

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE
ACERO CHARTER SCHOOLS, INC.
CHICAGO TEACHERS UNION, CHARTER DIVISION**

2018-2022

ÍNDICE

Artículo 1, Partes	1
Artículo 2, Reconocimiento	1
Artículo 3, No discriminación	1
Artículo 4, Categorías de empleados	2
Artículo 5, Reuniones obrero patronales en toda la red	3
Artículo 6, Derechos del Empleador	6
Artículo 7, Período provisional	8
Artículo 8, Derechos del Sindicato	8
Artículo 9, Causa justa y disciplina progresiva	11
Artículo 10, Evaluaciones	14
Artículo 11, Remuneración	22
Artículo 12, Año laboral y horas de empleo	31
Artículo 13, Tamaño de la clase	44
Artículo 14, Disposiciones sobre ausencias y permisos	46
Artículo 15, Despido y reincorporación	50
Artículo 16, Traslados y reasignaciones	51
Artículo 17, No huelga/cierre patronal	53
Artículo 18, Resolución de controversias	54
Artículo 19, Libertad académica	57
Artículo 20, Conducta profesional	57
Artículo 21, Acceso al expediente del personal	58
Artículo 22, Propiedad intelectual	58
Artículo 23, Condiciones de seguridad	58
Artículo 24, Escuelas santuario [artículo nuevo]	59
Artículo 25, Cambios estatutarios	60
Artículo 26, Autoridad del Acuerdo	61
Artículo 27, Cláusula de sucesión	61
Artículo 28, Fecha de vigencia y duración	61
Apéndice del Artículo 12	62
Memorando de acuerdo	63

ARTÍCULO 1 PARTES

Este Acuerdo (“el Acuerdo”) se celebra este ____ día de diciembre de 2018, entre el Empleador y el Sindicato. Se entenderá que el “Empleador” es Acero Charter Schools, Inc., anteriormente conocido como UNO Charter School Network, Inc. quien conjuntamente con sus miembros, directivos y personal administrativo será mencionado en este Acuerdo como “el Empleador”. Se entenderá que el Sindicato es Chicago Teachers Union, Charter Division, sucesor de Chicago ACTS, Local 4343, IFT-AFT, AFL-CIO, el representante exclusivo que conjuntamente con sus funcionarios y representantes será mencionado en este Acuerdo como “el Sindicato”, con el propósito de fijar los salarios y las reglas y regulaciones que abarcan las condiciones laborales de la unidad de negociaciones profesional definidas en el presente documento.

ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO

Por la presente, el Empleador reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de los siguientes miembros de la unidad de negociaciones para los fines de la negociación colectiva: Todo el Personal docente y el Personal no docente empleado en las clasificaciones de puestos de trabajo que se describen en las categorías de empleados definidas en el Artículo 4, que incluyen, sin limitación, a todos los maestros, auxiliares docentes, especialistas en alfabetización, maestros de educación especial, consejeros de orientación, intervencionistas académicos, intervencionistas de la conducta, aprendices de maestros, coordinadores de servicios para los estudiantes, asistentes de las operaciones, técnicos de TI de Nivel I y Nivel II, coordinadores de oficina, coordinadores de asuntos de las familias de los estudiantes, secretarios de servicios para los estudiantes, reemplazantes a largo plazo y administradores de casos de educación especial, pero excluyen a todos los empleados confidenciales, de supervisión y administración, guardias de seguridad y cualquier empleado de un tercero como se indica en el Artículo 4. Durante el período de vigencia de este Acuerdo y cualquier prórroga del mismo, Acero no impugnará la condición de representante de la mayoría del Sindicato, ni afirmará en ningún tribunal que el Sindicato carece del apoyo de la mayoría de los miembros de la unidad de negociaciones.

ARTÍCULO 3 NO DISCRIMINACIÓN

Al aplicar disposiciones de este Acuerdo o regulaciones y políticas del Empleador que afecten los términos y las condiciones de empleo, el Empleador no ejercerá discriminación o represalias en sus programas de selección de personal, prácticas de contratación, procedimientos de despido o en cualquier otra relación o práctica por motivos de raza, credo, color, edad, sexo, nacionalidad, estado civil, condición de veterano de guerra, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado de unión civil, estado de pareja de hecho, estado parental, condición migratoria, información genética, negativa a someterse a una prueba genética o a revelar los resultados de una prueba genética, la utilización de beneficios autorizados por este Acuerdo o la política del Empleador, o por la membresía, la participación en o la asociación con las actividades del Sindicato o cualquier organización de empleados.

El Empleador cumplirá con todas las leyes contra la discriminación laboral que resulten aplicables y mantendrá un proceso integral para investigar las quejas e inquietudes relacionadas con la discriminación y las represalias. Sin embargo, nada de lo contenido en este Artículo representará una renuncia a los derechos de un miembro de la unidad de negociaciones a presentar una reclamación por discriminación ante una agencia gubernamental correspondientes, o ante un tribunal competente.

ARTÍCULO 4

CATEGORÍAS DE EMPLEADOS

- A. Para los fines de este Acuerdo, la unidad de negociaciones incluirá a cualquier persona empleada por el Empleador en una clasificación de puestos de trabajo dentro de las categorías de empleados establecidas en las Secciones B y C de este Artículo.
- B. El “Personal docente” comprende dos categorías de miembros de la unidad de negociaciones: “Personal docente” y “Personal auxiliar docente”.
 - 1. Personal docente
 - a. Los “Maestros de primaria” incluyen a cualquier maestro de tiempo completo o parcial, intervencionista académico o reemplazante a largo plazo empleado en una clasificación de enseñanza en un campus gestionado por el Empleador que preste servicios a estudiantes inscritos desde jardín de infantes hasta el octavo grado.
 - b. Los “Maestros de preparatoria” incluyen a cualquier maestro de tiempo completo o parcial, intervencionista académico o reemplazante a largo plazo empleado en una clasificación de enseñanza en un campus gestionado por el Empleador que preste servicios a estudiantes inscritos desde el noveno hasta el duodécimo grado.
 - c. Los “Maestros K-12” incluyen a cualquier maestro de tiempo completo o parcial, intervencionista académico o reemplazante a largo plazo empleado en una clasificación de enseñanza en un campus gestionado por el Empleador que preste servicios a estudiantes inscritos desde jardín de infantes hasta el duodécimo grado.
 - 2. “Personal auxiliar docente”
 - a. Los “Aprendices de primaria” incluyen a cualquier aprendiz de tiempo completo o parcial empleado en un puesto de enseñanza en un campus gestionado por el Empleador que preste servicios a estudiantes inscritos desde jardín de infantes hasta el octavo grado.
 - b. Los “Aprendices de preparatoria” incluyen a cualquier aprendiz de tiempo completo o parcial empleado en un puesto de enseñanza en un campus gestionado por el Empleador que preste servicios a estudiantes inscritos desde el noveno hasta el duodécimo grado.
 - c. Los “Aprendices K-12” incluyen a cualquier aprendiz de tiempo completo o parcial empleado en un puesto de enseñanza en un campus gestionado por el Empleador que preste servicios a estudiantes inscritos desde jardín de infantes hasta el duodécimo grado.
 - d. Los “Aprendices de docente” incluyen a cualquier aprendiz asignado para realizar las tareas del Personal docente o con el propósito de promoción profesional a una clasificación dentro de una categoría del Personal docente.
 - e. Los “Consejeros” incluyen a cualquier personal de asesoramiento empleado en un puesto de auxiliar docente en un campus gestionado por el Empleador.
 - f. Los “Administradores de casos” incluyen a cualquier personal de tiempo completo o parcial empleado para cumplir las tareas y responsabilidades del representante de la agencia de

educación local empleado y designado por el director en un campus gestionado por el Empleador.

- C. El “Personal no docente” incluye a todos los demás miembros de la unidad de negociaciones (es decir, miembros de la unidad de negociaciones que no son Personal docente), como sigue:
1. El “Personal de operaciones” incluye a todos los coordinadores de oficina, secretarios de servicios para estudiantes y asociados de servicio a los visitantes, o aquellas personas con responsabilidades laborales similares que no implican tareas de supervisión.
 2. Los “Asesores de apoyo a los graduados” incluyen a todos los asesores de apoyo a los graduados o aquellas personas que comparten responsabilidades laborales similares que no implican tareas de supervisión.
 3. El “Personal de Tecnología de la Información” incluye a todos los técnicos de TI de Nivel I y Nivel II o aquellas personas que comparten responsabilidades laborales similares que no implican tareas de supervisión.
- D. Si el Empleador crea cualquier clasificación de puestos de trabajo en la escuela que no impliquen tareas de supervisión o administración, las Partes se reunirán de inmediato para discutir si la nueva clasificación se incluirá en la unidad de negociaciones.

Ninguna parte de este Acuerdo limitará los derechos de negociación del Sindicato ni su derecho a buscar un aumento en cualquier puesto de trabajo nuevo según lo dispuesto por la ley.

- E. Para los fines de este Acuerdo, se considerará que el “Empleador” incluye a cualquier persona, empresa, sociedad, corporación u otra entidad legal que preste servicios de educación y que se encuentre bajo el control del Empleador. El Empleador solo puede utilizar subcontratistas para realizar un trabajo abarcado por este Acuerdo cuando le haya demostrado al Sindicato, previo a cualquier subcontratación, que no puede mantener de manera razonable personal o recursos suficientes para realizar dicho trabajo, y la subcontratación no continuará por un período más largo que el necesario según lo exigido en el presente documento. En caso de que el empleador contrate a una entidad que emplee personal de enseñanza en cualquier campus gestionado por el Empleador, el Empleador garantizará a través de cualquier relación contractual con dicha entidad que los términos y las condiciones de este Acuerdo serán vinculantes para tal entidad.
- F. Sin perjuicio de lo anterior, las disposiciones de este Artículo no se aplicarán a contratistas independientes o empleados de terceros contratados para prestar servicios complementarios o relacionados establecidos en el Artículo 6, incluidos, entre otros, contratistas independientes o empleados de terceros que trabajen como psicólogos, terapeutas ocupacionales, asistentes sociales, patólogos del habla, fisioterapeutas y enfermeras en cualquier campus gestionado por el Empleador a la fecha de este Acuerdo o de allí en adelante. Dichos proveedores de servicios relacionados o complementarios no se considerarán miembros de la unidad de negociaciones.

ARTÍCULO 5

REUNIONES OBRERO PATRONALES EN TODA LA RED

Los términos de este Artículo no se aplicarán a controversias relacionadas con la aplicación de los términos de este Acuerdo a un miembro individual, pues tales controversias permanecen sujetas a las disposiciones del ARTÍCULO 18.

A. Comités dentro de la red

Para fomentar la comunicación entre las Partes, identificar y promover los intereses comunes y resolver conflictos entre las Partes en cuanto al significado o la aplicación de este Acuerdo, las Partes aceptan la continuidad o la creación de los siguientes comités consultivos conjuntos. Los comités serán dirigidos por copresidentes nombrados por las Partes respectivas de acuerdo con los términos establecidos a continuación o acordados entre los miembros de cada comité. Periódicamente, por mutuo acuerdo entre las Partes, personas que no son miembros de un comité pueden contribuir a las deliberaciones de un comité respecto de cuestiones de interés o conocimiento especializado. Todas las reuniones del comité tendrán lugar fuera del horario de enseñanza, a menos que se acuerde mutuamente otra cosa.

En cada Comité dentro de la red, el Sindicato y el Empleador tendrán el mismo número de votos, con independencia del número de representantes individuales que tenga cada una de las partes en cada comité. Los miembros del Sindicato en cada comité serán elegidos por el Sindicato. El Empleador designará a sus miembros. Habrá al menos un miembro de cada comité que tenga una Aprobación administrativa de la Junta de Educación del Estado de Illinois (ISBE, por sus siglas en inglés) vigente. Los Comités fijarán una fecha límite para la cual el Empleador aceptará o rechazará la recomendación y proporcionará sus razones si existe un rechazo. Si el Empleado rechaza la recomendación, a los Comités se les dará la oportunidad de revisar sus recomendaciones para tratar las razones del Empleador.

1. Comité obrero patronal mixto

Se creará un Comité obrero patronal mixto para deliberar e intentar resolver las controversias o los problemas que se enuncian a continuación en esta Sección A.1 de buena fe, y puede hacerle recomendaciones al Empleador en relación a los propósitos que se describen en esta Sección.

Cada una de las Partes designará a sus propios representantes que serán nombrados con antelación. El número de miembros de cada lado no superará al número de escuelas en la red; sin embargo, si periódicamente fuera útil incorporar personas adicionales a causa de cuestiones de interés o conocimiento especializado, la parte que lleve personas adicionales debe notificarlo a la otra con una antelación razonable a la reunión.

El Comité obrero patronal mixto se creará a los fines de reunirse para deliberar acerca de:

- a. Los términos y las condiciones de empleo que afecten a los miembros de la unidad de negociaciones en dos (2) o más campus gestionados por el Empleador;
- b. La renuncia a cualquiera de los términos y las condiciones de empleo establecidos en este Acuerdo;

- c. Los programas académicos y el plan de estudios, incluidos esfuerzos para promover un plan de estudios culturalmente relevantes y la inclusión, cuando proceda, de información sobre las contribuciones de grupos diversos como los afroamericanos(as), latinos(as), asiático americanos(as) y otros grupos de minorías, incluidas las personas LGBTQIA+, las aportaciones de diversas condiciones socioeconómicas y las mujeres a la historia y la literatura; la historia del trabajo y las iniciativas sobre el derecho al trabajo; y la lucha por los derechos humanos y la igualdad de género;
 - d. La justicia restaurativa, incluidos la disciplina de los estudiantes, el absentismo escolar y el aprendizaje socioemocional;
 - e. Las políticas, los procedimientos y la capacitación en el lugar de trabajo en relación con las actividades de aplicación llevadas a cabo por las autoridades migratorias federales sobre estudiantes, empleados y sus familias;
 - f. La entrega de los programas académicos y servicios relacionados en dos (2) o más campus gestionados por el Empleador, incluidos los compromisos conjuntos de las Partes para respaldar e implementar prácticas o políticas que mejoren la provisión de educación especial y servicios para estudiantes diversos;
 - g. Las condiciones laborales relacionadas con la entrega de programas académicos y servicios relacionados que afecten al Personal docente en dos (2) o más campus, incluidas las evaluaciones de los miembros de la unidad de negociaciones; y
 - h. Otras cuestiones relacionadas con los términos y las condiciones de empleo que no sean atendidas por un comité creado en virtud de este Artículo.
2. Comité mixto sobre presupuesto

Se creará un Comité mixto sobre presupuesto con el propósito de revisar las condiciones económicas y hacer recomendaciones al Empleador sobre posibles ajustes en el contrato laboral debido a las condiciones económicas.

El Comité sobre presupuesto estará compuesta por no menos de cuatro (4) pero no más de seis (6) miembros, con igual número de representantes del Sindicato y del Empleador, designados por las Partes respectivas para integrar el Comité. El Comité se reunirá dos veces en cada año escolar.

3. Comité mixto sobre calendario

El Comité consultivo mixto sobre calendario se creará a los fines de proponer el calendario escolar, incluidos los recesos escolares, por los dos (2) años escolares siguientes. Siempre y cuando cualquier calendario escolar propuesto por el Comité cumpla con las ventanas de exámenes de las Escuelas Públicas de Chicago y con los requisitos de calendario de cualquier otro distrito o estado, el calendario se decidirá por el voto de la mayoría del comité.

El Comité sobre calendario estará compuesto por no menos de dos miembros del Personal docente en representación de las escuelas primarias y dos miembros del Personal docente en representación de las escuelas preparatorias, y un miembro del Personal no docente, todos ellos seleccionados por el Sindicato, y un igual número de miembros seleccionados por el Empleador, de modo tal que el Comité estará compuesto por un mismo número de representantes del Sindicato y del empleador nombrados por cada una de las Partes respectivas para integrar el Comité. El Comité se reunirá el 15 de enero de cada año académico o antes de esa fecha.

B. Comités dentro del campus

1. Comité de soluciones profesionales del campus (PSC, por sus siglas en inglés)

Cada campus creará un Comité de soluciones profesionales del campus (PSC, por sus siglas en inglés). El Comité de soluciones profesionales está destinado a tomar decisiones y a ser un comité en el cual cada miembro tenga una voz. El comité le hará recomendaciones al Empleador. Si el(la) director(a) no está de acuerdo con la recomendación del Comité, el(la) director(a) notificará al comité dentro de los diez (10) días hábiles posteriores al motivo de la objeción. Luego, el Comité reexaminará y hará una recomendación que tome en cuenta la objeción del director o la directora. Si el(la) director(a) no está de acuerdo con la nueva recomendación del Comité, el(la) director(a) notificará a la Directora general de educación y al Copresidente del Comité de soluciones profesionales del Sindicato dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la objeción. La Directora general de educación programará una reunión para mediar en la controversia y tomar una decisión definitiva y vinculante. El Sindicato y el Empleador tendrán el mismo número de votos, con independencia del número de representantes individuales que tenga cada una de las partes en el comité.

Si un campus no tiene un Comité de soluciones profesionales con miembros del Sindicato, los funcionarios del Sindicato pueden nombrar miembros interinos temporales para que integren el Comité de soluciones profesionales.

Además, cada campus puede elegir tener los siguientes subcomités de su Comité de soluciones profesionales:

- Calendario (eventos, etc.), como se describe en el Artículo 12,
- Horarios (diarios, semanales, Preps, MAPS, exenciones, etc.) como se describe en el Artículo 12,
- Cuestiones propias del campus (operaciones, etc.),
- Seguridad (implementación de un plan de seguridad, etc.) como se describe en el Artículo 23,
- Justicia restaurativa (absentismo escolar, disciplina, etc.),
- Horarios y calendario del Desarrollo profesional (incluida la capacitación para escuelas santuario, etc.) como se describe en el Artículo 12
- Administración del contrato,
- Presupuestos escolares y Dotación de personal, como se describe en el Artículo 13.

Los subcomités harán recomendaciones al Comité de las soluciones profesionales para que se hagan recomendaciones formales.

Cada Comité de soluciones profesionales estará compuesto por representantes del Empleador y no menos de tres (3) pero no más de cinco (5) miembros, elegidos por el Sindicato y que estén empleados en el campus. El(la) Director(a) y el Delegado del edificio actuarán como Copresidentes del Comité de soluciones profesionales. Allí donde no haya un delegado del Sindicato (Delegado del edificio) o por pedido del delegado del edificio actual, el presidente del consejo o el personal designado pueden dirigir el Comité de relaciones profesionales de un campus.

Periódicamente, por acuerdo mutuo entre las Partes, personas que no son miembros del Comité pueden aportar a las deliberaciones del Comité respecto de cuestiones de interés o conocimiento especializado.

2. Comité mixto sobre elecciones de plan de estudios y ofertas de cursos

Los miembros del Sindicato en cada comité serán elegidos por el Sindicato. El Empleador designará a sus miembros. Las ofertas de cursos serán recomendadas por cada campus. Antes de que se decida el plan de estudios para el próximo año académico, cada departamento recomendará cambios en las ofertas de cursos basándose en las contribuciones de administradores, maestros y consejeros, pero las recomendaciones finales sobre los planes de estudio o los cursos serán hechas por el comité de soluciones profesionales del campus al director general de educación o al personal designado para su aprobación final.

Las Partes se comprometen a que los comités y procesos antes descritos serán manejados de una manera que minimizará la interrupción de las operaciones de la escuela y la instrucción en el salón de clases. Las Partes entienden asimismo que los miembros de la unidad de negociaciones que participan en dichos comités siguen teniendo la obligación de realizar sus tareas laborales de manera puntual y satisfactoria, lo cual incluye la preparación de las clases.

ARTÍCULO 6 DERECHOS DEL EMPLEADOR

El Empleador conserva todas sus facultades para dirigir, gestionar y controlar sus campus, salvo en la medida en que dicho poder o autoridad contravenga expresamente cualquier disposición de este Acuerdo o la ley aplicable. El Empleador, en el ejercicio de sus facultades, tomará en cuenta las aportaciones de los miembros de la unidad de negociaciones y de todos los comités creados por este Acuerdo, pero todas las decisiones finales

le corresponderán al Empleador, excepto que se establezca explícitamente lo contrario en este Acuerdo. Por ejemplo, a título enunciativo y

no limitativo, el Empleador se reserva expresamente los siguientes derechos y facultades:

- Determinar las calificaciones para el empleo con el Empleador;
- Contratar a miembros de la unidad de negociaciones, asignar y dirigir su trabajo, despedir o sancionar de otra manera a los miembros por causa justificada (salvo que los Empleados provisionales, como se les define en el Artículo 7, pueden ser despedidos sin causa), ascender, degradar, transferir, despedir y reincorporar a miembros de la unidad de negociaciones, salvo por lo explícitamente acordado por escrito por las Partes;
- Promulgar o modificar reglas, políticas, procedimientos, estándares y reglamentaciones de trabajo razonables en relación a la seguridad y la disciplina, salvo por lo explícitamente acordado por escrito por las Partes;
- Determinar la misión, los objetivos, el diseño del programa y el plan de estudios y las metodologías de enseñanza y evaluación para cumplirlos del Empleador y de cada campus, sujeto a las aportaciones de los empleados, donde todas las decisiones finales le correspondan al Empleador;
- Tomar las medidas necesarias o adecuadas para cumplir con las obligaciones contractuales y de desempeño respecto de su autorizador, su fundador y la ley aplicable;
- Crear políticas educativas y programas académicos respecto del ingreso y la educación de los estudiantes y del progreso académico y la promoción de los estudiantes, lo cual incluye, sin

limitación, métodos para garantizar los derechos y las oportunidades educativas de todos los estudiantes;

- Promulgar y modificar procesos y sistemas de evaluación del Personal docente y el Personal no docente sujeto a los requisitos del Artículo 10.
- Determinar los patrones y el diseño de la dotación de personal, incluida, según sea necesario, cualquier decisión de dejar cesante o reducir su fuerza laboral, excepto que el Empleador acepta tomar en cuenta las evaluaciones de desempeño a la hora de tomar esas decisiones de despido, salvo por lo explícitamente acordado por escrito por las Partes;
- Determinar el número y los tipos de miembros de la unidad de negociaciones y otro personal requerido;
- Gestionar los campus, lo cual incluye mudar o modificar las instalaciones;
- Determinar los métodos para aumentar los ingresos, los procedimientos de presupuesto y las asignaciones del presupuesto;
- Contratar a cualquier tercero para los servicios siguientes: maestros reemplazantes a corto plazo, maestros para cursos de recuperación de créditos, maestros para cursos de recuperación y enriquecimiento, especialistas en educación especial, entrenadores deportivos y servicios suplementarios comparables. (A los miembros de la unidad de negociaciones se les dará una primera oportunidad de ocupar esos puestos si están calificados para cubrirlos, pero los términos económicos de este Acuerdo no serán vinculantes para esos empleados contratados);
- Determinar el tamaño de la clase, la dotación de personal y la asignación de la clase, los horarios de la clase, el año calendario académico, los horarios y lugares de enseñanza, las políticas de evaluación de los estudiantes y las políticas de participación de los padres, salvo por lo explícitamente acordado por escrito por las Partes;
- Tomar e implementar decisiones relacionadas con el uso y la dotación de personal de programas experimentales o piloto y decisiones relacionadas con el uso de tecnología para ofrecer programas y servicios educativos y con la dotación de personal para proporcionar la tecnología; y
- Tomar medidas en relación a problemas de seguridad inmediatos en caso de una emergencia (cuando el Empleador, en su razonable saber y entender, considere que se trata de una emergencia).

