

Estimadas familias y personal de las CPS:

Les escribimos para darles información actualizada sobre las finanzas de nuestro Distrito y nuestras negociaciones laborales continuas. Ésta es una situación compleja y queremos darles cuanta información sea posible a medida que este proceso llega a una etapa crítica.

Si hay algo que deben concluir de este mensaje, es lo siguiente: mi administración dará prioridad a usar los fondos que nos quedan este año escolar en acuerdos laborales con nuestros talentosos y trabajadores educadores y líderes escolares. Lo que queremos evitar es que se nos impida usar estos fondos restantes para los acuerdos laborales, que podría trastornar meses de progreso negociando, y podría aumentar la probabilidad de recortes, suspensiones laborales, despidos y una potencial huelga.

Enmendando el presupuesto del año escolar actual

Como saben, las CPS han estado trabajando duro en las negociaciones con el Sindicato de Maestros de Chicago (CTU, según sus iniciales en inglés) para finalizar un nuevo contrato para nuestros educadores, y con la Asociación de Directores y Administradores Escolares de Chicago (CPAA, según sus siglas en inglés) para finalizar un contrato para nuestros líderes escolares. Para pagar por el primer año de ambos contratos, hemos separado \$139 millones, o sea, lo que nos queda de nuestros ingresos para este año. Para poder utilizar este dinero, la Junta de Educación debe autorizar una enmienda al presupuesto del año fiscal 2025. Ayer, las CPS tomaron el paso formal de proponer a la Junta una enmienda presupuestaria. Pueden leer el contenido de la enmienda presupuestaria propuesta en cps.edu/budget.

Notarán que el texto de la enmienda presupuestaria dice que estos \$139 millones en fondos restantes podrían ser utilizados para financiar estos dos acuerdos laborales o reembolsar a la ciudad de Chicago por un pago a un fondo de pensiones —el Municipal Employees Annuity and Benefit Fund (MEABF)— que cubre a los trabajadores municipales, incluyendo a algunos empleados no sindicalizados de las CPS. Desafortunadamente, \$139 millones no es suficiente dinero para cubrir los acuerdos laborales y el reembolso de las pensiones, y como hemos dicho anteriormente, las CPS no tienen autorización legal para balancear nuestro presupuesto obteniendo un préstamo y utilizando esos fondos como ingreso. Esto quiere decir que la Junta deberá elegir cómo se utilizarán estos \$139 millones.

Nuestro equipo recomendará dar más prioridad a nuestros acuerdos laborales que a los reembolsos de pensión. Permítanme explicar el porqué.

El Municipal Employees Benefit and Annuity Fund (MEABF)

Según la ley estatal, la ciudad de Chicago —no las CPS— es responsable de financiar el MEABF. La ciudad cumplió esta obligación por casi un siglo, hasta que, en 2020, la alcaldesa Lightfoot pidió a las CPS que comenzaran a reembolsar a la ciudad por contribuciones al MEABF. En ese entonces, el CTU [describió](#) esta movida como un “truco detestable” que “estafa a las CPS”. [Luego](#) lo llamaron “un vergonzoso

complot para balancear el presupuesto de la ciudad [...] sobre las espaldas de los estudiantes de las CPS”. Para mitigar el costo de los reembolsos al MEABF, la alcaldesa Lightfoot dio a las CPS ingresos adicionales por medio del sistema de Financiamiento de Incrementos Presupuestarios (TIF, según sus iniciales en inglés). Durante los años de la pandemia, las CPS lograron continuar estos reembolsos al MEABF gracias a la flexibilidad que nos ofrecían los fondos federales asociados a la pandemia.

Cómo candidato, el ahora alcalde Brandon Johnson hizo campaña en contra de que las CPS hicieran estos reembolsos. Al ser electo, el alcalde Johnson publicó, en su [propio informe de transición](#) (p. 63), que estos fondos “deberían ser devueltos” a las CPS. Simplemente pedimos que nuestra Junta trabaje con nuestro alcalde para enfocar todos los recursos para que den prioridad a nuestro estudiantado y nuestro personal.

Este año ya no habrá disponibles fondos de asistencia contra la pandemia. Aunque pedimos a la alcaldía fondos TIF adicionales para sufragar los costos del reembolso de MEABF, la cantidad que recibimos de la ciudad no fue suficiente para cubrir lo solicitado.

Por lo tanto, como las CPS no están obligadas a reembolsar a la ciudad de Chicago por el MEABE, como solo tenemos \$139 millones en ingresos para el año actual, como legalmente no podemos balancear el presupuesto con un préstamo, como anticipamos en el futuro previsible masivos déficits estructural anuales y como el no usar estos fondos para nuestros acuerdos laborales aumentaría la probabilidad de recortes, suspensiones laborales, despidos y una huelga laboral trastornadora, mi equipo recomendará dar más prioridad a nuestros contratos laborales que a este reembolso de pensiones. Sin embargo, esto en última instancia es una decisión de los miembros de la Junta de Educación.

