

Las CPS trabajan con nuestros colaboradores laborales en un contrato nuevo con propuestas históricas que beneficiarán a todos los miembros del CTU, y propuestas adicionales para puestos específicos dirigidas a distintas categorías de empleados.

Aumentos salariales, beneficios expandidos, y más protecciones para todos los miembros del CTU

Las CPS proponen aumentos históricos en salarios, beneficios y todas las protecciones para todos los miembros del CTU, no solo para recompensar a nuestros tremendos educadores, sino para atraer a los individuos más talentosos para que eduquen a nuestros estudiantes.

Un sustancial aumento salarial para los educadores	
Año escolar 2024-25 (año escolar actual)	Los próximos tres años escolares
<p>4-7.5% aumento anual total</p> <p>(ajuste por costo de vida de 4 por ciento + aumentos escalonados [<i>step increases</i>, en inglés])</p>	<p>4-8.5% aumento anual total</p> <p>(ajuste por costo de vida de 4 a 5 por ciento + aumentos escalonados)</p>

Bajo esta propuesta, **el maestro de las CPS promedio ganará más de \$110,000 para el año escolar 2027-28**. El 70% de los miembros del CTU reciben aumentos escalonados.

Mejor cobertura de salud sin aumentos a las contribuciones de los empleados	
<p>Sin aumentos en los costos de plan médico para los empleados que hagan menos de \$90,000 al año</p> <p>Cobertura dental mejorara en todos los planes a partir del 1 de enero de 2025. Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pasar la cobertura para todos los servicios preventivos y diagnósticos (limpiezas, exámenes, selladores, radiografías, fluoruro, etc.) de 80 % a 100 % en todos los planes. • aumento a la cobertura anual máxima, de \$1,500 a \$2,000; • la adición de cobertura ortodóntica con un coseguro de 50 % a un máximo de por vida de \$2,000 para los adultos y los dependientes de hasta 26 años. 	<p>Cobertura expandida para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • terapia física • terapia ocupacional • terapia del habla • terapia quiropráctica <p>Acceso a cobertura para abortos, infertilidad y cuidado de afirmación de género en todos los planes médicos.</p>

Propuestas adicionales para todo el personal del CTU:

- Tres días libres con paga por cuestión de días de fiestas religiosos, para todo el personal del CTU.
- Salario distribuido en cheques de igual cantidad, incluso durante los recesos de invierno y primavera.
- Remoción del requisito de agotamiento (periodo de espera) de diez días para recibir beneficios por discapacidad.

Propuestas contractuales específicas a puestos particulares

Aunque las CPS han hecho históricas propuestas universales dirigidas a todos los empleados, cada categoría de puestos tiene necesidades únicas a las que responden las CPS por medio de propuestas contractuales adicionales.

Maestros de aula:

- Aumento a la cantidad de días de desarrollo profesional dirigidos por maestros, de tres a cinco.
- Ajustes al tiempo de preparación semanal en escuelas primarias y secundarias, para asegurar proporcionalidad durante las semanas de trabajo más cortas.
- Financiamiento central para maestros de aula de contenido central.
- Al menos tres maestros holísticos centralmente financiados para cada escuela primaria y secundaria, sin importar el costo.
- Aumentos a los fondos para equipo escolar, a \$300 por año.
- Acceso a reembolsos de matrícula de 100 % para avales docentes de educación bilingüe o inglés como segundo idioma (ESL) para un máximo de 300 maestros.
- Expandir el financiamiento para alentar a que más maestros se conviertan en maestros certificados por la National Board (NBCT, según sus iniciales en inglés).
- Hasta siete años de créditos escalonados para maestros recién contratados, incluidos los maestros que regresaron al Distrito tras haberlo dejado.
- Flexibilidad instruccional para los maestros en cuanto a la implementación del currículo.
- Las tareas de desempeño REACH serán compartidas en inglés y español; se explorará ofrecer idiomas adicionales.
- Licencias de ausencia con paga para los ganadores de ciertos prestigiosos premios para maestros o becas.