ARTÍCULO 7 PERÍODO PROVISIONAL

A. Personal docente

El empleo del Personal docente en sus primeros 365 días de trabajo con el Empleador será provisional, lo que significa que, durante este período, pueden ser despedidos de su empleo sin causa y a exclusivo criterio del Empleador, y no pueden impugnar su despido a través del procedimiento de queja y arbitraje. El Empleador se esforzará por notificar antes del 1 de mayo de cada año escolar sobre su intención de despedir a un empleado provisional, como se describe en esta Sección, quien estaba empleado al comienzo del año escolar. Si la notificación de dicha intención de despedir a un empleado provisional se envía después del 1 de mayo de ese año escolar, el Empleador también incluirá una descripción detallada de la razón de su despido. En el caso del Personal docente provisional contratado después del comienzo del año escolar, el Empleador se esforzará por notificar su intención de despedir

a dicho empleado al menos treinta (30) días calendario antes del despido. Si no se proporciona un aviso suficiente dentro de ese plazo, el Empleador también incluirá una descripción detallada de la razón del despido en la notificación.

B. Personal no docente

El empleo del Personal no docente en sus primeros 90 días de trabajo con el Empleador será provisional, lo que significa que, durante este período, pueden ser despedidos de su empleo sin causa y a exclusivo criterio del Empleador, y no pueden impugnar su despido a través del procedimiento de queja y arbitraje.

C. Protecciones para los miembros de la unidad de negociaciones provisionales

Los miembros de la unidad de negociaciones provisionales gozarán de los derechos y beneficios de todas las demás disposiciones de este Acuerdo durante su período provisional, y no serán despedidos de su empleo por acogerse a dichos derechos y beneficios o por participar en actividad sindical.

ARTÍCULO 8 DERECHOS DEL SINDICATO

A. Profesionalismo

Los miembros de la unidad de negociaciones pueden hablar sobre todas las cuestiones relacionadas con el Empleador, y no pueden ser sancionados o recibir calificaciones más bajas en las evaluaciones como resultado de su discurso, siempre y cuando, sin embargo, que los miembros de la unidad de negociaciones actúen profesional y respetuosamente, que no difamen a otras personas, que no amenacen ni actúen de una manera amenazante, y que no infrinjan las políticas del Empleador contra el hostigamiento y la discriminación.

B. Información

1. El Empleador pondrá a disposición del Sindicato para su inspección toda la información disponible, relevante y necesaria para la administración de este Acuerdo dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a una solicitud, a menos que exista una razón de buena fe para una prórroga de dicho plazo. De modo similar, el Sindicato pondrá rápidamente a disposición del Empleador toda la información disponible, relevante y necesaria para la administración de este Acuerdo.
2. Antes de cualquier reunión regular o especial de la Junta Directiva del Empleador, dicha Junta publicará en línea la agenda pública de la reunión y, en la medida en que estén disponibles, hará copias de los informes de la Junta propuestos incluidos en la agenda pública y las enviará a todos los miembros de la unidad de negociaciones. Después de cada reunión, la Junta publicará en línea el acta de esa reunión. Si la reunión de la Junta tiene lugar durante el horario laboral, se otorgará tiempo libre a un representante del Sindicato para que viaje y asista a la reunión, pero dicho tiempo libre debe ser razonable y apropiado.
3. Con la mayor frecuencia posible, pero no menos que el primer día de cada mes, el Empleador le entregará al Sindicato una lista de todos los empleados del Empleador, indicando cuáles son los empleados con derecho a representación y cuáles son aquellos excluidos por su condición de personal directivo, de supervisión o confidencial. Las listas incluirán la siguiente información: nombre, cargo, lugar de trabajo, domicilio, número de teléfono y salario del empleado.

C. Acceso

1. El Empleador reconoce que los agentes autorizados del Sindicato Empleador pueden precisar tener acceso a los miembros de la unidad de negociaciones fuera del horario de enseñanza durante la jornada escolar. El Sindicato reconoce la necesidad del Empleador de garantizar que sus campus funcionen de manera eficiente y de que los miembros del equipo de liderazgo/administrativo no sean excesivamente agobiados por visitas frecuentes, prolongadas o inesperadas de cualquier organización externa. De acuerdo con estos principios, el Empleador acepta otorgar a los representantes del Sindicato un acceso razonable a sus lugares de trabajo e instalaciones durante el horario laboral normal y, al hacerlo, el Sindicato acepta seguir las políticas y los procedimientos sobre visitantes del Empleador. Se permite la discusión sobre temas relacionados con el sindicato en el trabajo fuera del horario de clases, siempre y cuando esto no interfiera con ni interrumpa las actividades escolares normales y la instrucción para los estudiantes.
2. Al Sindicato se le permitirá publicar avisos en áreas de publicación designadas, que pueden incluir, pero sin limitarse a, tableros de anuncios existentes, siempre y cuando los materiales publicados estén sujetos a las políticas del Empleador contra la discriminación, contra el acoso, sobre el profesionalismo, etc. El Sindicato y los miembros de la unidad de negociaciones pueden usar el sistema de correo electrónico de la Escuela para las comunicaciones del sindicato, sujeto a los siguientes acuerdos y entendimientos:
 - a. El Empleador tiene derecho a controlar todas las comunicaciones en sus sistemas en cualquier momento; ni los miembros de la unidad de negociaciones ni el Sindicato tienen ninguna expectativa legítima de privacidad en cualquier comunicación en o sobre cualquier sistema del Empleador.
 - b. El Empleador se reserva el derecho de inhabilitar o suspender el uso de su sistema de correo electrónico por parte de los Sindicatos o los Miembros de la unidad de negociaciones durante cualquier huelga o cese de tareas.
 - c. El uso del sistema de correo electrónico en virtud de esta sección permanece sujeto a todas las restricciones establecidas en las políticas del Empleador, incluidas sus políticas respecto del hostigamiento ilícito, el uso aceptable de la tecnología y el código de conducta profesional.
3. A los representantes del Sindicato no se les negará el acceso a las cafeterías del campus, las salas de maestros, salas de descanso o espacios similares cuando los estudiantes no estén generalmente presentes. El Empleador no vigilará a los representantes del Sindicato.
4. A los representantes del Sindicato no se les negará el acceso a áreas exteriores como estacionamientos y áreas cercanas a las entradas de los edificios del Empleador.

D. Orientación de empleados nuevos

El Empleador le otorgará al Sindicato cuarenta y cinco (45) minutos para dirigirse a los empleados nuevos en un momento acordado mutuamente durante el período de orientación anual para empleados nuevos. Al momento de su incorporación, a todos los empleados nuevos que califiquen para ser representados por el Sindicato se les proporcionará una comunicación del Sindicato, junto con una tarjeta de cuotas sindicales o acuerdo de comisión de gestión. El Sindicato será el responsable de cobrarles a los empleados nuevos las tarjetas de cuotas sindicales o los acuerdos de comisión de gestión.

E. Descuento de la cuota sindical

1. Antes del 1 de octubre de cada año durante el plazos de este Acuerdo, el Sindicato le enviará al Empleador todas las autorizaciones por escrito voluntarias de los miembros de la unidad de negociaciones empleados en ese momento. A más tardar el 31 de octubre de cada año durante el plazo de este Acuerdo, el Empleador comenzará a descontar de los salarios el pago de la cuota sindical aplicable en cada período de pago (incluidas las cuotas sindicales adeudadas del miembro de la unidad de negociaciones antes del 1 de octubre) y lo enviará al Sindicato, y continuará haciéndolo el último día de cada mes o antes, y de allí en adelante siempre y cuando el Empleador no haya recibido un aviso por parte del Sindicato indicando que el empleado ha revocado su autorización oportunamente.

A más tardar el 1 de octubre de cada año durante el plazo de este Acuerdo, el Sindicato le informará al Empleador por escrito el monto de cualquier descuento requerido por este párrafo. Si el Sindicato no lo hace, se descontarán las cuotas sindicales por un monto igual al último monto notificado al Empleador. El Empleador no será responsable por el cobro de ninguna cuota sindical o cargo que deba pagar un miembro de la unidad de negociaciones al Sindicato de acuerdo con esta Sección si dichas cuotas sindicales o cargos no son cobrados porque el Sindicato no proporcionó una autorización por escrito del miembro de la unidad de negociaciones para cualquier tipo de autorización exigida por esta Sección.

En el caso de cualquier miembro de la unidad de negociaciones contratado después del 1 de octubre de cada año, tras recibir la autorización voluntaria por escrito de dicho miembro para que se descuenten cuotas sindicales, el Empleador descontará de los salarios el pago de la cuota sindical aplicable en cada período de pago de allí en adelante y lo enviará al Sindicato.

2. Como una condición para el empleo, cada miembro de la unidad de negociaciones cubierto por este Acuerdo se convertirá y permanecerá como un miembro del Sindicato o, como alternativa, le pagará un cargo mensual al Sindicato por un monto designado por el Sindicato, a más tardar el trigésimo día calendario posterior a su fecha de empleo o a la fecha de firma de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde.
3. Tras recibir una autorización voluntaria por escrito de un miembro de la unidad de negociaciones, el Empleador descontará de los salarios pagaderos a dicho miembro de la unidad de negociaciones la suma especificada en la autorización y la enviará al fondo del Comité sobre Educación Política (COPE, por sus siglas en inglés) de Chicago Teachers Union como la contribución voluntaria del miembro de la unidad de negociaciones a dicho fondo, con el mismo cronograma que el utilizado para su descuento y envío de las cuotas y cargos sindicales.
4. No se harán descuentos prohibidos por la ley aplicable. El Sindicato acepta exonerar de toda responsabilidad al Empleador ante cualquier demanda, juicio, causa u otra acción legal respecto del descuento de cuotas sindicales o cualesquiera otros descuentos exigidos por este Artículo por parte del Empleador, incluidos, sin limitación, la administración de las disposiciones sobre descuento de la cuota sindical, y cualquier acto o acción en relación con esto, y dicha indemnidad y acuerdo para exonerar de toda responsabilidad al Empleador incluirá el pago puntual de cualquiera de sus costas y honorarios de abogados. En caso de una demanda en virtud de este Artículo, el Sindicato designará un abogado para defender al Empleador y no se hará ningún arreglo sin el consentimiento previo por escrito del Sindicato.
5. El descuento total de todos los miembros de la unidad de negociaciones y una lista de los nombres, las direcciones y los números de identificación del sindicato (UIN, por sus siglas en inglés) de todos

los miembros de la unidad de negociaciones y sus descuentos individuales se enviarán mensualmente al Sindicato a la dirección indicada por escrito por el Sindicato. La información se proporcionará de forma electrónica.

F. Horarios de reunión reservados

El Empleador acepta asignar cincuenta (50) minutos en total por trimestre para una o dos reuniones de los miembros de la unidad de negociaciones con categoría de Personal docente en un horario a determinar por el voto de la mayoría de los miembros de la unidad de negociaciones en el establecimiento. Además, se asignarán setenta y cinco (75) minutos cada semestre, más el tiempo de viaje, a los miembros de la unidad de negociaciones con categoría de Personal no docente. Este tiempo se usará para realizara actividades del Sindicato, excepto cuando se haya renunciado a esto por un expreso acuerdo mutuo por escrito de las Partes. Los minutos no utilizados pueden usarse en los trimestres subsiguientes, pero no pueden trasladarse a un nuevo año escolar. En la medida de sus posibilidades, el Sindicato notificará las reuniones sindicales del Personal no docente con dos semanas de antelación.

G. Tiempo libre para tareas sindicales

Durante un año escolar, el Sindicato puede designar un (1) miembro de la unidad de negociaciones con tiempo libre para tareas sindicales de tiempo completo y un (1) miembro de la unidad de negociaciones adicional con tiempo libre para tareas sindicales de tiempo completo o medio tiempo. Tales designaciones se harán a más tardar el 1 de junio de cada año y esas personas seguirán siendo empleados del Empleador y acumularán los beneficios y la antigüedad según su derecho, pero serán colocados bajo permiso para ausentarse sin goce de sueldo. Los miembros de la unidad de negociaciones que están con permiso por actividades del Sindicato pueden mantener su cobertura de beneficios, siempre y cuando paguen la totalidad o la mitad del costo de esa cobertura. Cuando completen el tiempo libre para tareas sindicales de tiempo completo o medio tiempo, esos miembros regresarán a un puesto equivalente en el área de su certificación.

Además, estarán disponibles un total de cincuenta (50) días por año que serán divididos para que los funcionarios del sindicato lleven a cabo actividades sindicales.

Asimismo, el Sindicato puede comprarle al Empleador un número de días de tiempo libre para tareas sindicales que no superará los cincuenta (50) días. Estos días se dividirán a criterio del Sindicato entre los miembros de la unidad de negociaciones designados. El Sindicato reembolsará al Empleador de forma prorrateada por el pago y los beneficios de los miembros de la unidad de negociaciones que obtengan tiempo libre de esta manera.

ARTÍCULO 9 CAUSA JUSTA Y DISCIPLINA PROGRESIVA

1. Ningún miembro de la unidad de negociaciones no provisional será sancionado sin una causa justa.
2. Las Partes adoptan el concepto de disciplina progresiva y disciplina correctiva para los miembros de la unidad de negociaciones. El uso de la disciplina progresiva pretende ser correctivo, no punitivo. La disciplina progresiva es un enfoque sistemático para corregir conductas no deseadas y desalentar que ocurran mediante la administración de medidas disciplinarias basadas en

diversos factores, que incluyen, sin limitaciones: (a) la gravedad de la mala conducta; (b) la cantidad de veces que ha ocurrido; (c) actos previos de mala conducta; (d) los antecedentes laborales del miembro de la unidad de negociaciones; y (e) la totalidad de las circunstancias. Con ese fin, el proceso disciplinario y las formas de disciplina siguientes se usarán para todos los miembros de la unidad de negociaciones.

Al aplicar la disciplina de acuerdo con este Artículo, la sanción disciplinaria generalmente se incrementará entre una medida y la siguiente si el miembro de la unidad de negociaciones incurre reiteradamente en actos similares que infrinjan las normas de conducta o las políticas en el lugar de trabajo del Empleador. Cualquiera de estas medidas puede saltarse según la gravedad de la presunta mala conducta y, en los casos donde un miembro de la unidad de negociaciones incurra en una mala conducta grave, el Empleador puede incluso despedir al miembro de la unidad de negociaciones siempre y cuando se haya establecido una causa justa.

3. En general, la disciplina será de naturaleza progresiva (y no incluirá ninguna suspensión sin goce de sueldo), se aplicará normalmente a actos de mala conducta iguales o similares, y seguirá estas medidas progresivas:

Medida uno:	Primera advertencia por escrito
Medida dos:	Segunda advertencia por escrito
Medida tres:	Advertencia final por escrito
Medida cuatro:	Despido

4. Cualquier advertencia o medida disciplinaria de otro tipo tomada en virtud de esta sección debe ser por escrito e incluir:
 - a. Una sección titulada “comentarios del empleado”.
 - b. Una sección titulada “medidas siguientes”, destinada a contener acciones correctivas para mejorar la conducta del miembro de la unidad de negociaciones. El Empleador tiene la decisión final sobre el contenido y la implementación de las acciones correctivas. El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para implementar dichas acciones correctivas.
5. Las medidas correctivas antes mencionadas pueden ser pasadas por alto en casos de mala conducta grave. Un miembro de la unidad de negociaciones será notificado sobre las acusaciones planteadas y tendrá una oportunidad de responder antes de que se tome una decisión disciplinaria final.

La sanción disciplinaria generalmente se incrementará entre una medida y la siguiente si el miembro de la unidad de negociaciones incurre en una conducta no deseada igual o similar en los quince (15) meses posteriores a la medida disciplinaria anterior. No puede usarse una medida disciplinaria tomada hace más de quince (15) meses para fines disciplinarios, a menos que el miembro de la unidad de negociaciones haya avanzado a una medida disciplinaria subsiguiente.

6. Cuando sea necesario para la seguridad de los estudiantes y/o el personal, a los miembros de la unidad de negociaciones acusados de delitos graves se les puede imponer una licencia administrativa con goce de sueldo o ser reasignados con una investigación pendiente con goce de sueldo. Normalmente, las investigaciones deben completarse en dos semanas, pero las Partes reconocen que las investigaciones de la conducta de los miembros de la unidad de negociaciones a los que se les ha impuesto una licencia administrativa con goce de sueldo o que han sido reasignados pueden llevar más de dos semanas, dependiendo de las circunstancias específicas del caso. Si ese tiempo extra es necesario, el Empleador notificará al Sindicato dentro de las dos

semanas posteriores al inicio de la investigación. Si el miembro de la unidad de negociaciones que ha sido reasignado se niega a cooperar con la investigación, el Empleador tendrá derecho a suspender sin goce de sueldo al miembro de la unidad de negociaciones hasta que se complete la investigación. Además, no cooperar con una investigación puede ser un motivo adicional para una sanción disciplinaria, que puede tener como consecuencia desde una pérdida de salario hasta el despido.

7. En el caso de las Medidas desde la 1 hasta la 4, el aviso antes mencionado se proporcionará por escrito, con copia para el Sindicato, mientras que la oportunidad para responder se ofrecerá en una reunión previa a la sanción disciplinaria, programada en el aviso por escrito. Una reunión previa a la sanción disciplinaria no necesariamente tendrá como resultado una sanción disciplinaria. El Empleador administrará todos los pasos del procedimiento disciplinario. El Empleador notificará al miembro de la unidad de negociaciones y al Sindicato sobre la reunión previa a la sanción disciplinaria al menos cuarenta y ocho (48) horas antes de la reunión previa a la sanción disciplinaria. El aviso de la reunión previa a la sanción disciplinaria incluirá una descripción de la(s) acusación(es) que motivaron la reunión, conjuntamente con cualquier prueba en la que se base el empleador para respaldar la(s) acusación(es). Antes de la reunión previa a la sanción disciplinaria, la Administración hará un esfuerzo de buena fe para proporcionar todos los documentos disponibles que desea usar como fundamento para la sanción disciplinaria. La reunión previa a la sanción disciplinaria puede volver a programarse una vez por pedido de cualquiera de las Partes.

Dentro de los catorce (14) días posteriores a la reunión previa a la sanción disciplinaria, el Empleador puede tomar una medida disciplinaria, enviando una copia al Sindicato en relación a qué medida disciplinaria, de existir alguna, ha decidido tomar el Empleador.

8. Sin perjuicio de lo anterior, los Empleados provisionales, como se les define en el Artículo 7, pueden ser despedidos sin causa.
9. La Administración puede entrevistar a un miembro de la unidad de negociaciones con el objetivo de reunir información con base en una acusación de mala conducta. Si el miembro de la unidad de negociaciones es el sujeto de la acusación, esta entrevista requiere una notificación con veinticuatro (24) horas de antelación y el Sindicato debe recibir una copia de la notificación. El Sindicato tiene derecho a cancelar la entrevista inicial y se le otorgan otras 24 horas para encontrar un horario conveniente para ambas partes en el que el representante del sindicato pueda estar presente.

Cualquier entrevista de investigación es diferente de la reunión previa a la sanción disciplinaria. No es un precursor obligado de una reunión previa a la sanción disciplinaria, pero tomar esta medida adicional es un derecho que se deja a criterio de la Administración. Esta medida no excluye los requisitos antes mencionados que describen una reunión previa a la sanción disciplinaria. Cualquier información reunida en la entrevista, que se usará como fundamento para cualquier posible medida disciplinaria, se compartirá con el miembro de la unidad de negociaciones antes de la reunión previa a la sanción disciplinaria.

10. En todas las medidas de disciplina progresiva, el miembro de la unidad de negociaciones que es el sujeto de una acusación de mala conducta tendrá derecho a ser representado por el Sindicato durante cualquier reunión de investigación o disciplinaria. El Empleador le enviará al Sindicato una copia de todos los avisos de reunión, las advertencias y otros documentos exigidos por este Artículo. Junto con cualquier aviso de reunión previa a la sanción disciplinaria o medida disciplinaria, el Empleador les proporcionará al Sindicato y al miembro de la unidad de negociaciones todas as

pruebas usadas para respaldar el aviso de reunión previa a la sanción disciplinaria o la medida disciplinaria.

11. En todas las medidas de disciplina progresiva, todas las personas tratarán a las demás con dignidad y respeto. Cualquier reunión que se lleve a cabo en virtud de este Artículo se hará exclusivamente en un sitio donde se garantice la privacidad.
12. El Empleador no aplicará ninguna medida disciplinaria a ningún miembro de la unidad de negociaciones basándose exclusivamente en una queja anónima.
13. No obstante las disposiciones en el presente documento, el Empleador no se apoyará en los registros de medidas disciplinarias de los empleados activos para ningún propósito vinculado con las relaciones labores, y dichos registros no se mostrarán o indicarán a los(as) directores(as), quince (15) meses después de la aplicación de la medida disciplinaria, en el entendido de que ninguna parte de esta Sección se interpretará como un impedimento o límite para que un(a) director(a) se apoye en o vea los registros disciplinarios de exempleados que buscan ser contratados nuevamente como empleados de Acero.