Progresando hacia un acuerdo final con el CTU

Me complace reportar que hemos progresado sustancialmente en las negociaciones con el CTU. Al comienzo de este proceso, el CTU presentó más de 700 propuestas contractuales. Esta semana, el CTU presentó a nuestro equipo de negociaciones un documento con las 41 propuestas restantes.

Públicamente, el CTU ha declarado que hay cinco asuntos que están priorizando a medida que nos acercamos a un acuerdo final. Ésta es la situación actual en cuanto a esos cinco asuntos:

1. **Compensación:** El CTU y las CPS se acercan a un acuerdo sobre los aumentos anuales por costo de vida. Las CPS también han propuesto \$10 millones en aumentos “escalonados” adicionales para educadores veteranos; el CTU propone \$30 millones. El mes pasado, un árbitro neutral recomendó \$20 millones.
2. **Personal adicional:** Desde el 2019, las CPS han añadido 7,000 puestos adicionales a su personal (vean [esta página](#) para más detalles). Nuestra primera prioridad ha sido preservar estos puestos. Las CPS continúan negociando con el CTU en cuanto a este asunto, y ya han llegado a un acuerdo sobre cientos de puestos adicionales, con un enfoque a responder a necesidades específicas, como nuestra población creciente de estudiantes con discapacidades o que son aprendices de inglés como segundo idioma.

- 3. Tamaños de clases:** Las CPS y el CTU han llegado a acuerdos en cuanto a tamaños de clase máximos para kínder a tercer grado y de noveno a duodécimo grado. Las CPS y el CTU también han acordado separar \$40 millones para pagar por maestros o asistentes docentes que darían apoyo si los tamaños de clase en dichos niveles superan los máximos acordados para esos grados. Las CPS y el CTU todavía negocian los tamaños máximos de clases para cuarto a octavo grado, y el nivel de financiamiento apropiado en caso de que las clases en esos grados excedan los máximos que se acuerden para esos grados.
- 4. Tiempo de planificación para maestros de escuela primaria:** Las CPS reconocen lo importante que es el tiempo de preparación para los maestros. Es por eso que los maestros de las CPS actualmente disfrutan de la mayor cantidad de tiempo de preparación remunerado en el país, con un periodo de preparación de 60 minutos por día, y dos periodos adicionales de quince minutos por semana. Las CPS han propuesto añadir veinte minutos por semana y reasignar estos dos periodos de preparación de quince minutos adicionales para que cada maestro tenga 70 minutos de preparación cada día. Ésta es la mayor cantidad de tiempo de preparación adicional que podemos ofrecer sin reducir el tiempo de instrucción en las aulas. Las CPS enfáticamente se oponen a reducir la cantidad de tiempo dedicado a la enseñanza y el aprendizaje en el día de clases.
- 5. Evaluaciones docentes.** Cada estudiante merece maestros de alta calidad, y las evaluaciones regulares son una de las herramientas más importantes que tenemos para mantener la calidad de la instrucción en las aulas. Estamos trabajando constructivamente con el CTU para eliminar cualquier impacto racial desigual asociado a estas evaluaciones; actualmente, la tasa de retención para los maestros blancos y los maestros negros es igual. Las CPS se oponen a las propuestas del CTU de bajar las calificaciones de dominio, y los intentos del CTU de derogar la ley estatal que exige evaluaciones docentes.

El camino hacia adelante

Como pueden ver, las CPS y el CTU están bastante cerca a un acuerdo, y continuamos negociando de buena fe con la CPAA. Sin embargo, este progreso podría ser trastornado si no podemos pagar por estos acuerdos con los fondos que nos quedan para este año. Aumentaría la probabilidad de recortes al programa, suspensiones laborales y despidos. Aumentaríamos el riesgo de un cese laboral trastornador que perjudicaría a los estudiantes y las familias.

También pondríamos al Distrito en una peor posición financiera al momento en que menos podemos soportarla. Las CPS enfrentan déficits estructurales de \$500 millones a \$800 millones al año por el futuro previsible. Y aunque continuaremos trabajando con nuestros colaboradores gubernamentales, laborales, cívicos y comunitarios para encontrar soluciones financieras, estamos muy conscientes de que el gobierno federal quizás intente quitarle fondos críticos a nuestro Distrito.

Al final del día, sin embargo, la decisión de cómo se utilizarán los fondos restantes del año fiscal 2025 recae en la Junta de Educación.

Los padres y el personal tendrán la oportunidad de hacerse oír en dos reuniones sobre la enmienda al presupuesto, el jueves, 13 de marzo y el viernes, 14 de marzo. Ambas sesiones serán a las 10:30 a. m. en la sede de las CPS en 42 W. Madison St. Pueden encontrar más detalles en cps.edu/budget.

Gracias por su atención a este tema y por su participación continua. Continuaremos negociando de buena fe con nuestros colaboradores laborales y continuaremos trazando el mejor camino para nuestro personal y nuestras familias.

Atentamente,

Pedro Martínez
Director ejecutivo
Escuelas Públicas de Chicago