:

Esperamos que ustedes y sus familias hayan tenido un Día de Acción de Gracias alegre y relajador, y que estén disfrutando el comienzo de la temporada de fiestas.

Antes del receso de Acción de Gracias, les dimos una actualización detallada sobre nuestras comunicaciones continuas con el Sindicato de Maestros de Chicago (CTU, según sus siglas en inglés). Pueden ver esa actualización [aquí](#) en la [página de actualizaciones laborales](#). Continuaremos manteniéndolos informados durante el proceso de negociaciones.

A partir de este lunes, 2 de diciembre, nuestro equipo ahora se encuentra en negociaciones diarias con el CTU. Continuamos progresando hacia un contrato justo que:

- recompense a nuestros talentosos educadores;
- sea cónsono con los valores de nuestro [plan estratégico de cinco años](#);
- asegure la estabilidad financiera futura del Distrito;
- ofrezca a nuestros estudiantes una experiencia de aprendizaje diaria que sea rigurosa, alegre y equitativa.

Esta semana, el CTU presentó una lista revisada de sus principales prioridades. Apreciamos este esfuerzo, ya que ayudará a concentrar el enfoque de las negociaciones. Esta lista de prioridades incluye revisiones a varias propuestas mayores sobre aumentos salariales y al personal.

### **Aumentos salariales**

- **Propuesta del CTU:** El martes, el CTU presentó por escrito una nueva propuesta: un ajuste anual por costo de vida de 6 por ciento para los próximos dos años, y un aumento anual de 5 por ciento para los dos años subsiguientes; estos aumentos implicaría un aumento total de al menos 6 a 8.5 por ciento el primer año, al considerarse los aumentos escalonados existentes. Esta propuesta representa una reducción al compararse con la propuesta original del CTU de un aumento de 9 por ciento cada año de los cuatro años del contrato. Las CPS han calculado que este aumento propuesto y las actualizaciones a la frecuencia de los escalones tendrán un costo estimado de \$233 millones el primer año y \$2.1 mil millones durante el transcurso de los cuatro años del contrato. Esto representa una reducción comparada con nuestro cálculo de la propuesta anterior, que hubiera costado \$405 millones el primer año y \$3.7 mil millones durante el transcurso de los cuatro años del contrato.
- **Propuesta de las CPS:** Las CPS han mantenido su propuesta actual de aumentos de 4 por ciento el primer año y aumentos anuales de 4 a 5 por ciento para los tres años subsiguientes, dependiendo de la inflación; estos aumentos llegarían a un total de 4 a 7.5 por ciento el primer año y 4 a 8.5 por ciento en los tres años subsiguientes, al incorporar los aumentos escalonados. La propuesta de las CPS le costaría al Distrito \$120 millones en costos anuales el primer año y \$1.3 mil millones al totalizar los cuatro

años del contrato. Estamos orgullosos de nuestro historial de compensación docente y esta propuesta más reciente llevaría a un aumento salarial de 32 por ciento durante el transcurso de los cuatro años del contrato.

Aunque todavía estamos trabajando para alcanzar un acuerdo final sobre aumentos salariales, apreciamos el movimiento demostrado por el CTU en esta área.

### **Personal adicional**

El martes, el CTU presentó propuestas de personal revisadas que priorizan la contratación de 5,000 empleados nuevos. Si esta propuesta incluye TODA la contratación nueva recomendada por el sindicato, implicaría un costo anual de más de unos \$580 millones, y \$1.3 mil millones en los cuatro años del contrato.

Aunque nos alienta ver que este número ha disminuido, estaremos buscando garantías del sindicato que confirmen que esta es su propuesta final en cuanto al personal. Continuamos nuestro compromiso de defender los casi 7,000 puestos para maestros, paraprofesionales, personal de enfermería, trabajadores sociales, consejeros, etc. que el Distrito ha añadido desde el 2019, ya que este personal ha contribuido grandemente a nuestra recuperación académica de la pandemia, y a las ganancias récord que continúan alcanzando nuestros estudiantes.

### **La experiencia de aprendizaje estudiantil**

Las propuestas revisadas del CTU incluyen varias otras áreas de prioridades no financieras que nos gustaría revisar y discutir adicionalmente con prioridad. Específicamente, hay cuatro áreas que son de suma importancia para la calidad de la experiencia de aprendizaje estudiantil diaria: la efectividad docente, el tiempo instruccional, un currículo de alta calidad, y la autonomía y la responsabilización de los directores escolares.

Estas áreas están muy vinculadas a la visión académica en [el plan estratégico de cinco años](#) del Distrito. Aunque las CPS han sido líderes nacionales en cuanto a las ganancias de recuperación académica tras la pandemia, sabemos que todavía queda mucho que hacer, y es crítico que continuemos priorizando nuestros valores como indicamos a continuación.

- **Protegiendo el tiempo instruccional estudiantil**

El CTU ha propuesto aumentar el tiempo de planificación para maestros de escuela primaria de 60 a 90 minutos por cada día de trabajo de siete horas. Las CPS se sienten orgullosas de ser líderes entre los Distritos escolares urbanos de gran tamaño al hablar del tiempo que se les da a los maestros para preparar lecciones, o sea que entienden el valor de tiempo para planificar. Sin embargo, este tiempo no puede existir a expensas del tiempo instruccional para los estudiantes.