ARTÍCULO 10 EVALUACIÓN

El propósito del sistema de evaluación del Empleador es promover un discurso profesional que conduzca a la introspección y a mejores prácticas de enseñanza. Esto se logra a través del respeto mutuo entre el evaluador y el miembro del Personal docente y los conocimientos de ambos. Idealmente, las puntuaciones son un reflejo de un acuerdo mutuo y un término medio entre el evaluador y el miembro del Personal docente. Al participar en conversaciones reflexivas en torno a las prácticas actuales, las mejores prácticas y el establecimiento de metas para fortalecer la enseñanza y el aprendizaje, el entendimiento mutuo y las ideas se comparten y planifican para mejorar el aprendizaje para todos los estudiantes.

A. Comité mixto sobre criterios de evaluación.

A más tardar sesenta (60) días después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, se creará un Comité mixto sobre criterios de evaluación compuesto por representantes del Empleador y del Sindicato (ya sea elegidos directamente por el Personal docente o designados por líderes del consejo electos). El Sindicato y el Empleador tendrán el mismo número de votos, con independencia del número de representantes individuales que tenga cada una de las partes en el Comité.

El Comité tendrá a su cargo la creación de diferentes guías de evaluación para evaluar el desempeño de todo el Personal docente que no esté sujeto a evaluación usando el Marco de formación del personal docente en el Apéndice B (“Herramienta de evaluación del personal docente”), cuya adopción será recomendada por los respectivos órganos directivos de las Partes. Después de su creación, el Comité se reunirá con una frecuencia mínima de una vez por mes y proporcionarán recomendaciones completas a los órganos directivos de cada Parte a más tardar el 15 de junio de 2019 para que se implementen al inicio del año escolar 2019 – 2020. Como mínimo, esas recomendaciones deben incluir lo siguiente:

1. Recomendaciones relacionadas con la ponderación adecuada (salvo cuando las ponderaciones ya se han descrito en este Artículo) a asignar al desempeño y el crecimiento del estudiante a la hora de determinar las calificaciones acumulativas para el desempeño del Personal docente;

2. Recomendaciones relacionadas con plantillas, formularios o herramientas de evaluación estándar para documentar y proporcionar evidencia de los resultados de las evaluaciones; y
3. Recomendaciones relacionadas con la creación de marcos diferentes para apoyar la formación de instructores que pueden ser usadas por el Empleador para evaluar el desempeño de cualquier clasificación del Personal docente, siempre y cuando esas recomendaciones aborden diferentes marcos para las clasificaciones identificadas en la Sección D.6.

El Comité se reunirá por pedido de cualquiera de las Partes para analizar o hacer revisiones al proceso de evaluación, las guías de evaluación o los métodos de puntuación establecidos como resultado de una recomendación del Comité. Dichas recomendaciones serán adoptadas por el voto de la mayoría del Comité y no pueden disminuir los derechos establecidos por este Artículo o ser inconsistentes de otro modo con los términos o las condiciones establecidos aquí.

B. Orientación

El Empleador proporcionará una orientación que explique el uso del Marco de formación del personal docente para apoyo y evaluación de la enseñanza, así como su uso por parte del Empleador para evaluación y aplicación de medidas correctivas. Esto tendrá lugar durante el tiempo de desarrollo profesional pago. Se presentará y explicará a todo el Personal docente al inicio del año escolar, a más tardar el último día de escuela en septiembre. No se harán observaciones formales o informales hasta después de esta orientación.

C. Desempeño del Personal docente

Durante el año escolar 2018-2019, los miembros de la unidad de negociaciones con categoría de Personal docente serán evaluados de acuerdo con el marco de Danielson diseñado para su categoría laboral o tarea de enseñanza. Durante el año escolar 2019-2020 y para cada año de aquí en más, el Personal docente será evaluado de acuerdo con los términos y las condiciones establecidos aquí.

A más tardar al inicio del año escolar 2018-2019, el Empleador puede comenzar a documentar el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones en relación al marco de Danielson cada semana el Marco de formación del personal docente. El desempeño del miembro de la unidad de negociaciones puede documentarse asignándole al miembro de la unidad de negociaciones una puntuación en la evaluación basada en observaciones informales realizadas durante la semana. Las observaciones informales no durarán menos de 15 minutos. Las puntuaciones de la evaluación pueden asignarse para los Dominios 1, 2 y 3 o cualquier subdominio dentro de esos Dominios. (Las puntuaciones del Dominio 1 se basarán en la revisión de la planificación de la clase/unidad). Esas medidas solo deben basarse en evidencia observable, y debe incluirse un resumen por escrito de cualquier evidencia obtenida en el Marco de formación del personal docente. El empleador no puede asignarle al miembro de la unidad de negociaciones más de una puntuación de la evaluación en cualquier semana. El Marco de formación del personal docente se usará para fines de formación por el Empleador para proporcionarle apoyos específicos al Personal docente que no han completado un ciclo de evaluaciones acumulativas o que han recibido una puntuación de 2.99 o menos en las evaluaciones acumulativas durante la última evaluación acumulativa. Cualquier Personal docente descrito en la oración anterior puede ser observado informalmente de manera semanal. Por pedido de un miembro de la unidad de negociaciones, el Empleador puede completar el Marco de formación del personal docente para el Personal docente con una puntuación de 2.99 en la última evaluación acumulativa ofrecerse como voluntario para las observaciones informales semanales y las reuniones de formación. El Marco de formación del personal

docente no puede usarse como evidencia para respaldar las medidas correctivas para el miembro de la unidad de negociaciones.

Las puntuaciones de la evaluación para cualquier observación informal deben compartirse con un miembro de la unidad de negociaciones dentro de los siete (7) días posteriores a la observación a través del Marco de formación del personal docente, que estarán disponibles electrónicamente para el miembro de la unidad de negociaciones. Previa solicitud, cualquier miembro de la unidad de negociaciones tiene derecho a solicitar que el Empleador le dedique un tiempo al miembro de la unidad de negociaciones cada semana para hablar sobre las puntuaciones de la evaluación. No habrá observaciones informales durante las pruebas o exámenes. No se podrán realizar observaciones informales si las puntuaciones de la última observación informal aún no han sido compartidas con el miembro de la unidad de negociaciones, o si el miembro de la unidad de negociaciones todavía no ha tenido la oportunidad de hablar sobre las puntuaciones de la evaluación con el Empleador si solicitó hacerlo.

D. Observaciones formales y evaluación

1. D. Observaciones formales y evaluación, en general

Durante el año escolar 2018-2019, los miembros de la unidad de negociaciones con categoría de Personal docente serán evaluados de acuerdo con el marco de Danielson adoptado del Marco de formación del personal docente que está diseñado para su categoría laboral o tarea de enseñanza. Durante el año escolar 2019-2020 y para cada año de aquí en más, el Personal docente será evaluado de acuerdo con los términos y las condiciones establecidos aquí.

2. Requisitos de observaciones formales e informales a utilizar en la evaluación

El Personal docente recibirá un mínimo de dos (2) ciclos de observación formal (previo a la reunión, observación y después de la reunión) cada año y observaciones informales sin límite a través del Marco de formación del personal docente, como se describe a continuación.

Cada observación formal debe realizarse con treinta (30) días de diferencia respecto de la observación anterior. Las observaciones formales contarán igualmente para la puntuación total ponderada para las observaciones formales que contribuyen a la calificación acumulativa de cualquier miembro de la unidad de negociaciones. Cada observación formal incluirá una puntuación para cada dominio y subdominio en la calificación acumulativa de un miembro de la unidad de negociaciones usando el marco de evaluación de Danielson. Cualquier miembro de la unidad de negociaciones asignado a una clasificación dentro del Personal docente puede solicitar que el Empleador lleve a cabo una tercera observación formal. Si dicha solicitud se efectúa de manera oportuna, el Empleador llevará a cabo una tercera observación formal.

Al menos una observación formal debe hacerse durante el primer semestre y una durante el segundo semestre. En cualquier caso, no podrá realizarse ninguna observación formal o informal durante los últimos cinco (5) días del primer semestre o los últimos treinta (30) días del semestre final, a menos que las Partes acuerden otra cosa.

Las observaciones formales e informales no se realizarán durante la primera semana de un semestre.

Las observaciones formales deben durar al menos cuarenta y cinco (45) minutos o la duración de un período de clase, lo que sea más breve, y no pueden extenderse de un período de clase a otro. Las observaciones informales deben durar al menos quince (15) minutos.

3. Reuniones previas a la observación.

El Empleador se reunirá con el miembro del Personal docente en una reunión previa a la observación entre 1 y 5 días antes de una observación formal y proporcionará una notificación cuarenta y ocho (48) horas de dicha reunión previa a la observación. Para la primera observación formal, el miembro de la unidad de negociaciones seleccionará la materia y/o el grado en que desea ser observado y preparará los materiales para la reunión previa a la conferencia basándose en esa materia y/o grado. Para cualquier observación formal adicional, el Empleador seleccionará la materia o el grado para la observación que se llevará a cabo. A los miembros de la unidad de negociaciones se les informará la materia o el grado que seleccionó el Empleador para observar en el aviso de reunión previa a la observación. El Empleador puede llevar a cabo la observación formal durante la materia o el grado que seleccionó entre 1 a 5 días después de la reunión previa a la observación. El Empleador y el miembro de la unidad de negociaciones hablarán sobre las metas y las estrategias de planificación para la unidad de enseñanza durante la reunión previa a la observación, y la unidad de enseñanza discutida durante la reunión previa a la observación será la unidad observada formalmente.

No se puede realizar ninguna observación formal durante ningún examen o prueba que hayan sido programadas con antelación dentro del período de cinco (5) días posteriores a la reunión previa a la observación.

4. Reuniones posteriores a la observación

El propósito de cualquier reunión posterior a la observación es que el Empleador tenga una oportunidad de hacer comentarios claros sobre su evaluación del desempeño de un miembro de la unidad de negociaciones, de comunicar sus expectativas acerca de los estándares de desempeño en los que se basa su evaluación y de identificar las mejoras necesarias respecto de esos estándares de acuerdo con su observación. La reunión posterior a la observación pretende ser una oportunidad para que el Personal docente y el evaluador tengan un diálogo compartido. Normalmente, una reunión posterior a la observación no durará más que cuarenta y cinco (45) minutos, tiempo durante el cual el Empleador discutirá con el miembro de la unidad de negociaciones los aspectos del desempeño de un miembro de la unidad de negociaciones que deben mejorar, hablará con el miembro de la unidad de negociaciones sobre cualquier evidencia demostrable de que su desempeño fue superior a su calificación en la evaluación resultante de la observación formal y analizará cualquier evidencia presentada por el miembro de la unidad de negociaciones en relación a su desempeño.

Cada reunión posterior a la observación tendrá lugar dentro de los 5 a 10 días posteriores a la observación formal. El Empleador proporcionará puntuaciones preliminares y la evidencia correspondiente que se tuvo en cuenta al evaluar a un miembro de la unidad de negociaciones, más allá del Dominio, al menos veinticuatro (24) horas antes de la reunión posterior a la observación. No puede tenerse en cuenta en la evaluación de un miembro de la unidad de negociaciones ninguna puntuación respecto de cualquier Dominio si no hay evidencia sobre el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones en ese Dominio. Toda puntuación se determinará con base en la preponderancia de la evidencia dentro de cualquier Dominio, y toda puntuación se basará en prueba documental sobre la cual el miembro de la unidad de negociaciones ha sido puesto en conocimiento. La puntuación final de la observación formal se determinará después de que se complete la reunión posterior a la observación.

5. Evaluador

Los evaluadores que lleven a cabo las observaciones formales en nombre del Empleador deben completar con éxito una capacitación aprobada o reconocida por la Junta Educativa del Estado de Illinois (ISBE, por sus siglas en inglés) como una formación que califica a una persona para convertirse en certificada para evaluar del desempeño en la enseñanza. El Empleador pondrá a disposición de todo el Personal docente evidencia de que el Evaluador ha completado con éxito una capacitación antes de llevar a cabo cualquier evaluación y, si está disponible, documentación de un tercero indicando la fecha en que completó dicha capacitación. Si esto no está disponible, el Empleador identificará la fecha de registro archivada en el registro de personal del Evaluador. No se harán observaciones con el propósito de evaluación hasta después de que la capacitación se complete.

Después de una observación formal, un miembro de la unidad de negociaciones puede solicitar que las observaciones formales subsiguientes sean realizadas por otro evaluador calificado, si está disponible, enviando una solicitud por escrito al Empleador describiendo, en detalle, la objeción del miembro de la unidad de negociaciones al evaluador anterior y la necesidad de designar un evaluador diferente. El Empleador intentará tener en cuenta esas solicitudes.

6. Puntuación

a. Comentarios (Dominios 1-3 y 4a)

El evaluador proporcionará comentarios por escrito en un formulario estandarizado elaborado por el Comité mixto sobre criterios de evaluación dentro de un período específico después de cada observación. El evaluador tomará notas con sello de fecha y hora. Estas notas serán la única base para las puntuaciones. Las puntuaciones solo se colocarán sobre la base de una preponderancia de la evidencia y si existen pruebas para demostrar la colocación de una puntuación para cada dominio.

El evaluador calificará cada subdominio sobre la base de la preponderancia de la evidencia reunida durante la observación y establecerá relaciones entre las puntuaciones de cada subdominio y las pruebas/comentarios citados por el evaluador.

b. Comentarios (Dominios 4b-e)

El Personal docente se le colocará una calificación en el Dominio 4b-e por año como parte de las calificaciones acumulativas, pero se alienta a los evaluadores y al personal a discutir el Dominio 4b-e durante cualquier reunión formal o informal.

Al Personal docente se le colocarán puntuaciones acumulativas tentativas en el Dominio 4b-e antes del 1 de junio. El Personal docente tendrá el derecho de compartir cualquier documentación adicional a utilizar para las puntuaciones acumulativas en el Dominio 4 dentro de los 5 días hábiles anteriores a que las puntuaciones del Dominio 4 estén terminadas. Todas las puntuaciones se basan en prueba documental. Los evaluadores se reunirán con el Personal docente para hablar sobre las puntuaciones del Dominio 4 si dicha solicitud se realiza antes de que las puntuaciones estén terminadas.

7. Calificaciones acumulativas

Las puntuaciones promedio finales para los Dominios 1, 2 3 y 4 se usarán para calcular un promedio. No se usará ningún otro criterio de medición que no sean los cuatro dominios para calcular una calificación acumulativa durante el año escolar 2018-2019. La ponderación por defecto

para cada dominio es que cada uno sea ponderado igualmente, de modo que, si hay cuatro dominios, cada uno valdrá 25 %.

Si se realiza una tercera observación formal, solo se considerarán las puntuaciones de las dos principales observaciones formales para calcular la calificación acumulativa. Las dos principales se determinarán sobre la base del promedio de todos los dominios dentro de una observación formal. La calificación acumulativa final se basará en la aplicación de una proporción del 75 % de observaciones formales y el 25 % de observaciones informales. Para calcular cualquier calificación acumulativa con base en las observaciones informales, las dos puntuaciones más bajas recibidas como resultado de las observaciones informales durante el primer semestre se excluirán del cálculo de la misma manera que el Plan de medidas correctivas de segunda etapa.

A cualquier clasificación que no se incluya a continuación (es decir, Personal docente de los grados 2 a 8 y Maestros de Lengua y literatura inglesa/Matemáticas de escuela preparatoria) se le asignarán calificaciones como sigue. A partir del año escolar 2019-2020, además de la proporción entre observaciones formales e informales antes descrita, la calificación acumulativa final se colocará usando la Herramienta de evaluación del Personal docente en el Apéndice B y se ponderará para incluir un 70 % de las calificaciones basadas en el marco de Danielson y un 30 % de datos sobre crecimiento del estudiante (consistente en un 25 % de las pruebas NWEA/SAT/PSAT y un 5 % de las evaluaciones estandarizadas que contribuyen al crecimiento del estudiante), salvo que las clasificaciones de la lista a continuación se ponderarán como sigue.

Las calificaciones acumulativas para las clasificaciones siguientes se ponderarán al 100 % en las calificaciones basadas el marco de Danielson:

- Maestros de Música, Arte, Educación física e Idioma del mundo (“Maestros de MAPS”)
- Maestros de estudiantes diversos
- Administradores de casos

Las calificaciones acumulativas para las clasificaciones siguientes se ponderarán para incluir un 70 % de las calificaciones basadas en el marco de Danielson y un 30 % de datos sobre crecimiento del estudiante (salvo que las evaluaciones estandarizadas que contribuyen a los datos de crecimiento del estudiante serán determinadas por el Comité mixto sobre criterios de evaluación):

- Maestros de Ciencias de escuela secundaria/preparatoria
- Maestros de Ciencias Sociales de escuela secundaria/preparatoria
- Maestros de jardín de infantes y primer grado

En caso de despido, los miembros del Personal docente con una calificación acumulativa insatisfactoria pueden ser despedidos, más allá de su antigüedad.

Ninguna calificación acumulativa colocada para el año escolar 2019-2020 tendrá como consecuencia la aplicación de medidas correctivas ni afectará de otro modo adverso al miembro de la unidad de negociaciones.

8. Fechas límite para las calificaciones

Todas las calificaciones acumulativas deben colocarse antes del final del año escolar.

9. Incapacidad para calificar

Si la escuela no evalúa a un miembro de la unidad de negociaciones de acuerdo con este Artículo, o si no ha evaluado al miembro de la unidad de negociaciones previamente, su calificación será su calificación acumulativa más reciente, o una calificación de “aprobado”, la que sea más alta. Esto se aplica a cualquier calificación colocada sin conformidad con cualesquiera de las disposiciones de este Artículo. Si no se sigue cualquiera de los pasos, la calificación acumulativa se anula y el miembro del Personal docente recibe una calificación de “aprobado”. Todas las calificaciones colocadas durante el Acuerdo previo se considerarán nulas y no se tomarán en cuenta.

E. Personal no docente

1. Ciclo de evaluación

Respecto de la evaluación del Personal no docente, como se le define en el Artículo 4 de este Acuerdo, el propósito de la evaluación del Empleador del desempeño de los miembros de la unidad de negociaciones es promover la introspección, el establecimiento de metas y la mejora del desempeño.

El proceso de evaluación incluirá tres reuniones por año escolar entre los miembros de la unidad de negociaciones asignados a clasificaciones dentro de la categoría de Personal no docente y su supervisor. El miembro de la unidad de negociaciones y su supervisor se reunirán dentro de los primeros treinta (30) días de cada año escolar para fijar metas para el primer semestre. Volverán a reunirse dentro de los treinta (30) días posteriores al inicio del segundo semestre en una “reunión de revisión del desempeño de mitad del año” para discutir el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones en relación a esas metas, sus obligaciones laborales y los estándares de desempeño. El miembro de la unidad de negociaciones no docente y su supervisor volverán a reunirse entre el 1 de junio y el 15 de julio de cada año para una revisión anual del desempeño acumulativo; después de esta reunión, al miembro de la unidad de negociaciones se le asignará una calificación acumulativa del desempeño para el año escolar dentro de las 48 horas posteriores a la reunión con el Empleador.

Al momento de las reuniones de revisión del desempeño de mitad del año y acumulativa, al miembro de la unidad de negociaciones se le dará una calificación del desempeño que supera, cumple o no cumple con los estándares en relación al desempeño demostrado del miembro de la unidad de negociaciones. De ser necesario, el miembro de la unidad de negociaciones puede solicitar cambios en las metas de desempeño acordadas previamente por el supervisor, o el supervisor puede fijar nuevas metas de desempeño o las medidas correctivas a tomar para mejorar el desempeño.

2. Metas de desempeño

Al establecer las metas de desempeño, el miembro de la unidad de negociaciones y su supervisor discutirán las metas frente a las cuales puede evaluarse el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones. El miembro de la unidad de negociaciones y su supervisor tendrán la misma voz y opinión en la creación de estas metas, y el supervisor incorporará la opinión proporcionada por el miembro de la unidad de negociaciones en la mayor medida posible. No obstante, el supervisor tendrá derecho a fijar o modificar metas de desempeño frente a las cuales se medirá el desempeño de un miembro de la unidad de negociaciones.

El miembro de la unidad de negociaciones tendrá derecho a identificar y solicitar cualquier tipo de capacitación y apoyo que precise para cumplir con las metas de desempeño. El Empleador y el supervisor del miembro de la unidad de negociaciones tomarán nota de cualquier solicitud hecha

durante las reuniones relacionadas con el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones y hará esfuerzos razonables para proporcionar tales apoyos. Al fijar metas de desempeño o evaluar el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones, el supervisor también tomará en cuenta las cuestiones de carga laboral que pueden afectar el desempeño.

3. Evaluación del desempeño

Al fijar metas de desempeño o evaluar el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones que pertenece al Personal no docente, el Empleador se apoyará en mediciones del desempeño cuantitativas o cualitativas relacionadas con lo siguiente:

- a. Eficacia – Para abordar el conocimiento y el nivel de habilidades del miembro de la unidad de negociaciones requeridos para el trabajo y determinar si el conocimiento y las habilidades se usan a la hora de completar tareas para llevar a cabo las obligaciones de su puesto.
- b. Fiabilidad – Para abordar el nivel de supervisión necesario para que el miembro de la unidad de negociaciones complete una tarea.
- c. Profesionalismo – Para abordar la conducta y el comportamiento del miembro de la unidad de negociaciones con sus colegas, estudiantes y miembros de la comunidad.

Cada reunión de evaluación se documentará a través de una evaluación escrita formal, que será preparada por el supervisor de cada miembro del Personal no docente. El miembro del Personal no docente recibirá una copia de los comentarios al final de cada intervalo y una copia de la evaluación escrita acumulativa formal. Los miembros de la unidad de negociaciones firmarán una copia que será conservada por el Empleador y una copia a compartir con el miembro de la unidad de negociaciones. Cada miembro del Personal no docente tendrá derecho a enviar comentarios sobre la evaluación escrita acumulativa formal, que se incluirán con la evaluación escrita acumulativa formal en el archivo personal de cada miembro del Personal no docente.

F. Medidas correctivas y despido por desempeño insatisfactorio

1. El Sindicato y el Empleador reconocen lo siguiente con respecto a las medidas correctivas y el despido de miembros de la unidad de negociaciones por desempeño insatisfactorio. El plan de medidas correctivas tiene como objetivo ser correctivo y brindar apoyo, y no ser punitivo.
2. Ningún miembro de la unidad de negociaciones no provisional será despedido por mal desempeño sin haber sido notificado ni recibir una oportunidad para corregir su desempeño. El período de medidas correctivas contendrá dos (2) etapas, donde cada una no durará menos que cuarenta y cinco (45) días calendario y puede ser aplicado después de cualquier observación formal.
 - a. Plan de medidas correctivas de primera etapa (45 días)
 - b. Plan de medidas correctivas de segunda etapa (45 días)
 - c. Despido

Los planes de medidas correctivas para el Personal docente incluirán una observación formal de acuerdo con este Artículo. La materia y/o el grado de la observación formal será determinado por el Empleador.