Otras categorías docentes:

- Reducciones en la proporción de estudiantes a personal para puestos de maestro de programas de inglés como segundo idioma.
- Cuatro días de desarrollo profesional adicionales, y hasta siete años de créditos escalonados por experiencia industrial previa para maestros de educación profesional y técnica.
- Un día de clases entero al principio de cada año escolar, y otro al final, para que los maestros de preescolar puedan darle la bienvenida a los padres y tutores legales a nuestras aulas de prekínder.
- Periodos de preparación para maestros invitados cuando no se preparan ni se les dan planes de lección.
- Expansión a la participación de días flexibles, desarrollo profesional, espacios de trabajo, tecnología y equipo electrónico para maestros itinerantes.
- Un aumento de casi \$10 por hora en compensación de después de clases para maestros de conducir.
- Los maestros invitados acumularán días de licencia por enfermedad y licencia de ausencia con paga, y recibirán desarrollo profesional.

Maestros de educación especial, y paraprofesionales y personal vinculado a las escuelas (PSRP):

- Terminar la práctica de hacer que los maestros de educación especial cubran las ausencias de personal.
- Un día adicional de relevo por semestre para que los maestros de educación especial puedan hacer trabajo de IEP.
- Reuniones de servicio interior y tiempo para colaborar adicional para maestros de educación especial la semana antes de que los estudiantes lleguen a la escuela.
- A partir del año escolar 2025-26, se podrá programar tres reuniones de IEP al mes durante el tiempo dirigido por el maestro; el tiempo de preparación para cualquier otra reunión de IEP será repuesto o compensado.
- A partir de julio de 2025, los PSRP recibirán crédito escalonado por experiencia laboral a tiempo completo obtenida fuera de las CPS.
- Desarrollo profesional específico y espacios de trabajo para intérpretes de lengua de señas.
- Una reserva de maestros sustitutos calificados y certificados para intérpretes de lengua de señas educativos de ASL para el final del año escolar 2025-26.
- Para los PSRP contratados el 1 de julio de 2025 o después, los años de experiencia como asistente de aula de educación especial contarán para los propósitos de senioridad y crédito escalonado en el esquema salarial.
- Los maestros y paraprofesionales que trabajen juntos en un aula pueden solicitar permanecer juntos el año siguiente.
- Los PSRP a tiempo completo recibirán los mismos derechos de licencia suplementarios por cuestiones parentales, de enfermedad personal o enfermedad familiar que los maestros designados a tiempo completo.
- Salario anual mínimo de \$40,000, sin importar el puesto.

Atletismo y educación física

- \$10 millones al año en fondos adicionales para el atletismo, que incluyen fondos para transporte, equipo, uniformes, entrenadores atléticos, directores atléticos (a tiempo completo o en puesto con estipendios) y materiales.
- Apoyo centralmente financiado para todos los equipos atléticos según las pautas de entrenamiento y los estándares de la IHSA.
- Las certificaciones de salvavidas y seguridad en el agua solo serán requeridas para los maestros de educación física en escuelas con piscinas, y las CPS cubrirán el costo de las certificaciones.
- Las CPS inspeccionarán y evaluarán la necesidad de reparar todas las instalaciones de piscina de las CPS no más tarde del primer año tras haberse llegado el acuerdo; la Junta y el Sindicato colaborarán con el Distrito de Parques de Chicago para explorar las oportunidades para que los estudiantes de las CPS tengan acceso a las piscinas públicas.

Personal de enfermería y clínico

- Expansión a la participación de día flexible para que incluya al personal clínico.

Personal de enfermería y clínico (continuación)

- Revisión bianual de los casos asignados a los clínicos para asegurar una distribución equitativa de estudiantes que requieran servicios.
- Aumentos al presupuesto para materiales escolares para clínicos, a un total de \$300 al año.

Consejeros

- Al brindar instrucción de nivel 1 o 2, los consejeros no tendrán que cubrir clases cuando se ausente un maestro y no serán utilizados como maestros de preparatoria, maestros sustitutos o maestros centrales.
- Al menos un consejero por escuela y consejeros adicionales a base de la matrícula y la necesidad estudiantil.