En palabras simples, los aumentos al tiempo en las aulas muchas veces implican mayores ganancias académicas. Vimos esto durante la pandemia, cuando las inversiones en la instrucción en las aulas fuerte y en las intervenciones académicas suplementarias llevaron a que los estudiantes de las CPS sobrepasaran el desempeño de sus compañeros en otras ciudades de gran tamaño en cuanto a la recuperación académica. El mantener el tiempo instruccional es también un asunto de equidad importante. Es esencial que los estudiantes que necesiten asistencia para alcanzar el nivel de grado tengan más tiempo en el aula. Por lo tanto, las CPS continúan su dedicación a proteger el tiempo instruccional de los estudiantes y a mantener periodos de tiempo robustos para que los maestros se preparen.

- **Manteniendo las evaluaciones docentes y medidas de responsabilización fuertes**

Algunas propuestas hechas por el CTU reducirían los estándares de evaluación, reduciendo así las medidas de responsabilización para nuestros educadores. Cada estudiante merece instrucción de alta calidad ofrecida por un maestro efectivo, y es por eso que las CPS continuarán apoyando el mantener evaluaciones y medidas de responsabilización docentes que sean fuertes y justas. En la última década, las CPS han trabajado productivamente con maestros y líderes escolares para mejorar el sistema de evaluación de nuestro Distrito, y permanecemos dedicados a este proceso.

- **Manteniendo la autonomía y responsabilización de los directores escolares**

Algunas propuestas hechas por el CTU podrían limitar la autoridad que tienen nuestros directores escolares para establecer la visión instruccional a nivel de escuela y mantener las operaciones diarias de sus edificios escolares. Si vamos a responsabilizar a los directores por el desempeño de sus escuelas, necesitamos capacitarlos para que puedan asegurar la calidad consistente de todas las aulas y grados. Las escuelas fuertes solo son posibles con líderes fuertes, y las CPS laborarán para continuar asegurando que los directores tengan la autonomía que necesitan para apoyar a los estudiantes bajo su cargo.

- **Asegurando que todos los estudiantes tengan acceso a un currículo de alta calidad**

Sabemos que si queremos que cada estudiante tenga éxito, cada uno de ellos debe tener acceso a un currículo de alta calidad y culturalmente relevante que sea cónsono con rigurosos estándares de aprendizaje de nivel de grado. Cuando los maestros colaboran para asegurar que el aprendizaje estudiantil esté respaldado de una aula a la otra y de un grado a otro, es más probable que los estudiantes retengan conceptos y conocimientos a medida que progresan de prekínder a la graduación. Es por eso que, en consonancia con las metas de nuestro nuevo plan estratégico, las CPS continuarán abogando por que el 100 % de las escuelas adopten currículos de alta calidad, basados en la evidencia y culturalmente responsivos.

Estas áreas de prioridad no financieras requerirán más discusiones detalladas a medida que aprovechamos el impulso positivo de esta semana. Nuestra meta primaria continúa siendo asegurar que el nuevo contrato satisfaga las necesidades de nuestros estudiantes y personal, y esté alineado con la dedicación al rigor, la alegría y la equidad del [plan estratégico de cinco años](#) del Distrito.

### **El impacto a otros colaboradores laborales**

Como siempre, nuestra labor con cualquier grupo en nuestro sistema impacta a otros, como nuestros otros colaboradores sindicales. Valoramos tremendamente a nuestros colaboradores laborales y continuaremos trabajando colaborativamente con cada grupo para llegar a acuerdos que sirvan al personal, las familias y, más importantemente, los estudiantes.

### **Protecciones estudiantiles y familiares**

También queremos reconocer la preocupación que tienen muchos miembros del Distrito sobre cómo las CPS serán afectadas por la nueva administración presidencial. Quiero recordarles a las familias que las CPS tienen protecciones fuertes —protecciones que existen fuera de cualquier acuerdo sindical— para grupos que puedan ser amenazados por la nueva administración. Hemos resumido estas políticas [aquí](#) para que las familias las revisen. También queremos expresar lo mucho que apreciamos a la Junta de Educación por pasar, en noviembre, [esta resolución](#) que reafirma nuestro compromiso con la protección de estudiantes y sus familias. En las próximas semanas les comunicaremos información adicional a las familias sobre este asunto.

### **Háganse oír el 12 de diciembre de 2024**

Durante este proceso, las CPS han continuado comunicándose con las comunidades escolares —por medio de sesiones de negociaciones públicas y actualizaciones regulares a las familias— para asegurar que las perspectivas de los padres, los estudiantes, y el personal de todo el Distrito estén representadas en cualquier acuerdo futuro.

El 12 de diciembre de 2024, a las 5 p. m., la Junta de Educación de Chicago tendrá su reunión mensual en la Oficina Colman, en 4655 S. Dearborn St., donde se discutirán las negociaciones contractuales con el CTU. Alentamos a los padres, el personal, los líderes escolares, los estudiantes y los simpatizantes a que se hagan oír y se inscriban a hablar en persona o virtualmente. Los individuos también están bienvenidos a inscribirse para asistir a la reunión en persona; no se requiere inscripción adelantada para ver la reunión en nuestra [página de Youtube](#). La inscripción adelantada para los declarantes y los observadores comienza el 10 de diciembre y termina el 11 de diciembre; luego, los declarantes serán seleccionados por lotería. Pueden ver detalles sobre la reunión [aquí](#).

Gracias por su asistencia y participación a medida que trabajamos para alcanzar un contrato justo para nuestros educadores. Continuaremos dando actualizaciones regulares a familias y el personal durante el transcurso de esta negociaciones.

Atentamente,

Pedro Martínez  
Director ejecutivo  
Escuelas Públicas de Chicago

Bogdana Chkoumbova  
Directora de educación  
Escuelas Públicas de Chicago