Para un plan de medidas correctivas para el Personal no docente, el Empleador incluirá una reunión para discutir las observaciones del desempeño del miembro de la unidad de negociaciones durante

el período de medidas correctivas. Dentro de los cinco (5) días escolares de la reunión posterior correctiva o la reunión de medidas correctivas, el Empleador notificará al miembro de la unidad de negociaciones sobre cualquier medida correctiva adicional.

3. Un Plan de medidas correctivas de primera etapa de mitad del año para el Personal docente no comenzará antes del final del primer semestre y se iniciará antes de 15 de febrero, a menos que el Empleador no pueda iniciar el Plan de medidas correctivas de primera etapa por una demora causada por el miembro de la unidad de negociaciones o el Sindicato. Para colocar a un miembro del Personal docente en un Plan de medidas correctivas de primera etapa a mitad del año escolar, el Empleador debe demostrar que el miembro de la unidad de negociaciones ha tenido una puntuación de 2.0 o menos al promediar, con igual ponderación (es decir, 50 % para una), la puntuación del miembro de la unidad de negociaciones en la observación formal más reciente, siempre y cuando tal observación haya tenido lugar durante el presente año escolar, y las puntuaciones promedio de la evaluación informal del miembro, excluyendo las dos (2) puntuaciones informales más bajas, en los Dominios 2 y 3 del Marco de formación del personal docente. Durante las medidas correctivas, el Empleador también debe asignar un mentor para asista al miembro de la unidad de negociaciones sometido a medidas correctivas, lo cual se hará de manera voluntaria. A cualquier miembro del Personal docente asignado como mentor de personal se le pagará un “Estipendio del equipo directivo” o se le proporcionará tiempo libre.

Normalmente, el Plan de medidas correctivas de primera etapa basado en una calificación acumulativa comenzará treinta (30) días calendario después del inicio de un nuevo año escolar si se coloca una calificación insatisfactoria en la evaluación acumulativa más reciente.

4. En el caso del Plan de medidas correctivas de segunda etapa para el Personal docente que resulte del proceso de medidas correctivas de mitad del año mencionado en el párrafo 3 más arriba, la evaluación formal exigida en virtud de esta sección será llevada a cabo por el director del miembro de la unidad de negociaciones o por un evaluador independiente y neutral contratado por las Partes y cuyo costo se dividirá entre las Partes (a opción del miembro del Personal docente). Si una evaluación de ese tipo tiene como resultado una puntuación más alta que 2.0, el Empleador no puede tomar otras medidas correctivas de acuerdo con esta Sección (es decir, el despido).
5. En todos los planes de medidas correctivas basados en un desempeño insatisfactorio, el miembro de la unidad de negociaciones tendrá la oportunidad de discutir cualquier inquietud relacionada con el desempeño con el Empleador. Cualquier miembro de la unidad de negociaciones que sea incluido en un Plan de medidas correctivas de segunda etapa (ya sea resultante de una colocación a mitad del año o de otro motivo) puede seleccionar un Instructor educativo de su elección asignado al campus del miembro de la unidad de negociaciones. Antes de determinar que un miembro de la unidad de negociaciones será colocado en un plan de medidas correctivas en virtud de este Artículo, el Empleador le proporcionará un aviso por escrito al miembro de la unidad de negociaciones acerca de la necesidad de discutir el desempeño de la unidad de negociaciones en un momento programado por el Empleador. Dicho aviso cumplirá con los requisitos siguientes:
 - a. Cuando se coloque una calificación insatisfactoria de 2.0 o más baja, puede enviarse un aviso al miembro de la unidad de negociaciones y al Sindicato al menos 24 horas antes de la reunión.
 - b. El aviso describirá la naturaleza del desempeño insatisfactorio y estará acompañado por la documentación que se tomó en cuenta para determinar que el desempeño fue insatisfactorio. Al Personal docente se le proporcionarán comentarios específicos sobre los Dominios del marco Danielson y al Personal no docente se le proporcionarán comentarios correspondientes

a la eficacia, el profesionalismo y la fiabilidad. Los comentarios se proporcionarán en las áreas que se consideran insatisfactorias.

6. El Empleador buscará la opinión del miembro de la unidad de negociaciones sobre las medidas correctivas para mejorar el desempeño del miembro de la unidad de negociaciones. El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para incorporar en el plan de medidas correctivas cualesquiera medidas correctivas propuestas por el miembro de la unidad de negociaciones. No obstante la obligación de hacer un esfuerzo de buena fe para incorporar cualesquiera medidas correctivas propuestas por el miembro de la unidad de negociaciones, el Empleador tiene la decisión final sobre el contenido y la implementación del plan de medidas correctivas.
7. Dentro de los cinco (5) días de clases posteriores a la reunión del período de medidas correctivas, el miembro de la unidad de negociaciones será informado por escrito de que ha sido colocado en un plan de medidas correctivas diseñado para corregir las áreas identificadas como insatisfactorias. El plan de medidas correctivas acompañará a un aviso por escrito para el miembro de la unidad de negociaciones, y el aviso por escrito junto con el plan de medidas correctivas se proveerán al Sindicato.
8. El Sindicato y el Empleador acuerdan que cualquier puntuación asignada a un miembro de la unidad de negociaciones como resultado de o en relación con el proceso de evaluación acordado por las Partes no estará sujeto a los procedimientos de resolución de controversias del Artículo 18. Nada de lo incluido en el presente documento impedirá que el miembro de la unidad de negociaciones o el Sindicato presenten quejas relacionadas con derechos de procedimiento establecidos en virtud de este Artículo a los procedimientos de resolución de controversias del Artículo 18. Los procedimientos de queja relacionados con las medidas correctivas pueden presentarse al momento del inicio de una medida correctiva o la aplicación de una evaluación acumulativa.

ARTÍCULO 11 REMUNERACIÓN

A. Escala salarial:

1. Personal docente, consejeros, administradores de casos de tiempo completo e intervencionistas académicos

Las escalas salariales establecidas a continuación se aplican al personal docente, consejeros, administradores de casos de tiempo completo e intervencionistas académicos. Se aplicará un aumento del 2 % en concepto de ajuste por costo de vida (COLA, por sus siglas en inglés) en los años escolares 2019-20, 2020-21 y 2021-22 a cada escalón anualmente. Los niveles educativos que se describen son por la obtención de una maestría (\$3,500), maestría + 30 horas (\$7,000), y maestría + 60 horas / doctorado (\$10,500) relevantes para el puesto asignado al miembro de la unidad de negociaciones, y que envía al Departamento de Capital Humano pruebas de ese título.

Año escolar 2018-19

2018-19				2018-19			
Step	Lane 1 Bachelors	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 2 Masters	7% Pension Pickup	Total
1	\$52,958	\$3,707	\$56,665	1	\$56,458	\$3,952	\$60,410
2	\$53,892	\$3,772	\$57,664	2	\$57,392	\$4,017	\$61,409
3	\$55,037	\$3,853	\$58,890	3	\$58,537	\$4,098	\$62,635
4	\$56,299	\$3,941	\$60,240	4	\$59,799	\$4,186	\$63,985
5	\$58,315	\$4,082	\$62,397	5	\$61,815	\$4,327	\$66,142
6	\$60,819	\$4,257	\$65,076	6	\$64,319	\$4,502	\$68,821
7	\$63,510	\$4,446	\$67,956	7	\$67,010	\$4,691	\$71,701
8	\$66,237	\$4,637	\$70,874	8	\$69,737	\$4,882	\$74,619
9	\$70,709	\$4,950	\$75,659	9	\$74,209	\$5,195	\$79,404
10	\$75,083	\$5,256	\$80,339	10	\$78,583	\$5,501	\$84,084
11	\$78,961	\$5,527	\$84,488	11	\$82,461	\$5,772	\$88,233
12	\$81,657	\$5,716	\$87,373	12	\$85,157	\$5,961	\$91,118
13	\$83,557	\$5,849	\$89,406	13	\$87,057	\$6,094	\$93,151
14	\$84,594	\$5,922	\$90,516	14	\$88,094	\$6,167	\$94,261
15	\$84,722	\$5,931	\$90,653	15	\$88,222	\$6,176	\$94,398
16	\$84,804	\$5,936	\$90,740	16	\$88,304	\$6,181	\$94,485
17	\$84,999	\$5,950	\$90,949	17	\$88,499	\$6,195	\$94,694
18	\$85,613	\$5,993	\$91,606	18	\$89,113	\$6,238	\$95,351
19	\$86,392	\$6,047	\$92,439	19	\$89,892	\$6,292	\$96,184
20	\$88,426	\$6,190	\$94,616	20	\$91,926	\$6,435	\$98,361
21	\$88,458	\$6,192	\$94,650	21	\$91,958	\$6,437	\$98,395
22	\$88,484	\$6,194	\$94,678	22	\$91,984	\$6,439	\$98,423
23	\$88,484	\$6,194	\$94,678	23	\$91,984	\$6,439	\$98,423
24	\$88,484	\$6,194	\$94,678	24	\$91,984	\$6,439	\$98,423
25	\$89,772	\$6,284	\$96,056	25	\$93,272	\$6,529	\$99,801

2018-19				2018-19			
Step	Lane 3 Masters +30	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 4 Masters +60/PhD	7% Pension Pickup	Total
1	\$59,958	\$4,197	\$64,155	1	\$63,458	\$4,442	\$67,900
2	\$60,892	\$4,262	\$65,154	2	\$64,392	\$4,507	\$68,899
3	\$62,037	\$4,343	\$66,380	3	\$65,537	\$4,588	\$70,125
4	\$63,299	\$4,431	\$67,730	4	\$66,799	\$4,676	\$71,475
5	\$65,315	\$4,572	\$69,887	5	\$68,815	\$4,817	\$73,632
6	\$67,819	\$4,747	\$72,566	6	\$71,319	\$4,992	\$76,311
7	\$70,510	\$4,936	\$75,446	7	\$74,010	\$5,181	\$79,191
8	\$73,237	\$5,127	\$78,364	8	\$76,737	\$5,372	\$82,109
9	\$77,709	\$5,440	\$83,149	9	\$81,209	\$5,685	\$86,894
10	\$82,083	\$5,746	\$87,829	10	\$85,583	\$5,991	\$91,574
11	\$85,961	\$6,017	\$91,978	11	\$89,461	\$6,262	\$95,723
12	\$88,657	\$6,206	\$94,863	12	\$92,157	\$6,451	\$98,608
13	\$90,557	\$6,339	\$96,896	13	\$94,057	\$6,584	\$100,641
14	\$91,594	\$6,412	\$98,006	14	\$95,094	\$6,657	\$101,751
15	\$91,722	\$6,421	\$98,143	15	\$95,222	\$6,666	\$101,888
16	\$91,804	\$6,426	\$98,230	16	\$95,304	\$6,671	\$101,975
17	\$91,999	\$6,440	\$98,439	17	\$95,499	\$6,685	\$102,184
18	\$92,613	\$6,483	\$99,096	18	\$96,113	\$6,728	\$102,841
19	\$93,392	\$6,537	\$99,929	19	\$96,892	\$6,782	\$103,674
20	\$95,426	\$6,680	\$102,106	20	\$98,926	\$6,925	\$105,851
21	\$95,458	\$6,682	\$102,140	21	\$98,958	\$6,927	\$105,885
22	\$95,484	\$6,684	\$102,168	22	\$98,984	\$6,929	\$105,913
23	\$95,484	\$6,684	\$102,168	23	\$98,984	\$6,929	\$105,913
24	\$95,484	\$6,684	\$102,168	24	\$98,984	\$6,929	\$105,913
25	\$96,772	\$6,774	\$103,546	25	\$100,272	\$7,019	\$107,291

Año escolar 2019-20

2019-20				2019-20			
Step	Lane 1 Bachelors	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 2 Masters	7% Pension Pickup	Total
1	\$54,017	\$3,781	\$57,798	1	\$57,517	\$4,026	\$61,543
2	\$54,970	\$3,848	\$58,818	2	\$58,470	\$4,093	\$62,563
3	\$56,138	\$3,930	\$60,067	3	\$59,638	\$4,175	\$63,812
4	\$57,425	\$4,020	\$61,445	4	\$60,925	\$4,265	\$65,190
5	\$59,481	\$4,164	\$63,645	5	\$62,981	\$4,409	\$67,390
6	\$62,035	\$4,342	\$66,378	6	\$65,535	\$4,587	\$70,123
7	\$64,780	\$4,535	\$69,315	7	\$68,280	\$4,780	\$73,060
8	\$67,562	\$4,729	\$72,291	8	\$71,062	\$4,974	\$76,036
9	\$72,123	\$5,049	\$77,172	9	\$75,623	\$5,294	\$80,917
10	\$76,585	\$5,361	\$81,946	10	\$80,085	\$5,606	\$85,691
11	\$80,540	\$5,638	\$86,178	11	\$84,040	\$5,883	\$89,923
12	\$83,290	\$5,830	\$89,120	12	\$86,790	\$6,075	\$92,865
13	\$85,228	\$5,966	\$91,194	13	\$88,728	\$6,211	\$94,939
14	\$86,286	\$6,040	\$92,326	14	\$89,786	\$6,285	\$96,071
15	\$86,416	\$6,049	\$92,466	15	\$89,916	\$6,294	\$96,211
16	\$86,500	\$6,055	\$92,555	16	\$90,000	\$6,300	\$96,300
17	\$86,699	\$6,069	\$92,768	17	\$90,199	\$6,314	\$96,513
18	\$87,325	\$6,113	\$93,438	18	\$90,825	\$6,358	\$97,183
19	\$88,120	\$6,168	\$94,288	19	\$91,620	\$6,413	\$98,033
20	\$90,195	\$6,314	\$96,508	20	\$93,695	\$6,559	\$100,253
21	\$90,227	\$6,316	\$96,543	21	\$93,727	\$6,561	\$100,288
22	\$90,254	\$6,318	\$96,571	22	\$93,754	\$6,563	\$100,316
23	\$90,254	\$6,318	\$96,571	23	\$93,754	\$6,563	\$100,316
24	\$90,254	\$6,318	\$96,571	24	\$93,754	\$6,563	\$100,316
25	\$91,567	\$6,410	\$97,977	25	\$95,067	\$6,655	\$101,722

2019-20				2019-20			
Step	Lane 3 Masters +30	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 4 Masters +60/PhD	7% Pension Pickup	Total
1	\$61,017	\$4,271	\$65,288	1	\$64,517	\$4,516	\$69,033
2	\$61,970	\$4,338	\$66,308	2	\$65,470	\$4,583	\$70,053
3	\$63,138	\$4,420	\$67,557	3	\$66,638	\$4,665	\$71,302
4	\$64,425	\$4,510	\$68,935	4	\$67,925	\$4,755	\$72,680
5	\$66,481	\$4,654	\$71,135	5	\$69,981	\$4,899	\$74,880
6	\$69,035	\$4,832	\$73,868	6	\$72,535	\$5,077	\$77,613
7	\$71,780	\$5,025	\$76,805	7	\$75,280	\$5,270	\$80,550
8	\$74,562	\$5,219	\$79,781	8	\$78,062	\$5,464	\$83,526
9	\$79,123	\$5,539	\$84,662	9	\$82,623	\$5,784	\$88,407
10	\$83,585	\$5,851	\$89,436	10	\$87,085	\$6,096	\$93,181
11	\$87,540	\$6,128	\$93,668	11	\$91,040	\$6,373	\$97,413
12	\$90,290	\$6,320	\$96,610	12	\$93,790	\$6,565	\$100,355
13	\$92,228	\$6,456	\$98,684	13	\$95,728	\$6,701	\$102,429
14	\$93,286	\$6,530	\$99,816	14	\$96,786	\$6,775	\$103,561
15	\$93,416	\$6,539	\$99,956	15	\$96,916	\$6,784	\$103,701
16	\$93,500	\$6,545	\$100,045	16	\$97,000	\$6,790	\$103,790
17	\$93,699	\$6,559	\$100,258	17	\$97,199	\$6,804	\$104,003
18	\$94,325	\$6,603	\$100,928	18	\$97,825	\$6,848	\$104,673
19	\$95,120	\$6,658	\$101,778	19	\$98,620	\$6,903	\$105,523
20	\$97,195	\$6,804	\$103,998	20	\$100,695	\$7,049	\$107,743
21	\$97,227	\$6,806	\$104,033	21	\$100,727	\$7,051	\$107,778
22	\$97,254	\$6,808	\$104,061	22	\$100,754	\$7,053	\$107,806
23	\$97,254	\$6,808	\$104,061	23	\$100,754	\$7,053	\$107,806
24	\$97,254	\$6,808	\$104,061	24	\$100,754	\$7,053	\$107,806
25	\$98,567	\$6,900	\$105,467	25	\$102,067	\$7,145	\$109,212

Año escolar 2020-21

2020-21				2020-21			
Step	Lane 1 Bachelors	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 2 Masters	7% Pension Pickup	Total
1	\$55,098	\$3,857	\$58,954	1	\$58,598	\$4,102	\$62,699
2	\$56,069	\$3,925	\$59,994	2	\$59,569	\$4,170	\$63,739
3	\$57,260	\$4,008	\$61,269	3	\$60,760	\$4,253	\$65,014
4	\$58,573	\$4,100	\$62,674	4	\$62,073	\$4,345	\$66,419
5	\$60,671	\$4,247	\$64,918	5	\$64,171	\$4,492	\$68,663
6	\$63,276	\$4,429	\$67,705	6	\$66,776	\$4,674	\$71,450
7	\$66,076	\$4,625	\$70,701	7	\$69,576	\$4,870	\$74,446
8	\$68,913	\$4,824	\$73,737	8	\$72,413	\$5,069	\$77,482
9	\$73,566	\$5,150	\$78,715	9	\$77,066	\$5,395	\$82,460
10	\$78,116	\$5,468	\$83,584	10	\$81,616	\$5,713	\$87,329
11	\$82,151	\$5,751	\$87,902	11	\$85,651	\$5,996	\$91,647
12	\$84,956	\$5,947	\$90,903	12	\$88,456	\$6,192	\$94,648
13	\$86,933	\$6,085	\$93,018	13	\$90,433	\$6,330	\$96,763
14	\$88,012	\$6,161	\$94,172	14	\$91,512	\$6,406	\$97,917
15	\$88,145	\$6,170	\$94,315	15	\$91,645	\$6,415	\$98,060
16	\$88,230	\$6,176	\$94,406	16	\$91,730	\$6,421	\$98,151
17	\$88,433	\$6,190	\$94,623	17	\$91,933	\$6,435	\$98,368
18	\$89,072	\$6,235	\$95,307	18	\$92,572	\$6,480	\$99,052
19	\$89,882	\$6,292	\$96,174	19	\$93,382	\$6,537	\$99,919
20	\$91,998	\$6,440	\$98,438	20	\$95,498	\$6,685	\$102,183
21	\$92,032	\$6,442	\$98,474	21	\$95,532	\$6,687	\$102,219
22	\$92,059	\$6,444	\$98,503	22	\$95,559	\$6,689	\$102,248
23	\$92,059	\$6,444	\$98,503	23	\$95,559	\$6,689	\$102,248
24	\$92,059	\$6,444	\$98,503	24	\$95,559	\$6,689	\$102,248
25	\$93,399	\$6,538	\$99,937	25	\$96,899	\$6,783	\$103,682

2020-21				2020-21			
Step	Lane 3 Masters +30	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 4 Masters +60/PhD	7% Pension Pickup	Total
1	\$62,098	\$4,347	\$66,444	1	\$65,598	\$4,592	\$70,189
2	\$63,069	\$4,415	\$67,484	2	\$66,569	\$4,660	\$71,229
3	\$64,260	\$4,498	\$68,759	3	\$67,760	\$4,743	\$72,504
4	\$65,573	\$4,590	\$70,164	4	\$69,073	\$4,835	\$73,909
5	\$67,671	\$4,737	\$72,408	5	\$71,171	\$4,982	\$76,153
6	\$70,276	\$4,919	\$75,195	6	\$73,776	\$5,164	\$78,940
7	\$73,076	\$5,115	\$78,191	7	\$76,576	\$5,360	\$81,936
8	\$75,913	\$5,314	\$81,227	8	\$79,413	\$5,559	\$84,972
9	\$80,566	\$5,640	\$86,205	9	\$84,066	\$5,885	\$89,950
10	\$85,116	\$5,958	\$91,074	10	\$88,616	\$6,203	\$94,819
11	\$89,151	\$6,241	\$95,392	11	\$92,651	\$6,486	\$99,137
12	\$91,956	\$6,437	\$98,393	12	\$95,456	\$6,682	\$102,138
13	\$93,933	\$6,575	\$100,508	13	\$97,433	\$6,820	\$104,253
14	\$95,012	\$6,651	\$101,662	14	\$98,512	\$6,896	\$105,407
15	\$95,145	\$6,660	\$101,805	15	\$98,645	\$6,905	\$105,550
16	\$95,230	\$6,666	\$101,896	16	\$98,730	\$6,911	\$105,641
17	\$95,433	\$6,680	\$102,113	17	\$98,933	\$6,925	\$105,858
18	\$96,072	\$6,725	\$102,797	18	\$99,572	\$6,970	\$106,542
19	\$96,882	\$6,782	\$103,664	19	\$100,382	\$7,027	\$107,409
20	\$98,998	\$6,930	\$105,928	20	\$102,498	\$7,175	\$109,673
21	\$99,032	\$6,932	\$105,964	21	\$102,532	\$7,177	\$109,709
22	\$99,059	\$6,934	\$105,993	22	\$102,559	\$7,179	\$109,738
23	\$99,059	\$6,934	\$105,993	23	\$102,559	\$7,179	\$109,738
24	\$99,059	\$6,934	\$105,993	24	\$102,559	\$7,179	\$109,738
25	\$100,399	\$7,028	\$107,427	25	\$103,899	\$7,273	\$111,172

Año escolar 2021-22

2021-22				2021-22			
Step	Lane 1 Bachelors	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 2 Masters	7% Pension Pickup	Total
1	\$56,199	\$3,934	\$60,133	1	\$59,699	\$4,179	\$63,878
2	\$57,191	\$4,003	\$61,194	2	\$60,691	\$4,248	\$64,939
3	\$58,406	\$4,088	\$62,494	3	\$61,906	\$4,333	\$66,239
4	\$59,745	\$4,182	\$63,927	4	\$63,245	\$4,427	\$67,672
5	\$61,884	\$4,332	\$66,216	5	\$65,384	\$4,577	\$69,961
6	\$64,542	\$4,518	\$69,060	6	\$68,042	\$4,763	\$72,805
7	\$67,397	\$4,718	\$72,115	7	\$70,897	\$4,963	\$75,860
8	\$70,291	\$4,920	\$75,212	8	\$73,791	\$5,165	\$78,957
9	\$75,037	\$5,253	\$80,290	9	\$78,537	\$5,498	\$84,035
10	\$79,679	\$5,578	\$85,256	10	\$83,179	\$5,823	\$89,001
11	\$83,794	\$5,866	\$89,660	11	\$87,294	\$6,111	\$93,405
12	\$86,655	\$6,066	\$92,721	12	\$90,155	\$6,311	\$96,466
13	\$88,671	\$6,207	\$94,878	13	\$92,171	\$6,452	\$98,623
14	\$89,772	\$6,284	\$96,056	14	\$93,272	\$6,529	\$99,801
15	\$89,908	\$6,294	\$96,201	15	\$93,408	\$6,539	\$99,946
16	\$89,995	\$6,300	\$96,294	16	\$93,495	\$6,545	\$100,039
17	\$90,202	\$6,314	\$96,516	17	\$93,702	\$6,559	\$100,261
18	\$90,853	\$6,360	\$97,213	18	\$94,353	\$6,605	\$100,958
19	\$91,680	\$6,418	\$98,097	19	\$95,180	\$6,663	\$101,842
20	\$93,838	\$6,569	\$100,407	20	\$97,338	\$6,814	\$104,152
21	\$93,872	\$6,571	\$100,443	21	\$97,372	\$6,816	\$104,188
22	\$93,900	\$6,573	\$100,473	22	\$97,400	\$6,818	\$104,218
23	\$93,900	\$6,573	\$100,473	23	\$97,400	\$6,818	\$104,218
24	\$93,900	\$6,573	\$100,473	24	\$97,400	\$6,818	\$104,218
25	\$95,267	\$6,669	\$101,935	25	\$98,767	\$6,914	\$105,680

2021-22				2021-22			
Step	Lane 3 Masters +30	7% Pension Pickup	Total	Step	Lane 4 Masters +60/PhD	7% Pension Pickup	Total
1	\$63,199	\$4,424	\$67,623	1	\$66,699	\$4,669	\$71,368
2	\$64,191	\$4,493	\$68,684	2	\$67,691	\$4,738	\$72,429
3	\$65,406	\$4,578	\$69,984	3	\$68,906	\$4,823	\$73,729
4	\$66,745	\$4,672	\$71,417	4	\$70,245	\$4,917	\$75,162
5	\$68,884	\$4,822	\$73,706	5	\$72,384	\$5,067	\$77,451
6	\$71,542	\$5,008	\$76,550	6	\$75,042	\$5,253	\$80,295
7	\$74,397	\$5,208	\$79,605	7	\$77,897	\$5,453	\$83,350
8	\$77,291	\$5,410	\$82,702	8	\$80,791	\$5,655	\$86,447
9	\$82,037	\$5,743	\$87,780	9	\$85,537	\$5,988	\$91,525
10	\$86,679	\$6,068	\$92,746	10	\$90,179	\$6,313	\$96,491
11	\$90,794	\$6,356	\$97,150	11	\$94,294	\$6,601	\$100,895
12	\$93,655	\$6,556	\$100,211	12	\$97,155	\$6,801	\$103,956
13	\$95,671	\$6,697	\$102,368	13	\$99,171	\$6,942	\$106,113
14	\$96,772	\$6,774	\$103,546	14	\$100,272	\$7,019	\$107,291
15	\$96,908	\$6,784	\$103,691	15	\$100,408	\$7,029	\$107,436
16	\$96,995	\$6,790	\$103,784	16	\$100,495	\$7,035	\$107,529
17	\$97,202	\$6,804	\$104,006	17	\$100,702	\$7,049	\$107,751
18	\$97,853	\$6,850	\$104,703	18	\$101,353	\$7,095	\$108,448
19	\$98,680	\$6,908	\$105,587	19	\$102,180	\$7,153	\$109,332
20	\$100,838	\$7,059	\$107,897	20	\$104,338	\$7,304	\$111,642
21	\$100,872	\$7,061	\$107,933	21	\$104,372	\$7,306	\$111,678
22	\$100,900	\$7,063	\$107,963	22	\$104,400	\$7,308	\$111,708
23	\$100,900	\$7,063	\$107,963	23	\$104,400	\$7,308	\$111,708
24	\$100,900	\$7,063	\$107,963	24	\$104,400	\$7,308	\$111,708
25	\$102,267	\$7,159	\$109,425	25	\$105,767	\$7,404	\$113,170

2. “Aprendices” del Personal docente y Personal no docente

La escala salarial establecida a continuación se aplica a los “Aprendices” del Personal docente y al Personal no docente. Se aplicará un aumento del 2.75 % en concepto de ajuste por costo de vida (COLA, por sus siglas en inglés) en los años escolares 2019-20, 2020-21 y 2021-22. Los niveles educativos que se describen son por la obtención de una licenciatura (\$2,000) relevante para el puesto asignado al miembro de la unidad de negociaciones, y que envía al Departamento de Capital Humano pruebas de ese título.

Aprendices

Año fiscal 2019				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$34,088	\$36,088
2	3	6	\$37,623	\$39,623
3	7	10	\$46,056	\$48,056
4	11	16	\$49,339	\$51,339
5	17	Más de 17	\$53,025	\$55,025

Año fiscal 2021				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$35,989	\$38,100
2	3	6	\$39,721	\$41,832
3	7	10	\$48,624	\$50,735
4	11	16	\$52,090	\$54,201
5	17	Más de 17	\$55,981	\$58,093

Personal operativo

Año fiscal 2019				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	45000	47000
2	3	6	48000	50000
3	7	10	52000	54000
4	11	16	56160	58160
5	17	Más de 17	62400	64400

Año fiscal 2021				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$47,509	\$49,621
2	3	6	\$50,676	\$52,788
3	7	10	\$54,899	\$57,011

4	11	16	\$59,291	\$61,403
5	17	Más de 17	\$65,879	\$67,991
Año fiscal 2020				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$35,025	\$37,080
2	3	6	\$38,658	\$40,713
3	7	10	\$47,323	\$49,378
4	11	16	\$50,696	\$52,751
5	17	Más de 17	\$54,483	\$56,538

Año fiscal 2022				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$36,978	\$39,148
2	3	6	\$40,813	\$42,983
3	7	10	\$49,961	\$52,131
4	11	16	\$53,522	\$55,692
5	17	Más de 17	\$57,521	\$59,691

Año fiscal 2020				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$46,238	\$48,293
2	3	6	\$49,320	\$51,375
3	7	10	\$53,430	\$55,485
4	11	16	\$57,704	\$59,759
5	17	Más de 17	\$64,116	\$66,171

Año fiscal 2022				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$48,816	\$50,985

2	3	6	\$52,070	\$54,239
3	7	10	\$56,409	\$58,579

4	11	16	\$60,922	\$63,091
5	17	Más de 17	\$67,691	\$69,860

Personal de tecnología de la información

Año fiscal 2019				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	47000	49000
2	3	6	52500	54500
3	7	10	55328	57328
4	11	16	59488	61488
5	17	Más de 17	63648	65648

Año fiscal 2020				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$48,293	\$50,348
2	3	6	\$53,944	\$55,999
3	7	10	\$56,850	\$58,905
4	11	16	\$61,124	\$63,179
5	17	Más de 17	\$65,398	\$67,453

Año fiscal 2021				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$49,621	\$51,732
2	3	6	\$55,427	\$57,539
3	7	10	\$58,413	\$60,524
4	11	16	\$62,805	\$64,916
5	17	Más de 17	\$67,197	\$69,308

Año fiscal 2022				
Escalón	Mínimo de años	Máximo de años	Nivel educativo 1 Título técnico	Nivel educativo 2 Licenciatura
1	0	2	\$50,985	\$53,155
2	3	6	\$56,951	\$59,121
3	7	10	\$60,019	\$62,189
4	11	16	\$64,532	\$66,702
5	17	Más de 17	\$69,045	\$71,214

Las escalas salariales anteriores no incluyen el siete por ciento (7 %) de pensiones. El personal docente, los consejeros, los administradores de casos de tiempo completo y los intervencionistas académicos serán colocados en el escalón/nivel educativo correspondiente a lo más alto entre a.) años de servicio, o b.) el próximo escalón/nivel educativo por encima del salario actual. En lo sucesivo, ascenderán en la escala salarial sobre la base de esa colocación.

Otros miembros del personal serán colocados en un nuevo escalón/nivel educativo de la misma manera que los maestros, pero pasarán al escalón siguiente solo cuando sus años de servicio lo justifiquen.

3. Ascenso en la escala salarial

Al inicio del año escolar 2018-2019 y en cada año escolar sucesivo, el personal que se reincorpora avanzará un escalón en la escala salarial.

B. Personal docente nuevo

El Empleador tendrá entera discreción para colocar al Personal docente nuevo en el escalón que estime apropiado. El Empleador reconocerá al menos dos (2) años de experiencia con el propósito de colocar en un escalón al Personal docente nuevo con experiencia de enseñanza previa. El Personal docente nuevo será colocado en el nivel educativo proporcional a sus logros educativos. En casos en los que un miembro del Personal docente regresa luego de una separación voluntaria de un empleo no provisional

en la Red, dicho miembro del Personal docente ascenderá un escalón respecto de su escalón previo en la escala salarial después de esa interrupción en el servicio.

C. Personal docente de tiempo parcial

El Personal docente de tiempo parcial será colocado inicialmente en el escalón determinado por el Empleador a su entera discreción y en el nivel educativo apropiado. Su salario será prorrateado con base en el número de horas establecido por el Empleador.

D. Reemplazantes a largo plazo

Una persona contratada como reemplazante de un miembro de la unidad de negociaciones se considerará “reemplazante a largo plazo” como se menciona en el Artículo 2 de este Acuerdo, si dicho reemplazante ha trabajado ochenta (80) días laborables consecutivos reemplazando a un miembro de la unidad de negociaciones de tiempo completo. Dicho reemplazante a largo plazo ganará un salario anual de \$40,000, prorrateado según el número de días trabajados sobre el número total de días laborables en un año académico completo en el que el reemplazante sea asignado como resultado de la ausencia del miembro de la unidad de negociaciones asignado a una clasificación dentro de la categoría de empleado de Personal docente. Tales reemplazantes a largo plazo ganarán un salario anual de \$30,000, prorrateado según el número de días trabajados sobre el número total de días laborables en un año académico completo en el que el reemplazante sea asignado como resultado de la ausencia del miembro de la unidad de negociaciones asignado a una clasificación dentro de la categoría de empleado de Personal auxiliar docente o Personal no docente.

E. Personal auxiliar docente y Personal no docente

El empleador tendrá entera discreción para colocar al Personal docente nuevo en el escalón que estime apropiado.

Al Personal auxiliar docente asignado a una clasificación de Aprendiz que aspire a una licencia de educador de Illinois se le dará la opción de tomarse un permiso para ausentarse para completar los requisitos del programa de certificación. Todo Personal auxiliar docente asignado a una clasificación de Aprendiz que aspire a una licencia de educador de Illinois recibirá un permiso para ausentarse de hasta dos años y tendrá garantizado el empleo con Acero Schools en cualquier puesto para el cual el miembro de la unidad de negociaciones esté calificado. Los miembros de la unidad de negociaciones que se reincorporen después de ese permiso, como Personal docente, regresarán como empleados provisionales y serán colocados en el Escalón 2 de la escala salarial en el nivel educativo proporcional al nivel educativo más alto que hayan obtenido. (De acuerdo con el Artículo 7).

F. Pensión

Para los miembros de la unidad de negociaciones que reúnan los requisitos, el empleador aportará el siete por ciento (7 %) de la parte de la aportación para pensión al Fondo de pensión de los maestros de Chicago correspondiente a cualquier empleado de la unidad de negociaciones que reúna los requisitos.

G. Plan 401(K)

El Empleador igualará las aportaciones de hasta el siete por ciento (7 %) de la paga para cualquier miembro de la unidad de negociaciones que no participe en el Fondo de pensión de los maestros de Chicago y que aporta a un plan 401(K) calificado.

Todos los términos y las condiciones relacionados con el plan 401(K) estarán de acuerdo con el plan vigente en ese momento para todos los empleados.

H. Reembolso de la matrícula

El Empleador continuará con su práctica actual sobre reembolso de la matrícula.

I. Estipendios por actividades extracurriculares

El Empleador le pagará un estipendio a cualquier miembro de la unidad de negociaciones que de manera voluntaria realice tareas relacionadas con los programas extracurriculares del Empleador, siempre y cuando dichas tareas no sean tareas requeridas del miembro de la unidad de negociaciones por contrato. Los programas extracurriculares del Empleador, y las tareas extra asignadas a cualquier miembro de la unidad de negociaciones como resultado de esos programas, serán establecidos por el Empleador. Las Partes reconocen que esas tareas pueden ser asignadas por fuera de la jornada laboral o más allá de las restricciones del año laboral establecidas en el Artículo 12. Sin limitar el derecho del Empleador a asignar tareas similares a personas no pertenecientes a la unidad de negociaciones, el Empleador le pagará a cualquier miembro de la unidad de negociaciones que tenga derecho a una remuneración en virtud de esta Sección los montos siguientes:

Grado	Tarea	Horas mínimas requeridas por trimestre por miembro de la unidad de negociaciones	Monto del estipendio por trimestre por miembro de la unidad de negociaciones
Primaria (K-8)	Actividades y deportes	10 horas por trimestre	\$250
Preparatoria (9-12)	Actividades	10 horas por trimestre	\$250

Grado	Tarea	Horas mínimas requeridas por temporada por miembro de la unidad de negociaciones	Monto del estipendio por temporada por miembro de la unidad de negociaciones
Preparatoria (9-12) Equipos deportivos de noveno grado/segundos equipos de preparatoria	Deportes	80 horas por temporada	\$2,500– Entrenador principal \$2,000– Entrenador
Preparatoria (9-12) Primeros equipos deportivos de preparatoria	Deportes	80 horas por temporada	\$3,000– Entrenador principal \$2,500– Entrenador

J. Estipendios de Administradores de casos

Los Administradores de casos de tiempo completo serán colocados en la escala salarial expuesta en la Sección A de acuerdo con los años de empleo con el Empleador.

El estipendio por educación especial por un monto de \$1,500 se pagará por semestre a cualquier miembro de la unidad de negociaciones que asuma responsabilidades u obligaciones proporcionales a las del puesto de “Administrador de casos de educación especial”, siempre y cuando solo los miembros de la unidad de negociaciones asignados a más de medio día de responsabilidades de enseñanza además de llevar a cabo dichas responsabilidades y obligaciones tendrán derecho a recibir el estipendio.

K. Estipendio del Equipo directivo

El Empleador tendrá la discreción para identificar a miembros de la unidad de negociaciones que asumirán responsabilidades de liderazgo adicionales alineadas con la misión, la visión y el plan estratégico de la Escuela particular y de la Red. Estos miembros serán remunerados con un estipendio por única vez de hasta \$2,000 a discreción del Empleador.

L. Prorrateo del salario

Los salarios reflejan la remuneración anualizada por un año laboral completo. Cualquier miembro de la unidad de negociaciones que sea contratado después del primer día de trabajo de un año laboral, o que deje el empleo con el Empleador antes de la última jornada laboral, recibirá un salario prorrateado con base en el número de días trabajados sobre el total de días laborables en un año laboral completo.

M. Empleados nuevos y bonificaciones por recomendación

El Empleador tendrá la discreción para ofrecer una bonificación por contratación por única vez de hasta \$5,000 a los candidatos, y también puede ofrecer bonificaciones por recomendación a su discreción.

N. Beneficios de atención médica

Los beneficios de salud establecidos en el convenio colectivo de trabajo de 2016-18 se seguirán proporcionando bajo el diseño de plan creado previamente recién acordado (incluidos los planes de creación reciente), y la contribución del empleado a la prima no superará el 20 % por la duración del convenio. Si el costo para el Empleador de los beneficios de salud aumenta de manera significativa entre un año de plan y el siguiente, el Sindicato acepta discutir de buena fe con el Empleador una resolución aceptable para ambas partes. De modo similar, las Partes también acuerdan que en el futuro pueden existir normas, reglamentaciones y guías promulgadas por el Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés), el Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés) en virtud de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible (“PPACA”, por sus siglas en inglés), vigentes el 1 de enero de 2015 o después de esa fecha, u otras reglamentaciones que pudieran afectar las obligaciones del Empleador. Por consiguiente, dada esta incertidumbre, y en caso de que las obligaciones del Empleador se vean afectadas, las Partes aceptan negociar de buena fe sobre la PPACA y el cumplimiento de otras normativas.

El Empleador acepta participar en un comité de atención médica de CTU-ACTS que se reunirá no menos de dos veces por año para explorar las posibilidades de lograr ahorros en la atención médica.

O. Inscripción de estudiantes

Las Partes acuerdan realizar un esfuerzo conjunto para aumentar la inscripción en Acero, sujeto al Artículo 13.

P. Modificaciones

Si Acero recibe un primer aviso de incumplimiento de su obligación financiera, las Partes aceptan discutir modificaciones al convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 12 AÑO LABORAL Y HORAS DE EMPLEO

A. Personal docente y Personal auxiliar docente

1. Año laboral

A menos que se establezca lo contrario en este Artículo 12, todos los miembros de la unidad de negociaciones trabajarán hasta ciento noventa (190) días que incluirán hasta ciento setenta y nueve (179) días de enseñanza, con no menos de seis (6) semanas de receso de verano. Al Personal docente que comienza su período provisional se le puede exigir que trabaje hasta tres (3) días en los que no se dicten clases antes del inicio de cada año escolar.

El calendario de cada año laboral, sujeto a cualquier limitación establecida aquí en relación con los días de clases y los días sin dictado de clases del año laboral, se fijará de acuerdo con el Artículo 5 de este Acuerdo.

2. Día de clases de los estudiantes

El Día de clases de los estudiantes no superará las siete horas y media (7 1/2) (el “Día de clases de los estudiantes”). Sin perjuicio de lo anterior, el día de clases de los estudiantes puede acortarse de acuerdo con la Sección (A)(7) de este Artículo.

3. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo profesional no superará las siete horas y tres cuartos (7.75) de duración para el Personal docente de preparatoria y las siete horas y tres cuartos (7.75) de duración para el Personal docente de escuela primaria. La jornada laboral incluirá la enseñanza durante el Día de clases de los estudiantes, la supervisión de los estudiantes fuera del Día de clases de los estudiantes (es decir, antes y después del inicio del Día de clases de los estudiantes), almuerzo exento de obligaciones, períodos de asesoría (si procede), apoyo (si procede), salón de estudio (si procede), todas las tareas asignadas, horarios de transición, período(s) de planificación y preparación, reuniones de personal, desarrollo profesional, otras reuniones ordenadas administrativamente y otras tareas asignadas por el Empleador.

El Personal docente y el Personal auxiliar docente tendrán cinco (5) períodos de almuerzo exentos de obligaciones, uno por día, en cada jornada laboral y de no menos que treinta (30) minutos ininterrumpidos, que se programarán simultáneamente con los períodos de almuerzo de los estudiantes.

Cuando sea asignada, la tarea de supervisión no comenzará más de treinta (30) minutos antes del horario de ingreso de los estudiantes y no se extenderá más de quince (15) minutos después de la conclusión del día de clases. Debe otorgarse la debida consideración a las preferencias personales de los miembros de la unidad de negociaciones a la hora de seleccionar las fechas en las que se les asigne dicha supervisión; sin embargo, las Partes reconocen que la asignación de la tarea de supervisión a pesar de cualquier preferencia personal es adecuada cuando la seguridad de los estudiantes o la continuidad de las operaciones de la escuela son cuestiones a tener en cuenta. Cuando no se le asignen tareas de supervisión, el Personal docente organizará sus propios horarios antes y después de la escuela, aplicando los valores de profesionalismo y colaborando con los colegas, los estudiantes y las familias.

El Empleador respetará las preferencias de los maestros en las asignaciones de tareas en la medida que sea posible administrativamente.

Todo el Personal docente puede optar por apuntarse para tareas adicionales con aprobación del director y será remunerado a una tarifa de veinticinco dólares (\$25) por hora por el tiempo dedicado a supervisar a los estudiantes.

Todos los estudiantes que estén participando en las actividades extracurriculares o que aún no han sido recogidos después de la escuela deben permanecer con el miembro del Personal docente designado hasta quince (15) minutos después del final de la actividad extracurricular. Todo estudiante que no haya sido recogido hasta quince (15) minutos después del final del Día de clases de los estudiantes o después de la(s) actividad(es) extracurricular(es) esperarán con un miembro del Equipo directivo del campus no perteneciente a la unidad de negociaciones. Para las actividades extracurriculares, si el Equipo directivo del campus no está disponible y el miembro del Personal docente ha notificado al Equipo directivo del campus, al miembro del personal se le pagará una tarifa prorrateada de veinticinco dólares (\$25) por hora por el tiempo dedicado a supervisar a los estudiantes.

4. Tiempo de preparación

a. General

Ofrecer comentarios oportunos y relevantes es fundamental para apoyar el crecimiento cualitativo de los maestros. El Personal docente recibirá tiempo y apoyo durante el tiempo de preparación semanal dirigido administrativamente a través de formación docente personalizada para promover el desarrollo de los maestros y los logros de los estudiantes. El tiempo de planificación exento de obligaciones y autodirigido durante la jornada laboral, incluida la planificación de la enseñanza, la preparación del salón de clases y la enseñanza, el cumplimiento de las directivas de la administración, la colaboración con otro Personal docente (excluidos los momentos de reunión de personal) y el desarrollo profesional dirigidos administrativamente. El tiempo dedicado para la planificación no se utilizará para asuntos personales. La programación de reuniones de un Programa de Educación Individualizada no se considerarán una actividad dirigida por la administrativamente o una interrupción de ningún tiempo de preparación garantizado por este Acuerdo.

Las Partes reconocen que la duración exacta de un período de planificación dedicado puede depender de ciertas variables dentro de una escuela, que incluyen los tipos de preparación necesarios para una materia en particular, el tiempo necesario para calificar el trabajo de los estudiantes de diferentes edades, las elecciones de la escuela respecto de la duración de la enseñanza para las pruebas MAPS y otros factores, pero en ningún caso los períodos de planificación durarán menos de cincuenta (50) minutos, con excepción de los días miércoles a causa de los horarios reducidos, en cuyo caso el período equivaldrá en número de minutos al número de minutos en cualquier otro período, a menos que el Comité de soluciones profesionales (PSC) del campus determine otra cosa y esto sea ratificado por el procedimiento de exención.

En caso de que un miembro del Personal docente que no participa en un Plan de medidas correctivas pierda una parte importante de sus periodos de planificación dedicados, se le pagarán veinticinco dólares (\$25) por ese periodo interrumpido.

En caso de que un miembro del Personal docente pierda una parte de su tiempo de planificación a causa de reuniones del Programa de Educación Individualizada (IEP, por sus siglas en inglés) u otras reuniones programadas con regularidad, la administración del campus le proporcionará un número de minutos equivalente a los minutos perdidos o le pagará \$25 por ese período interrumpido, según la preferencia del miembro.

Si se produce un ajuste en el número de períodos de clases diarios, las Partes se reunirán para discutir y ajustar los períodos de preparación en consecuencia.

b. Personal docente de primaria

A menos que se establezca lo contrario en este Acuerdo, el personal docente de primaria recibirá un mínimo de trescientos cincuenta (350) minutos de tiempo de preparación cada semana, incluidos al menos cincuenta (50) minutos de tiempo de preparación exentos de obligaciones, continuos y autodirigidos cada día, a menos que el Comité de soluciones profesionales (PSC) del campus determine otra cosa y esto sea ratificado por el procedimiento de exención. Hasta cuarenta y cinco (45) minutos de cualquier tiempo restante pueden ser dirigidos administrativamente.

c. Personal docente de preparatoria

A menos que se establezca lo contrario en este Acuerdo, el personal docente de preparatoria recibirá un mínimo de cuatrocientos ochenta y cinco (485) minutos de tiempo de preparación cada semana, incluidos al menos cincuenta (50) minutos de tiempo de preparación exentos de obligaciones, continuos y autodirigidos cada día. Hasta cuarenta y cinco (45) minutos de cualquier tiempo restante pueden utilizarse para actividades dirigidas administrativamente.

A menos que se encuentre limitado de otra forma por lo anterior, el Personal docente de preparatoria indicará no más de cinco (5) períodos de clase excluido el apoyo (si procede) o asesoría (si procede) y no tendrá menos de dos (2) períodos de preparación de cincuenta (50) minutos por día. Se exigirá al Personal docente de preparatoria y al Personal docente de jardín de infantes a 12.º grado que se prepare para no más de dos cursos, incluidos cursos avanzados o de medidas correctivas, a menos que el Comité de soluciones profesionales (PSC) del campus determine otra cosa y esto sea ratificado por el procedimiento de exención.

d. Otro Personal docente

Otro Personal docente tendrá derecho al tiempo de preparación establecido en la Sección C de este Artículo.

e. Limitaciones y condiciones relacionadas con el tiempo de preparación

El Personal docente que participe en un Plan de medidas correctivas pueda, a discreción del Empleador, recibir menos tiempo de planificación que el requerido por este Artículo, siempre y cuando todas las actividades dirigidas administrativamente que limiten los derechos de un miembro de la unidad de negociaciones con respecto a esta Sección tengan como propósito proporcionar apoyos más intensivos necesarios para que el miembro mejore su desempeño.

5. Planes de clases y unidades

El desarrollo y uso de los planes de clases es una responsabilidad profesional fundamental para la enseñanza efectiva. Todo maestro reincorporado que busque flexibilidad en el formato puede presentar un formato de planificación de clases alternativo al comienzo del año escolar para que sea aprobado por el Empleador o un miembro del personal designado por el empleador. Se aprobará el uso del formato alternativo siempre que incluya todo el contenido requerido para los planes de clase. A los maestros provisionales y a los que están sometidos a planes de recuperación se les proporcionará un conjunto de expectativas, tanto de formato como de contenido.

6. Reuniones

Sin perjuicio de cualquier otra limitación establecida en este Artículo, los días miércoles, el personal docente participará en un máximo de sesenta (60) minutos de reuniones dirigidas por la administración tras el término de cualquier tarea asignada. Las reuniones pueden tener lugar en días distintos a los miércoles o consistir en actividades distintas a las reuniones dirigidas por la administración. Esta se basará en las recomendaciones de los Comités de soluciones profesionales implementadas por el Empleador. La salida de los estudiantes los miércoles durante el año escolar será una (1) hora antes para facilitar estas reuniones.

Durante estas reuniones, el personal docente deberá asistir a la reunión o realizar tareas relacionadas con:

- a. Reuniones del personal docente (incluida la planificación y el desarrollo profesional que califica para las horas de educación continua de la ISBE, si es consistente con el desarrollo profesional determinado como necesario por el Empleador);
- b. Reuniones de grupo (nivel de grado, PLC, reuniones de colaboración entre el personal docente responsable de la educación general y los servicios de educación especial, estudio de áreas de contenido, proyectos de planificación de lecciones, desarrollo de evaluaciones, etc.); y/o
- c. Supervisión de hasta treinta y dos (32) estudiantes en una actividad extraescolar de salida temprana o club de tarea (contenido a elección del miembro del personal que supervisa). Dependiendo del número de estudiantes inscritos en dichos programas, se desarrollará un horario rotativo de supervisión para permitir que los miembros del personal docente asignados a esta supervisión participen también en las reuniones importantes de docentes y de grupo.

Para permitir que el personal docente participe lo más plenamente posible en las reuniones previstas en esta Sección, el Empleador notificará al personal docente el alcance y la secuencia previstos de

cualquier reunión de desarrollo profesional o de otro tipo contemplada en esta Sección a más tardar al final del primer día de clases de cada semestre. Este alcance y secuencia deberá, como mínimo, detallar qué tema se tratará en cada día. Si el Empleador, a su entera discreción, determina que es necesario un cambio en el alcance y la secuencia, el Empleador deberá notificar al personal docente con no menos de dos (2) semanas de antelación si dicho cambio incluye un cambio de horario.

No obstante los requisitos de esta Sección, el personal docente que se encuentre en plan de recuperación puede ser requerido a asistir a hasta noventa (90) minutos de actividades dirigidas por la administración cada semana además de sus deberes regularmente programados, siempre y cuando no se requiera que el personal docente asista a ninguna reunión u otras asignaciones durante más de treinta (30) minutos antes del comienzo del día de enseñanza o de otra manera más allá de cuarenta y cinco (45) minutos después de la salida.

Deben minimizarse los cambios que afecten al horario de trabajo diario del personal docente sometido a un plan de recuperación. En caso de que se programe una reunión fuera del horario normal de trabajo sin previo aviso de una semana, y un miembro del personal docente no puede asistir debido a un compromiso previo o a dificultades personales, el miembro del personal no será disciplinado por no asistir.

7. Días de no instrucción

Habrá un total de ocho (8) días de desarrollo profesional y tres (3) días de presentación del aprendizaje en la escuela primaria, y tres (3) días de conferencias de padres y maestros en la escuela secundaria cada año.

a. Desarrollo profesional

i. Tres (3) días antes del inicio del ciclo escolar.

- Un día autodirigido
- Un día dirigido por la administración
- Un día dividido a partes iguales entre la dirección administrativa y la autodirección del maestro, sin directivas administrativas

ii. Tres (3) días al final de cada trimestre 1, 2 y 3. El esquema para estos días consistirá en dos horas y media (2.5) de dirección administrativa, y el resto del día será tiempo autodirigido sin directivas administrativas.

iii. Un (1) día autodirigido inmediatamente después de finalizar el ciclo escolar.

iv. Un (1) día dividido equitativamente entre tiempo dirigido administrativamente y tiempo autodirigido a determinar por el Comité de Calendario.

b. Presentación de aprendizaje en primaria/ Conferencias de padres y maestros en secundaria

Cada semestre, el personal docente de la escuela primaria debe estar disponible para programar 11.5 horas de tiempo de conferencia estudiante-maestro-familia durante dos (2) días de trabajo en momentos mutuamente acordados por el maestro, el padre/tutor y el director durante los días de presentación del aprendizaje. Estos días se estructurarán en dos días laborables consecutivos en cada semestre. El personal docente de la escuela primaria trabajará doce (12) horas en estos dos días; un día que comienza a las 11:30 a. m. y termina a las 7:30 p. m., y un

día que comienza a las 7:30 a. m. y termina a las 11:30 a. m., con un máximo de 11.5 horas de conferencia y cualquier tiempo restante puede ser utilizado como trabajo autodirigido. El comité del calendario elaborará recomendaciones de cuándo programar la presentación de días de aprendizaje o conferencias de padres y maestros en el calendario escolar. Para 7º y 8º grado el Comité de Soluciones Profesionales hará recomendaciones para la estructura y el contenido de los días de presentación del aprendizaje para reflejar el progreso actual de los estudiantes y los objetivos de transición a la escuela secundaria.

El personal docente de la escuela secundaria debe programar 7 horas y 45 minutos de participación con los padres una vez por trimestre 2, una vez por trimestre 3 y una vez por trimestre 4 en el punto medio de cada trimestre citado para discutir el progreso del estudiante con los padres para fines de intervención temprana. El personal docente debe reflexionar sobre qué horario permitiría una mayor participación de los padres. Cada campus, por votación del personal docente y del equipo de liderazgo académico, puede elegir uno de los siguientes horarios:

Jueves por la tarde/noche - 3.75 horas y viernes por la mañana - 4 horas

Viernes - todo el día 7 horas y 45 minutos permitiendo una hora para un almuerzo de los miembros de la unidad de negociaciones.

Viernes - 4 horas y sábado 3.75 horas

8. Planes para desarrollo profesional

Los planes de crecimiento profesional, sumados a los datos académicos disponibles, impulsan la planificación y la ejecución de las jornadas de planificación de la escuela y de la red y establecen los estándares esperados de crecimiento, desarrollo profesional y apoyo para cada miembro del personal docente.

Se desarrollará un plan de crecimiento profesional en colaboración con la dirección del campus del Empleador y cada clasificación de empleados dentro de la categoría de personal docente, con la aprobación final del Empleador. Cualquier miembro del equipo de liderazgo responsable de desarrollar un plan de crecimiento profesional en colaboración con cada miembro del personal docente debe ser un evaluador capacitado, tal y como se establece en el artículo 10 del contrato. Todo plan de crecimiento profesional deberá alinearse con la misión, la visión y el plan estratégico de la red.

El Comité de Soluciones Profesionales debe discutir los casos en los que los planes de crecimiento profesional no se están desarrollando en colaboración, siempre y cuando la decisión final sobre dichos planes recaiga en el Empleador. Los planes de crecimiento profesional, sumados a los datos académicos disponibles, impulsan la planificación y la ejecución de las jornadas de planificación de la escuela y de la red y establecen los estándares esperados de crecimiento, desarrollo profesional y apoyo para cada miembro del personal docente.

El Empleador trabajará para proporcionar oportunidades de planificación y desarrollo que se alineen con la misión de la organización y se diferencien para el personal docente.

Ocasionalmente, para satisfacer las necesidades únicas del personal y de las escuelas, el Empleador puede fomentar y apoyar las oportunidades de desarrollo externo para los miembros del personal docente.

9. Participación de la comunidad

Todas las partes reconocen el valor de la participación de los padres fuera de la escuela. Se anima -pero no se exige- a los maestros y a los asesores (cuando proceda) a que se reúnan con los padres en su casa o en cualquier otro lugar de la comunidad fuera del edificio de la escuela si los padres/familias de sus estudiantes les invitan a hacerlo. Los maestros que realicen visitas a los hogares de todos sus estudiantes, ya sea de su propia aula o que sean estudiantes a los cuales brindan asesoría, recibirán un bono de quinientos dólares (\$500) por su dedicación a la participación de los padres.

10. Eventos escolares

El personal docente participará en la organización y/o participarán en cuatro (4) eventos, dos (2) eventos dirigidos por el Empleador (anunciados al comienzo del año escolar) y dos (2) eventos a elección de los miembros de la unidad de negociaciones, como la Noche de la Alfabetización Familiar, la graduación, las Jornadas de Puertas Abiertas, las presentaciones de arte/música/teatro, los eventos deportivos, los bailes, etc. El Empleador se adaptará razonablemente a los compromisos externos de los miembros de la unidad de negociaciones que les impidan estar disponibles para determinados eventos (incluidos los reprogramados), y los miembros de la unidad de negociaciones no serán disciplinados ni obligados a utilizar tiempo libre remunerado como consecuencia de ello. En cada campus, un representante del Empleador (por ejemplo, un director) debe estar presente en cada evento obligatorio y será responsable de abordar cualquier problema de seguridad o de salud o cualquier emergencia. No obstante lo anterior, toda la responsabilidad recaerá en el Empleador.

11. Eventos escolares

El personal docente participará en la organización y/o participarán en cuatro (4) eventos, dos (2) eventos dirigidos por el Empleador (anunciados al comienzo del año escolar) y dos (2) eventos a elección de los miembros de la unidad de negociaciones, como la Noche de la Alfabetización Familiar, la graduación, las Jornadas de Puertas Abiertas, las presentaciones de arte/música/teatro, los eventos deportivos, los bailes, etc. El Empleador se adaptará razonablemente a los compromisos externos de los miembros de la unidad de negociaciones que les impidan estar disponibles para determinados eventos (incluidos los reprogramados), y los miembros de la unidad de negociaciones no serán disciplinados ni obligados a utilizar tiempo libre remunerado como consecuencia de ello. En cada campus, un representante del Empleador (por ejemplo, un director) debe estar presente en cada evento obligatorio y será responsable de abordar cualquier problema de seguridad o de salud o cualquier emergencia. No obstante lo anterior, toda la responsabilidad recaerá en el Empleador.

B. Derechos de clasificaciones del personal docente

Salvo que se disponga lo contrario en la Sección A de este Artículo, los términos y las condiciones de trabajo y los derechos de los maestros de primaria, los maestros de secundaria, los maestros de K-12 y los maestros de educación especial serán consistentes con la práctica establecida en cada campus al que el maestro esté asignado.

1. Maestros de escuelas primarias

Los horarios de las clases diarias y el tiempo de instrucción para cada asignatura deberán ser consistentes a diario, a menos que el Comité de Soluciones Profesionales del campus o el subcomité de programación designado acuerden lo contrario. El Comité de Soluciones Profesionales creará un calendario general para todos los campus que será evaluado por el personal. Todos los

miembros del personal pueden dar su parecer al Comité de Soluciones Profesionales. El Comité de Soluciones Profesionales tendrá en cuenta los comentarios y establecerá un calendario definitivo.

2. Maestros de secundaria y Maestros de K-12

Anualmente, antes del 1 de diciembre de cada año académico, el Comité de Soluciones Profesionales, o un subcomité (compuesto por al menos un representante de cada nivel de grado y/o al menos un representante de cada asignatura, y estos miembros serán identificados y seleccionados por el Sindicato con el Empleador teniendo hasta el mismo número de representantes en cada campus trabajará para proponer el día del estudiante, revisar y establecer los horarios escolares, que incluirán toda la instrucción, asesoría (cuando sea aplicable), apoyo (cuando sea aplicable y se entienda que es una intervención de nivel 2), sala de estudio (cuando exista en nombre o práctica y si es aplicable y se entienda que es una intervención de nivel 2), el almuerzo de los estudiantes que no sea de menos de 25 minutos de duración, el plan de estudios, las clases disponibles para los próximos 2 años que no serán de menos de cincuenta (50) minutos de duración que no sean los miércoles, las clases optativas y la duración de las clases de apoyo en cumplimiento con los requisitos de graduación establecidos por la Junta Educativa del Estado de Illinois. A menos que los requisitos de graduación establecidos por la Junta Educativa del Estado de Illinois requieran un cambio, el número de créditos requeridos para la graduación de la escuela secundaria no deberá exceder de 28. Todas las decisiones tomadas por este comité deberán estar de acuerdo con el voto mayoritario del comité, del cual se enviará una copia al Sindicato y al Empleador antes de que finalice el ciclo escolar.

3. Maestros de educación especial

Salvo que se disponga lo contrario en la Sección A de este Artículo, los siguientes términos y condiciones de trabajo y derechos se aplicarán a los miembros de la unidad de negociaciones asignados a la clasificación de empleados "maestro de educación especial":

- a. El Empleador no asignará a ningún maestro de educación especial deberes que no estén relacionados con los servicios de educación especial, a menos que dichos deberes puedan ser asignados de manera que no afecten el cumplimiento o los servicios proporcionados para promover los Programas de Educación Individualizada ("IEP", por sus siglas en inglés) o el plan de la Sección 504 de cualquier estudiante, las reuniones del equipo relacionadas con la administración de los IEP o los planes de la Sección 504, u otras necesidades de instrucción únicas de los estudiantes asignados como responsabilidad de un maestro de educación especial. Los desacuerdos entre las partes respecto a la aplicación de esta Sección en cualquier campus operado por el Empleador serán resueltos por el Comité de Soluciones Profesionales de su respectivo campus.
- b. Las necesidades de los estudiantes atendidos por un maestro de educación especial tendrán prioridad en la programación después de la programación del personal docente asignado a las clasificaciones dentro de cada departamento de MAPS de cada campus.
- c. Con el fin de proporcionar una instrucción individualizada, se permitirá a los maestros de educación especial que retiren a estudiantes por nivel, en lugar de por grado, si lo consideran apropiado para los propósitos de la programación de cursos, de acuerdo con el IEP del estudiante.
- d. Si cualquier reunión relacionada con la administración de un IEP o plan 504 priva a un maestro de educación especial de una porción sustancial de tiempo de preparación dedicado y

autodirigido, el Empleador ofrecerá minutos compensatorios de tiempo de preparación dedicado y autodirigido (si el miembro de la unidad de negociaciones no recibe de otra manera la cantidad mínima diaria o semanal de tiempo de preparación requerida según el Acuerdo) o compensará al maestro de educación especial con veinticinco dólares (\$25.00) por ese período interrumpido;

- e. Excepto en casos de emergencia, los maestros de educación especial no serán asignados como maestros suplentes.
- f. Los maestros de educación especial deben participar en todas las conferencias/presentaciones de aprendizaje de los estudiantes que atienden. Todas las horas de trabajo dentro del período de tiempo asignado para las Conferencias de padres y maestros que no estén programadas para las conferencias de los maestros de educación especial, pueden ser utilizadas en tareas autodirigidas.

C. Derechos de clasificaciones del personal auxiliar docente

1. Aprendices de primaria, de secundaria y de K-12

Salvo que se disponga lo contrario en este Artículo, los siguientes términos y condiciones de trabajo y derechos se aplicarán a los miembros de la unidad de negociaciones asignados a las clasificaciones de empleados de " aprendiz de primaria ", " aprendiz de secundaria " y " aprendices K-12", colectivamente " aprendices ":

- a. Ningún aprendiz podrá ser utilizado como maestro suplente a menos que se ofrezca como voluntario para realizar los servicios de un maestro suplente y tenga la certificación requerida por la Junta Educativa del Estado de Illinois. Los aprendices servirán como suplentes solo en circunstancias que requieran un deber de supervisión temporal de emergencia para el bienestar de los estudiantes o la seguridad de las operaciones escolares. Si el servicio de suplencia excede los sesenta (60) minutos, el aprendiz afectado será compensado con veinticinco dólares (\$25.00) por cada hora adicional de servicio completado, adicionales a su salario actual.
- b. Los aprendices no se utilizarán para organizar, orientar, dirigir o supervisar a los maestros suplentes. Los aprendices no serán responsables de la organización de planes de suplencia para ningún maestro. Los aprendices solo serán responsables de la creación de sus propios planes de suplencia, que se proporcionarán al Empleador para que los distribuya a un sustituto en caso de ausencia del aprendiz.
- c. Todos los aprendices pueden realizar tareas temporales de supervisión en el aula, sujetas a las limitaciones establecidas en el presente documento, en situaciones en las que la seguridad o el bienestar de los estudiantes esté en juego, pero dichas tareas no serán de naturaleza instructiva ni excederán típicamente de sesenta (60) minutos por día. Si la tarea de supervisión temporal supera los sesenta (60) minutos, el aprendiz afectado será compensado con veinticinco dólares (\$25.00) por cada hora adicional de supervisión realizada, además de su salario actual.
- d. Los aprendices solo pueden ser utilizados como traductores o intérpretes si se ofrecen para ello.
- e. Todos los aprendices recibirán una copia electrónica y/o impresa del IEP de los estudiantes a su carga, siempre y cuando dichos IEP contengan información que el Empleador determine como necesaria para el desempeño de la función de los aprendices.

- f. El Empleador y el Sindicato reconocen el valor del desarrollo profesional. Los aprendices deberán estar presentes en el desarrollo profesional pertinente y diferenciado, según las indicaciones de su supervisor y podrán seguir las políticas del Empleador para solicitar desarrollo profesional adicional o externo.
- g. Se entiende que los aprendices de primaria se dividen en dos (2) categorías:
 - i. Aprendices de educación especial. Los aprendices que trabajan con estudiantes que tienen Programas Educativos Individualizados ("IEP"), Plan 504, o a los que se les proporciona o se les exige apoyo de un auxiliar docente.
 - ii. Aprendices de aula. Aprendices asignados a un aula o grado específico (por ejemplo, aprendiz de jardín de infantes).
- h. El tiempo dedicado para la planificación de los aprendices incluirá bloques ininterrumpidos de tiempo no instructivo durante la jornada de trabajo, excluido el desarrollo profesional y los tiempos de reunión del personal. El tiempo dedicado para la planificación no se utilizará para asuntos personales. Los aprendices con planes de recuperación pueden recibir menos tiempo de planificación, ya que es necesario un entrenamiento más intensivo para que el aprendiz mejore. En caso de que un aprendiz que no esté en un plan de recuperación pierda una parte importante de sus periodos de planificación dedicados (es decir, porque está fungiendo como suplente o está de guardia, etc.) se le pagarán veinticinco dólares (\$25) por ese periodo interrumpido.
 - i. Los aprendices de aula dispondrán de trescientos (300) minutos de tiempo de planificación/preparación a la semana, que se dividirán en periodos de preparación que consistirán en no menos de cincuenta (50) minutos ininterrumpidos los cuales serán utilizados junto con el maestro de aula al que apoyan. Los aprendices de aula tendrán un mínimo de un (1) periodo de planificación/preparación continua, ininterrumpida y autodirigida cada día. Hasta cuarenta y cinco (45) minutos de cualquier tiempo restante pueden ser utilizados según las indicaciones administrativas.

El aprendiz de aula utilizará este tiempo para realizar trabajos que mejoren la(s) aula(s) en la que trabaja, la eficacia de los métodos de enseñanza, la consecución del éxito de sus estudiantes, o cualquier otro asunto relacionado con el aula que le sea solicitado.
 - ii. Los aprendices de educación especial de primaria y secundaria dispondrán de no menos de 200 minutos de tiempo de preparación/planificación a la semana, y tendrán al menos un periodo de preparación continua, libre de deberes, de cincuenta (50) minutos al día. Hasta cuarenta y cinco (45) minutos de cualquier tiempo restante pueden utilizarse según las indicaciones administrativas. El aprendiz de educación especial utilizará este tiempo para involucrarse en técnicas nuevas o desconocidas que mejoren el éxito académico, emocional, conductual, etc., de los estudiantes que tiene a su cargo, identificando formas de apoyar al maestro en la instrucción y el logro de los objetivos del IEP y de los puntos de referencia, así como el monitoreo del progreso, o cualquier otro asunto relacionado con el éxito académico y/o conductual de los estudiantes que tiene a su cargo, según lo asignado por su supervisor.
- i. Todos los aprendices asistirán a conferencias durante la presentación del aprendizaje/conferencias con las familias de los estudiantes que tienen a su cargo y trabajarán

el mismo número de horas durante estos días que el resto del personal docente. El tiempo que no se dedique a las conferencias será autodirigido.

- i. Los aprendices de aula estarán presentes en las reuniones de las listas de aulas que apoyan, sin exceder el número de un (1) aula si el aprendiz está asignado a un nivel de grado y apoya a más de un aula.
- ii. Los aprendices de educación especial se esforzarán, siempre que sea posible, por reunirse con los padres o tutores de todos los estudiantes que tiene a su cargo. Los aprendices de educación especial también pueden reunirse de forma colaborativa o participar en desarrollo profesional específico a su materia. Si el aprendiz de educación especial elige estar presente en cualquier reunión más allá de las reuniones para los estudiantes a su cargo, cualquier hora de trabajo dentro del período de tiempo asignado para la presentación de aprendizaje/conferencias no programadas para conferencias para los aprendices de educación especial puede ser utilizada en tareas docentes, o autodirigidas sin exceder siete y tres cuartos (7.75) horas como se establece en la Sección A de este Artículo. Ningún aprendiz será penalizado o recibirá una evaluación inferior por elegir reunirse solo con las familias de los estudiantes que tiene a su cargo.

2. Administradores de casos de educación especial

Salvo que se disponga lo contrario en el presente documento, los administradores de casos tendrán la misma jornada y año de trabajo que se articula en el Artículo 12.A y 12.B.

- a. Todo el personal que actualmente desempeña las responsabilidades y funciones de un administrador de casos a tiempo completo será titulado como tal y será miembro de la unidad de negociaciones.
- b. Cada escuela tendrá un administrador de casos de tiempo completo. Además de llevar a cabo las responsabilidades y deberes de la gestión de casos, el administrador de casos puede ser asignado a responsabilidades docentes hasta la mitad de la jornada laboral y tendrá derecho al estipendio establecido en el Artículo 11.
- c. En el caso de los administradores de casos de K-12, si alguno de ellos cuenta con más de 125 estudiantes a su cargo, el director de enseñanza especializada realizará una revisión para considerar la necesidad de contratar un administrador de caso adicional.
- d. El Empleador asignará a los administradores de casos o al personal docente que lleve a cabo responsabilidades y deberes acordes con el puesto de "administrador de casos" de manera uniforme en todos los campus operados por el Empleador, y tales responsabilidades y deberes incluirán la planificación, la preparación y las reuniones, además de la gestión de los casos.
- e. Los administradores de casos no serán responsables de cuidar a los estudiantes durante el almuerzo/recreo.
- f. Las tareas adicionales asignadas a los administradores de casos (por ejemplo, tareas de llegada o salida, tareas de supervisión de desayunos, etc.) no se llevarán a cabo en el "día del equipo" de la escuela si dichas tareas entran en conflicto con cualquier tiempo de preparación o reunión del equipo.

- g. Excepto en casos de emergencia, para los educadores certificados LBS1, los administradores de casos no serán asignados como maestros suplentes.
- h. Los administradores de casos de primaria seguirán los horarios de las presentaciones de aprendizaje de estudiantes de primaria. Los administradores de casos de la escuela secundaria seguirán los horarios de las conferencias de la escuela secundaria. El personal K-12 seguirá el horario de las presentaciones de aprendizaje de primaria.
- i. Durante las reuniones de estrategia con los padres, los administradores de casos estarán disponibles para reunirse con cualquier padre o maestro sobre las necesidades de servicios especializados y todo el resto del tiempo se dedicará a las tareas de administración de casos.

3. Consejeros

Salvo que se disponga lo contrario en las Secciones A y B de este Artículo, las siguientes condiciones de trabajo y derechos se aplicarán a los miembros de la unidad de negociaciones asignados a la clasificación de empleado "consejero":

- a. Los consejeros seguirán el mismo calendario escolar y la misma jornada de trabajo que el personal docente de secundaria y organizarán sus propias actividades de antes y/o después de clases.
- b. Los consejeros dispondrán de un espacio de trabajo en cada campus, según sea necesario, donde se pueda mantener la confidencialidad adecuada.
- c. Los consejeros tendrán un mínimo de cinco (5) periodos de planificación continua por semana. El tiempo dedicado para la planificación no se utilizará para asuntos personales. Los consejeros en planes de recuperación pueden recibir menos periodos de planificación dedicados, ya que es necesario un entrenamiento más intensivo para que el consejero mejore.
- d. Los consejeros asistirán a los días de conferencia de padres y a los eventos de participación de la comunidad y trabajarán las mismas horas durante estos días/eventos que el resto del personal docente.
- e. Los consejeros no serán utilizados como maestros suplentes, excepto en circunstancias que requieran una supervisión temporal de emergencia, no instructiva, para el bienestar de los estudiantes o la seguridad de las operaciones escolares.
- f. Si un estudiante ha sido referido a un administrador de nivel por una cuestión de disciplina, los estudiantes deben primero reunirse con un administrador antes de ser referido a un consejero, con el entendido de que el administrador del campus puede referir a un estudiante a un consejero en circunstancias de emergencia que requieren una intervención más allá de una acción disciplinaria.

4. Consejeros OSFA (Oficina de Ayuda Financiera a los Estudiantes)

Actualmente, la clasificación de consejero de la OSFA está vacante. Sin embargo, en el caso de que el puesto de consejero de la OSFA, o un puesto similar, sea dotado de personal en el futuro, las condiciones de empleo se negociarían con el sindicato.

D. Derechos de clasificación dentro del personal no docente

1. Coordinadores de oficina

- a. Durante los días en que el personal docente debe trabajar, los coordinadores de oficina deben trabajar ocho (8) horas diarias, sin contar un período de almuerzo de una hora. Cuando no hay clases, los coordinadores de oficina deben trabajar ocho (8) horas diarias, sin contar un período de almuerzo de treinta (30) minutos. Las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana se compensarán a razón de tiempo y medio (1.5) sobre el sueldo por hora del coordinador de oficina.
- b. Los coordinadores de oficina deberán trabajar durante todo el año.
- c. Ningún coordinador de oficina estará obligado a administrar medicamentos ni a realizar tareas relacionadas con algún tratamiento médico. Un coordinador de oficina puede optar por recibir capacitación para ello (por ejemplo, sin limitación, capacitación sobre patógenos transmitidos por la sangre).
- d. Cada año, todos los coordinadores de oficina recibirán la capacitación necesaria durante un día de desarrollo profesional para toda la red en los programas informáticos y otros protocolos y programas que son una función necesaria para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades de trabajo, incluido, pero no limitado a, el mantenimiento de registros, los requisitos de presentación de informes, el manejo de efectivo, las auditorías, la capacitación práctica para InfoSnap y la inscripción, PowerSchool, IMPACT/ASPEN, la formación de STLS Clerk, los formularios, los pases de visitantes y los procedimientos, etc.
- e. El Empleador y el Sindicato reconocen el valor del desarrollo profesional. Los coordinadores de oficina deberán estar presentes en el desarrollo profesional según las indicaciones de su supervisor y podrán seguir las políticas del Empleador para solicitar desarrollo profesional adicional o externo.
- f. Ningún coordinador de oficina podrá ser utilizado como suplente de un maestro.
- g. Los coordinadores de oficina no tendrán que actuar como traductores, salvo para realizar adecuadamente las tareas principales del trabajo. No obstante, las Partes reconocen que la traducción puede ser accesoria y necesaria para el adecuado desempeño de las funciones laborales normales de un coordinador de oficina.
- h. Después de los primeros quince (15) minutos de tiempo dedicado a supervisar a los estudiantes durante la recogida tardía, la llegada temprana, la disciplina de los estudiantes, etc., los coordinadores de oficina recibirán una compensación de \$25 por cada hora, o fracción, dedicada a supervisar a los estudiantes durante la recogida tardía, la llegada temprana, la disciplina de los estudiantes, etc.
- i. Todos los coordinadores de oficina deberán disponer de un espacio de trabajo separado y seguro en sus respectivos campus.
- j. Todos los coordinadores de oficina contarán con acceso adecuado a tecnología que incluya acceso a la red.
- k. Los coordinadores de oficina no serán responsables de la creación, ni del mantenimiento, ni de la programación de: planes de emergencia, FIMS (Sistema de gestión de la información del

profesorado) o simulacros, ni de la coordinación/supervisión de los padres voluntarios, a excepción de la supervisión de la carpeta de los viernes.

2. Técnicos de informática (Servicio de asistencia)

- a. Durante el año escolar, los técnicos de informática deben trabajar siete horas y media (7.5), sin contar una hora de almuerzo. Cuando no hay clases, los técnicos de informática deben trabajar 7.5 horas, sin contar un período de almuerzo de treinta (30) minutos. Las horas trabajadas que excedan de cuarenta (40) en una semana se compensarán a razón de tiempo y medio (1.5) sobre el sueldo por hora del técnico de informática (Servicio de asistencia).
- b. Los técnicos de informática dispondrán de un espacio de trabajo en cada uno de los campus, según sus necesidades.
- c. Los técnicos de informática deberán trabajar durante todo el año.
- d. El Empleador y el Sindicato reconocen el valor del desarrollo profesional. Los técnicos de informática deberán estar presentes en el desarrollo profesional según las indicaciones de su supervisor y podrán seguir las políticas del Empleador para solicitar desarrollo profesional adicional o externo.

3. Asesor de apoyo a los graduados

Actualmente, la clasificación de asesor de apoyo a los graduados está vacante. Sin embargo, en el caso de que el puesto de Asesor de apoyo a los graduados, o un puesto similar, sea dotado de personal en el futuro, las condiciones de empleo se negociarán con el Sindicato.

E. Todos los miembros de la unidad de negociaciones

1. Múltiples campus

Todos los miembros de la unidad de negociaciones que se desplacen de una escuela a otra con regularidad tendrán los mismos derechos a un período de planificación/preparación, a un período de almuerzo y a descansos para el alivio físico que los demás miembros del personal de categoría comparable. Se proporcionará el tiempo adecuado para viajar entre las sedes. Además, a los miembros de la unidad de negociaciones se les reembolsarán las millas reales recorridos entre las sedes según la tasa de millaje del IRS vigente.

2. Empleados provisionales

Todos los empleados provisionales recibirán oportunidades de desarrollo profesional relacionadas con los sistemas de red y del campus, los procedimientos y las políticas relevantes para sus responsabilidades laborales durante los días dedicados al desarrollo profesional de acuerdo con este Artículo o dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al inicio de su empleo. Esto aplica para los empleados provisionales en clasificaciones dentro de la categoría de empleados no docentes.

**ARTÍCULO 13
TAMAÑO DE LA CLASE**

A. Aprendices para el jardín de infantes

Todas los salones de jardín de infantes deberán contar con dos (2) docentes de tiempo completo y/o personal de apoyo docente en todo momento.

B. Programación del tamaño de las clases de K-2

1. A partir del curso escolar 2019-20, se establece lo siguiente en relación al tamaño de las clases para K-2:

Jardín de infantes	30 estudiantes
1. ^{er} grado	32 estudiantes
2. ^{do} grado	32 estudiantes

2. A partir del curso escolar 2020-21, se establece lo siguiente en relación al tamaño de las clases para K-2:

Jardín de infantes	30 estudiantes
1. ^{er} grado	30 estudiantes
2. ^{do} grado	32 estudiantes

3. A partir del curso escolar 2021-22, se establece lo siguiente en relación al tamaño de las clases para K-2:

Jardín de infantes	30 estudiantes
1. ^{er} grado	30 estudiantes
2. ^{do} grado	30 estudiantes

Si se excede el tamaño de las clases arriba mencionado en el vigésimo día escolar, o en cualquiera de los cinco (5) días escolares agregados en cualquier semestre, se agregará un aprendiz a la clase de primer o segundo grado afectada para el año escolar.

C. Programación del tamaño de las clases de los grados 3 a 8

Salvo lo dispuesto a continuación, y en consonancia con la intención mutua de las Partes de que ningún estudiante actual de Acero sea retirado de la red, el tamaño de las clases será el siguiente:

- A partir del curso escolar 2019-20, las clases se programarán para 31 estudiantes.
- A partir del curso escolar 2020-21, las clases se programarán para 31 estudiantes.
- A partir del curso escolar 2021-22, las clases se programarán para 30 estudiantes.

El Empleador identificará e informará al Sindicato de todos los estudiantes que actualmente asisten a cada escuela y en cada grado (K-8). El Empleador no podrá agregar ningún estudiante adicional a cualquier aula de 3 a 8 grados en ninguna escuela durante la vigencia de este acuerdo a menos que:

- a. Un estudiante sustituya a otro que se ha desmatriculado durante el curso escolar;
- b. Acero está obligado a aceptar un estudiante de STLS (estudiante en situación de vivienda temporal); o
- c. El tamaño de la clase en cuestión no supera los límites de programación indicados.

El Empleador notificará por escrito sobre cualquier estudiante retirado/agregado al aula de acuerdo con los subpárrafos a. y b. anteriores.

Si el Empleador respeta los requisitos anteriores, podrá inscribir hasta 32 estudiantes en una clase (excedidos solo para acomodar las inscripciones de STLS), siempre y cuando haga los mejores esfuerzos para reasignar al 31° o 32° estudiante, según sea el caso, para cumplir con los límites de programación anteriores.

Si cualquier clase excede el tamaño de la clase arriba indicado en el vigésimo día escolar, o posteriormente en cualquier cinco (5) días escolares agregados en cualquier semestre, se agregará un aprendiz a la clase para el año escolar y el maestro recibirá un estipendio de \$1,000 por clase por semestre.

D. Programación del tamaño de las clases de los grados 9 a 12

1. A partir del curso escolar 2020-21, un miembro del personal docente no mantendrá una carga docente de más de ciento cincuenta (150) estudiantes al día. Para aquellos miembros del personal docente que tengan un horario en bloque, el límite de la carga docente diaria será de noventa (90) estudiantes. El Comité de Soluciones Profesionales del campus participará en la programación de los estudiantes para sus clases designadas, con el objetivo de lograr un máximo de 30 estudiantes por clase.
2. En el caso de que se supere la carga docente, el Empleador dispondrá de treinta (30) días para reasignar a los estudiantes con el fin de mantener la carga o para asignar a otro miembro del personal calificado si no se puede mantener la carga. Si no se puede mantener la carga docente, el miembro del personal docente recibirá un estipendio como se define a continuación.

E. Programación del tamaño de las clases de educación especial

El tamaño de las clases de educación especial se programará según la ley, que actualmente es:

1. No más de 15 estudiantes cuando todos los estudiantes pasan menos del 20 % del día en el entorno de educación especial (Ambiente menos restrictivo, LRE 1, por sus siglas en inglés). El Empleador puede aumentar el tamaño de la clase en un máximo de 2 estudiantes cuando se asigna un aprendiz para toda la clase.
2. No más de 10 estudiantes cuando al menos un estudiante de la clase pasa entre el 21-60 % de su día en el entorno de educación especial (LRE 2). El Empleador puede aumentar el tamaño de la clase en un máximo de 5 estudiantes cuando se asigna un aprendiz para toda la clase.
3. No más de 8 estudiantes cuando al menos un estudiante de la clase pase más del 60 % de su día en el entorno de educación especial (LRE 3). El Empleador podrá aumentar el tamaño de la clase en un máximo de 5 estudiantes cuando se asigne un aprendiz para toda la clase.

ARTÍCULO 14 DISPOSICIONES SOBRE AUSENCIAS Y PERMISOS

A. Tiempo libre pagado

1. Tiempo libre pagado, en general

En cada ciclo escolar, los miembros de la unidad de negociaciones de tiempo completo tendrán derecho a diez (10) días de permiso referidos en adelante como "Tiempo libre pagado" o "PTO"

(por sus siglas en inglés) con pago completo. Estos días pueden ser utilizados para enfermedad o propósitos personales.

El PTO puede ser tomado en cualquier momento durante el año escolar; sin embargo, durante el primer año de empleo los miembros de la unidad de negociaciones acumulan PTO en una base prorrateada determinada por el Empleador usando la práctica actual. Posteriormente, el PTO anual se devengará el 1 de agosto de cada año escolar. A menos que al miembro de la unidad de negociaciones se le haya donado PTO de acuerdo con el Párrafo G, cualquier día que un miembro esté ausente en exceso de su asignación de PTO no recibirá pago. Adicionalmente, tomar tal día sin autorización puede resultar en disciplina.

Salvo que se disponga lo contrario, el PTO se tomará en incrementos de cuatro (4) horas. El uso del PTO pre-planificado debe ser solicitado en el sistema HRIS con dos (2) semanas de anticipación. El Empleador no exigirá a un miembro de la unidad de negociaciones que revele el propósito de su solicitud de PTO.

En el caso de que un miembro de la unidad de negociaciones requiera el uso de PTO no planificado, es decir, el uso de PTO con menos de dos semanas de antelación, el miembro de la unidad de negociaciones debe notificar a su supervisor tan pronto como tenga conocimiento de la necesidad de usar PTO no planificado y debe hacerlo no menos de una hora y media (1.5) antes del inicio de la jornada laboral. En caso de que el uso de PTO no planificado por un miembro de la unidad de negociaciones supere los tres (3) días de trabajo consecutivos o se produzca en el día anterior o posterior a un feriado escolar o receso de instrucción, el Empleador podrá exigir al miembro de la unidad de negociaciones que presente documentación de un profesional de la salud para respaldar el fundamento de la ausencia continua del miembro.

2. Uso incremental de tiempo libre pagado

Cada semestre, un miembro de la unidad de negociaciones puede solicitar el uso de hasta cuatro (4) horas de PTO en incrementos de menos de cuatro (4) horas pero no menos de una (1) hora, siempre que el miembro de la unidad de negociaciones asegure un reemplazo apropiado. En el caso de que las tareas de supervisión asignadas a un miembro de la unidad de negociaciones no puedan ser reasignadas, el Empleador podrá aprobar de otro modo el uso de PTO del miembro de la unidad de negociaciones en incrementos de menos de cuatro (4) horas.

3. Exceso de PTO y días de enfermedad

Si un miembro de la unidad de negociaciones renuncia o es despedido habiendo utilizado el PTO que aún no se ha devengado, el miembro de la unidad de negociaciones deberá compensar al Empleador por dicho tiempo durante el primer año de su empleo. Todo el PTO no utilizado puede ser transferido al año siguiente o cualquier porción del mismo pagado a \$15/hora (\$120 por día) a los miembros que todavía están empleados activamente. En el caso de que un miembro de la unidad de negociaciones se separe del empleo antes del 1 de octubre, se le pagarán sus días de PTO acumulados en el método habitual de pago a \$15 por hora (\$120-por día de trabajo).

Si el total del PTO acumulado de un miembro de la unidad de negociaciones supera los veinte (20) días al final del año escolar, el exceso de PTO se convertirá permanentemente en días de enfermedad, que podrá acumularse y transferirse de un año a otro sin límite. Los días de enfermedad pueden utilizarse para cualquier propósito permitido bajo la licencia de la FMLA (Ley de Licencia Familiar y Médica), o para recibir atención de un profesional de la salud. Los días de enfermedad se programarán de la misma manera que el PTO. En el momento de la separación del servicio,

todos los días de enfermedad acumulados pero no utilizados no se pagarán, pero se contabilizarán para los créditos de servicio y de prestaciones para la jubilación. Los miembros de la unidad de negociaciones pueden utilizar los días de enfermedad antes de agotar el PTO solo cuando se les conceda un permiso aprobado en los apartados D o E siguientes.

B. Personal no docente - Vacaciones

Además del uso del PTO, el personal no docente tiene derecho a quince (15) días de vacaciones al año. Después de cinco (5) años de servicio, el personal no docente tiene derecho a veinte (20) días de vacaciones al año.

C. Disponibilidad del lugar de trabajo

En el caso de que el lugar de trabajo de un miembro de la unidad de negociaciones no docente no esté disponible durante dos o más días de trabajo consecutivos en días no docentes, el Empleador notificará a dicho miembro de la unidad de negociaciones a más tardar 12 horas antes del inicio de la jornada laboral y sugerirá lugares alternativos para trabajar. BarLos miembros de la unidad de negociaciones a los que se les ordene quedarse en casa se les pagará por los días perdidos.

D. Permisos otorgados por el Empleador

Los miembros de la unidad de negociaciones tienen derecho a todos los permisos incluidos en el Manual del Empleado, incluidos los permisos por duelo, servicio de jurado, permiso militar, permiso FMLA (definido a continuación), permiso de madre lactante, permiso por violencia doméstica, permiso por compensación laboral, permiso para votar, donación de sangre, visita a la escuela y permiso voluntario de trabajador de emergencia. Las condiciones de estos permisos no pueden modificarse para los miembros de la unidad de negociaciones sin el acuerdo expreso y por escrito de las Partes, el cual no se negará injustificadamente.

E. Preparación para la maternidad y crianza de los hijos

De acuerdo con las políticas de permisos del Empleador, los miembros de la unidad de negociaciones que tengan derecho a un permiso en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, en su versión modificada, ("FMLA") pueden solicitar hasta 12 semanas de ausencia del trabajo para un permiso aprobado con el fin de prepararse para el nacimiento de un hijo, la creación de un vínculo afectivo después del nacimiento o la adopción dentro del primer año del acontecimiento que llevó al niño a estar en el hogar.

1. Compensación durante ausencia por la FMLA

- a. La ausencia por la FMLA no es remunerada; sin embargo, los miembros de la unidad de negociaciones pueden optar por utilizar cualquier tiempo de beneficio disponible que hayan acumulado durante los primeros cinco (5) días hábiles, que correrán simultáneamente con la FMLA.
- b. Los miembros de la unidad de negociaciones pueden optar por tomar el resto de la FMLA sin goce de sueldo, o ser compensados a través de lo siguiente:
 - i. Incapacidad de corta duración (STD, por sus siglas en inglés);
 - ii. Tiempo libre acumulado adicional (PTO); o
 - iii. Una combinación de STD y PTO

- c. En conformidad con las políticas de permisos del Empleador, y para efectos de claridad, se aplicará lo siguiente:
 - i. Los miembros de la unidad de negociaciones no acumularán PTO durante los períodos de permiso FMLA que no califiquen como permisos por la FMLA intermitentes; y
 - ii. Los miembros de la unidad de negociaciones también pueden tener derecho a una discapacidad a corto plazo en virtud de las pólizas mantenidas por el Empleador para tales fines. Toda paga por incapacidad a corto plazo utilizada por el miembro en relación con el nacimiento de un hijo, o cualquier otra condición que de otro modo daría derecho a los miembros a la cobertura, puede, a elección del miembro, funcionar simultáneamente con el permiso FMLA no remunerado.

2. Días festivos y no escolares/laborales

- a. Si hay un día festivo no escolar/laboral o un cierre escolar o clausura donde no se espera que los miembros de la unidad de negociaciones trabajen, los días no escolares/laborales o el período de cierre no contarán contra la asignación de la FMLA del miembro. El miembro recibirá el crédito de la FMLA si el permiso coincide con un día festivo solo si el miembro trabaja parte de la semana. Si el miembro trabaja parte de la semana, solo los días en los que el miembro tendría que presentarse a trabajar contarían contra la asignación de la FMLA del miembro. Si el miembro de la unidad de negociaciones está de permiso por FMLA durante toda la semana de trabajo, el día festivo contaría en contra del permiso por la FMLA del miembro.
- b. Pago por días festivos El miembro de la unidad de negociaciones solo recibirá el pago de un día festivo si trabaja o toma el PTO aprobado el día anterior y el día posterior al día festivo.

3. Pago por maternidad y crianza

- a. Los miembros de la unidad de negociaciones que tengan un hijo o que adopten o acojan a un niño pueden tener derecho a una paga por la crianza de los hijos en función de sus años de empleo con el Empleador:

Este permiso adicional por crianza de hijos se acumula de acuerdo con el siguiente calendario:

Menos de un año de servicio, recibe 5 días con el sueldo completo

Más de 1 año pero menos de 2 años de servicio, recibe 10 días con el sueldo completo

Más de 2 años pero menos de 4 años de servicio, recibe 20 días con el sueldo completo

Más de 4 años de servicio, recibe 30 días con la paga completa

- b. Cualquier pago que se realice en virtud de esta sección se hará a más tardar en la segunda nómina programada tras la reincorporación al trabajo del miembro de la unidad de negociaciones. Un miembro de la unidad de negociaciones que esté de permiso en virtud de esta Sección y que sea despedido durante el permiso, recibirá la totalidad del saldo del permiso en el momento del despido.
- c. En lugar de la paga por crianza, o cualquier parte de la misma, el permiso adicional por crianza puede tomarse en el plazo de un año desde que el hijo está en el hogar, y no tiene que ser contiguo. Cuando el miembro de la unidad de negociaciones se reincorpora al trabajo, debe elegir una asignación de pago y permiso (es decir, un pago de cinco días con el sueldo completo

y el uso de cinco días de permiso en lugar de pago para un miembro de la unidad de negociaciones con más de uno pero menos de dos años de servicio). Cuando se utilice dicho permiso, los miembros de la unidad de negociaciones deberán notificar con una antelación razonable la necesidad de utilizarlo. El permiso expira al cabo de un año.

F. Derechos de permiso

Todos los miembros de la unidad de negociaciones que disfruten de un permiso retribuido seguirán percibiendo los salarios, las prestaciones de salud y bienestar y el crédito de jubilación en las mismas cuantías que si no estuvieran de permiso. Los miembros de la unidad de negociaciones que soliciten un permiso no remunerado cubierto por la FMLA durante cualquier período de pago recibirán sus beneficios de salud y bienestar por el resto de ese período de pago. Una vez finalizado el permiso cubierto por la FMLA, se les permitirá continuar con las prestaciones a su cargo, en la medida en que sigan teniendo derecho a dichas prestaciones en virtud de la Ley Ómnibus de Reconciliación Presupuestaria Consolidada (COBRA, por sus siglas en inglés). Los miembros de la unidad de negociaciones que tomen permisos no cubiertos por la FMLA podrán continuar con los beneficios durante su permiso a su propio costo en la medida en que sigan calificando para tales beneficios según COBRA.

Un miembro de la unidad de negociaciones que regrese de cualquier tipo de permiso remunerado tendrá derecho a volver al mismo puesto y asignación que tenía antes del permiso. Un miembro de la unidad de negociaciones que regrese de cualquier tipo de permiso no remunerado tendrá derecho a volver al mismo puesto y a la misma asignación que tenía antes del permiso, a menos que ese puesto se haya cubierto en su ausencia con otro miembro, y en tal caso el miembro que regrese tendrá derecho a un puesto equivalente.

Cuando se suspendan las clases debido a las inclemencias del tiempo, todos los miembros de la unidad de negociaciones no se presentarán en su lugar de trabajo y los miembros de la unidad de negociaciones que laboran el año completo recibirán sueldo completo por el día.

G. Donación de días de permiso

Una vez agotado su PTO acumulado, todos los miembros de la unidad de negociaciones pueden solicitar la donación de tiempo de permiso adicional a otros miembros de la unidad de negociaciones.

El PTO donado como resultado de este Artículo se deducirá del PTO acumulado del miembro de la unidad de negociaciones que lo dona. Todas estas donaciones se limitan a donaciones de PTO en incrementos de cuatro horas de un miembro individual de la unidad de negociaciones a otro miembro de la unidad de negociaciones. El Sindicato consiente la decisión de cualquier miembro de la unidad de negociaciones de disminuir los beneficios negociados contractualmente a los que tendría derecho. Se aplicarán todas las demás disposiciones relativas al PTO.

H. Días festivos

Todos los miembros de la unidad de negociaciones que trabajan a tiempo completo tienen derecho a los días festivos que se indican a continuación.

Día del trabajo
Nochebuena y día de Navidad
Día de Colón
Víspera de año nuevo y primero de enero

Día de acción de gracias y día después
Día de Martin Luther King Jr.
Día de los presidentes
Día de los caídos
Día de la independencia
Día de los veteranos

Además de los días festivos enumerados anteriormente, cada miembro podrá disfrutar de hasta un (1) día de permiso por observancia religiosa, que no se descontará de su PTO acumulado pero no utilizado. A los miembros de la unidad de negociaciones solo deberá indicar que el día de permiso solicitado está relacionado con la observancia de una fiesta religiosa por motivos de fe o de conciencia, incluida cualquier actividad organizada bajo los auspicios de una confesión religiosa, iglesia u otra organización basada en la fe o con un propósito similar.

Además, todo el personal docente recibirá tiempo libre durante los siguientes descansos, si son aplicables a sus calendarios escolares:

Receso de otoño
Receso del Día de acción de gracias
Receso de invierno
Receso de primavera

ARTÍCULO 15 DESPIDO Y REINCORPORACIÓN

A. Despido

En caso de que los despidos sean necesarios por falta de trabajo o de fondos, se harán en el siguiente orden:

Primero: Todo el personal que haya recibido la calificación más baja en la evaluación sumativa más reciente.

Segundo: por orden inverso de antigüedad dentro de la clasificación definida en el Artículo 4.

Cualquier miembro de la unidad de negociaciones que sea desplazado de su puesto de trabajo recibirá una lista de todos los puestos abiertos y pendientes por abrirse en toda la red por parte del Empleador y se le concederán setenta y dos (72) horas para ejercer sus derechos conforme a esta Sección. El empleado afectado puede ejercer su antigüedad para las siguientes opciones en lugar del despido, siempre que el miembro esté calificado para ese puesto:

1. En primer lugar, cubrir cualquier puesto vacante de la misma categoría de empleado (Art. 4.B 1 o 2) en cualquier escuela operada por el Empleador;
2. En segundo lugar, si no se dispone de la plaza descrita en el punto 1.), se podrá desplazar a un miembro de la misma categoría laboral con menor antigüedad en ese campus;
3. En tercer lugar, si no se dispone de ningún puesto de los descritos en el punto 2.), se podrá desplazar a un miembro de la misma categoría laboral con menor antigüedad en cualquier centro educativo operado por el Empleador.

Un miembro de la unidad de negociaciones sujeto a desplazamiento por el procedimiento anterior se considerará sujeto a despido y tendrá derecho a ejercer las mismas opciones. Los miembros de la unidad de negociaciones desplazados que no puedan desplazar a ningún otro miembro de la unidad de negociaciones, o que no ejerzan sus derechos en virtud de los apartados 1.), 2.) y 3.) anteriores, serán despedidos.

Un miembro de la unidad de negociaciones que haya sido despedido tendrá derecho a ejercer su antigüedad para cubrir una vacante siempre que el miembro de la unidad de negociaciones esté calificado para el puesto, y tendrá derecho a rechazar dichas vacantes sin perder el derecho de reposición. El Empleador informará a los miembros de la unidad de negociaciones despedidos de dichas vacantes.

B. Reincorporación

1. Los miembros de la unidad de negociaciones conservarán el derecho de reincorporación durante los dos años siguientes al despido. Cuando el Empleador decida aumentar el personal en aquellas clasificaciones en las que los miembros de la unidad de negociaciones hayan sido despedidos, los miembros de la unidad de negociaciones despedidos serán llamados de nuevo de acuerdo con la aplicación inversa del procedimiento de despido.
2. Los miembros de la unidad de negociaciones que ocuparon puestos vacantes o desplazaron a otros miembros de la unidad de negociaciones en lugar de ser despedidos, y los miembros de la unidad de negociaciones despedidos tendrán derecho a ser reincorporados a sus puestos originales.
3. Los miembros de la unidad de negociaciones despedidos que calificarán para ser reincorporados tendrán 72 horas para responder a una oferta de trabajo. No habrá límite con respecto a cuántas veces puede ser rechazada una oferta de reincorporación durante el periodo de dos años. El rechazo de dicha reincorporación supondrá la renuncia a otros derechos de reincorporación.

C. Aviso

El Empleador notificará al Sindicato quince (15) días antes de la notificación de despido de un miembro de la unidad de negociaciones, solicitará la opinión del Sindicato sobre el asunto antes de tomar medidas, y observará sus obligaciones de negociación. Los miembros de la unidad de negociaciones sujetos a despido recibirán del Empleador un preaviso de cuarenta y cinco (45) días naturales o una paga de cuarenta y cinco (45) días naturales en lugar de un preaviso antes de la fecha efectiva del despido. Salvo en circunstancias de emergencia, los miembros de la unidad de negociaciones que sean despedidos al inicio de un curso escolar deberán ser notificados a más tardar una semana natural antes del último día de clases de los estudiantes.

D. Redefinición

Si el Empleador cambia los requisitos de licencia, aprobación o calificación para cualquier puesto de la unidad de negociaciones, el miembro titular de la unidad de negociaciones que ocupe dicho puesto dispondrá de un período de tiempo razonable y de recursos para obtener las nuevas credenciales o habilidades requeridas.

E. Antigüedad

1. Definición

"Antigüedad" se define como la cantidad de servicio continuo con el Empleador a partir de la última fecha de contratación.

2. Recontratación

Si un miembro de la unidad de negociaciones renuncia o es despedido, y posteriormente es recontratado por el Empleador dentro de los dos años posteriores a la separación, la antigüedad acumulada anterior del miembro de la unidad de negociaciones será reconocida al ser recontratado.

ARTÍCULO 16 TRASLADOS Y REASIGNACIONES

A. Traslados y reasignaciones, en general

Para los fines de este Artículo, un "traslado voluntario" significará un traslado solicitado por un miembro de la unidad de negociaciones de una clasificación asignada dentro de una categoría de empleado a una clasificación dentro de la misma categoría de empleado en un campus al que el miembro de la unidad de negociaciones no está actualmente asignado. Se entenderá por "traslado involuntario" un traslado realizado de la misma manera a la sola discreción del Empleador.

Una "reasignación voluntaria" significará una reasignación solicitada por un miembro de la unidad de negociaciones de una clasificación asignada dentro de una categoría de empleado en un campus operado por el Empleador a una clasificación diferente dentro de la misma categoría de empleado en el mismo campus. Por "reasignación involuntaria" se entenderá una reasignación efectuada de la misma manera a la sola discreción del Empleador.

B. Traslados y reasignaciones voluntarias

A más tardar el 30 de mayo de cada curso escolar, cualquier miembro de la unidad de negociaciones que desee un traslado o reasignación voluntaria para el siguiente curso escolar deberá presentar una solicitud de acuerdo con los procedimientos adoptados por el Empleador para cualquier puesto vacante en los campus operados por el Empleador.

Cualquier miembro de la unidad de negociaciones que desee un traslado o reasignación voluntaria será considerado para todos los puestos vacantes identificados por el miembro de la unidad de negociaciones en su solicitud, siempre y cuando el miembro de la unidad de negociaciones esté calificado para ocupar dicho puesto en el momento de la solicitud. Dicha consideración incluirá la oportunidad de reunirse o discutir el traslado o reasignación con la persona en la que el Empleador haya delegado la autoridad de contratación para el puesto vacante (es decir, el supervisor directo de la vacante a cubrir o "gerente de contrataciones").

Al igual que con la cobertura de cualquier puesto vacante, el Empleador se reserva el derecho de determinar el mejor candidato para el puesto dadas las necesidades del campus y de los estudiantes a los que sirve. Sin embargo, el Empleador hará esfuerzos razonables para dar prioridad a la consideración de cualquier miembro de la unidad de negociaciones que desee una transferencia o reasignación voluntaria.

Después de dar al miembro de la unidad de negociaciones la oportunidad de ser considerado para un puesto vacante, el Empleador hará todo lo posible para notificar a un miembro de la unidad de negociaciones de un traslado o reasignación aprobada dentro de un plazo de dos (2) semanas. En cualquier caso, el Empleador notificará a los miembros de la unidad de negociaciones que soliciten un traslado o reasignación voluntaria que su solicitud ha sido aprobada o denegada a más tardar el 15 de junio de cada año. Si el Empleador aprueba el cubrir dos (2) o más vacantes, el miembro de la unidad de negociaciones tendrá derecho a aceptar el traslado o reasignación al puesto de su elección, pero deberá hacerlo dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes de recibir la aprobación.

Cualquier miembro de la unidad de negociaciones que desee un traslado o reasignación voluntaria después del 30 de mayo de cada año escolar o durante el siguiente año escolar, solicitará y será considerado para cualquier puesto vacante de la misma manera que cualquier candidato externo.

Los miembros de la unidad de negociaciones no serán objeto de represalias por solicitar un traslado o una reasignación voluntaria y todos los miembros de la unidad de negociaciones que soliciten un traslado o una reasignación voluntaria tendrán derecho a volver a la misma clasificación y asignación a la que estaban asignados en el momento de su solicitud si el traslado o la reasignación es rechazada o denegada, siempre y cuando el miembro de la unidad de negociaciones no haya (a) recibido una notificación de traslado o reasignación involuntaria de acuerdo con este Artículo o (b) esté sujeto a despido por las razones establecidas en los Artículos 9, 10 o 15 de este acuerdo.

C. Traslados y reasignaciones involuntarias

Las Partes reconocen que el Empleador puede verse obligado a transferir o reasignar a ciertos miembros de la unidad de negociaciones sin su consentimiento. En tales circunstancias, el Empleador considerará las necesidades específicas del campus en cuestión, y las calificaciones y certificaciones específicas de los miembros. El Empleador hará todo lo posible por notificar a los miembros de la unidad de negociaciones a más tardar el 15 de junio de cada año su intención de transferir o reasignar a un miembro de la unidad de negociaciones, y dicha transferencia o reasignación será efectiva al inicio del siguiente curso escolar.

Sin embargo, el Empleador y el Sindicato reconocen que pueden surgir circunstancias que requieran el traslado o reasignación de un miembro de la unidad de negociaciones sin que se dé dicho aviso. El Empleador deberá demostrar que ha agotado todas las demás opciones antes de realizar este cambio. En tales circunstancias, el Empleador, el miembro de la unidad de negociaciones y el Sindicato se reunirán para discutir el traslado o reasignación involuntaria, y el Empleador considerará y abordará cualquier preocupación específica planteada por el miembro. El miembro de la unidad de negociaciones no será observado para propósitos de evaluación durante 30 días y el Empleador abordará cualquier desarrollo profesional, materiales de instrucción u otras necesidades creadas por la reasignación o transferencia.

El Empleador no podrá, bajo ninguna circunstancia, transferir o reasignar a un miembro de la unidad de negociaciones de manera punitiva o discriminatoria. El Empleador tampoco puede transferir o reasignar involuntariamente a un miembro de la unidad de negociaciones a una clasificación en una categoría de empleados distinta a la que el miembro de la unidad de negociaciones está asignado en ese momento.

D. Efecto de los traslados y reasignaciones

Ni los traslados ni las reasignaciones voluntarias o involuntarias prolongarán el período provisional, y los empleados afectados conservarán su antigüedad y los niveles acumulados anteriormente dentro de su clasificación.

E. Aviso de vacantes

Siempre que el Empleador tenga la intención de cubrir un puesto de trabajo vacante dentro de la unidad de negociaciones, el Empleador se asegurará de que se ponga a disposición de todos los miembros de la unidad de negociaciones un aviso de dicha vacante, y que dicho aviso incluya una descripción de los conocimientos, las aptitudes y las habilidades requeridas para el puesto, así como el lugar de trabajo, las obligaciones laborales y otras responsabilidades del puesto. Cualquier vacante debe permanecer abierta durante siete (7) días naturales a partir de la fecha en que la notificación de la vacante se puso a disposición de los miembros de la unidad de negociaciones, a menos que el Empleador determine que el puesto vacante es un puesto difícil de cubrir o un puesto que debe ser cubierto antes para satisfacer las necesidades de instrucción de los estudiantes.

ARTÍCULO 17 NO HUELGA/CIERRE PATRONAL

1. Durante la vigencia de este acuerdo, ni el Sindicato ni ninguno de los miembros de la unidad de negociaciones convocará, causará, participará, condonará o respetará ninguna huelga u otra negación concertada de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse, a las huelgas de solidaridad.
2. El Sindicato no instigará ni condonará tales actividades y se compromete a hacer todo lo posible para que los miembros y funcionarios del Sindicato cumplan con este Artículo.
3. El Empleador se compromete a no realizar un cierre patronal en contra de los miembros de su unidad de negociaciones.

ARTÍCULO 18 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

A. Objetivo

Las partes se comprometen a garantizar que cualquier conflicto se resuelva en colaboración para obtener resultados productivos que beneficien a los estudiantes, los miembros, los campus y las comunidades a las que sirve el Empleador. Por lo tanto, las Partes utilizarán los siguientes procedimientos para resolver las denuncias.

B. Definición de denuncia

Una denuncia es un reclamo de que ha habido una violación, mala interpretación o mala aplicación de cualquier disposición específica de este Acuerdo, una política del Empleador o una práctica anterior.

C. Representación

Los miembros de la unidad de negociaciones tendrán derecho a tener representación del Sindicato durante los procedimientos formales establecidos en las Secciones E a H (en adelante, "Procedimientos de denuncias"). Un miembro de la unidad de negociaciones deberá presentar cualquier asunto que no se haya resuelto a través de esfuerzos preliminares e informales mediante la presentación de una notificación por escrito de la denuncia ante el Empleador, que describirá, en detalle, las supuestas violaciones contractuales relacionadas con las alegaciones. El Sindicato tendrá la oportunidad de representar al miembro de la unidad de negociaciones en cualquier instancia del procedimiento de denuncias. Independientemente de que el miembro de la unidad de negociaciones busque la representación del Sindicato, este deberá ser notificado por escrito de cualquier denuncia planteada por un miembro de la unidad de negociaciones. Además, el Sindicato tendrá derecho a cualquier notificación escrita y a copias de los documentos intercambiados durante la tramitación de la denuncia.

D. Esfuerzos preliminares e informales

Las Partes dan prioridad a la resolución de conflictos de manera informal y acelerada. En consecuencia, las partes harán un esfuerzo de buena fe para resolver cualquier conflicto a través de discusiones informales con su supervisor directo o los administradores del campus.

Los esfuerzos informales para resolver una disputa que podría estar sujeta a los procedimientos de denuncia deben ser planteados por un miembro de la unidad de negociaciones o por el Sindicato a su supervisor directo o a los administradores del campus tan pronto como sea posible después del evento o suceso que pueda dar lugar a la denuncia, o después de que el evento o suceso debería haber sido razonablemente conocido, lo que sea posterior.

Si hay algún problema relacionado con el cumplimiento de los derechos otorgados a los estudiantes de educación especial o los estudiantes que están aprendiendo inglés, el Sindicato o miembro puede presentar una remisión por escrito a la Directora general de educación de Acero. La remisión describirá la naturaleza de la presunta infracción y su impacto en las condiciones de trabajo. La Directora general de educación investigará y se reunirá personalmente con los miembros del personal afectados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la remisión. La Directora general de educación debe emitir una respuesta por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la reunión. La respuesta escrita indicará si Acero ha tomado alguna medida para abordar la remisión. La respuesta de la Directora general de educación no puede ser objeto de denuncia en virtud de este Artículo.

E. Procedimientos de denuncias

1. Denuncia de nivel 1

En caso de que el conflicto no se resuelva de manera informal, un miembro de la unidad de negociaciones (en adelante el "denunciante") o el Sindicato deberán presentar un resumen detallado por escrito de la denuncia, incluyendo el Artículo y/o la Sección en cuestión y cualquier documento o material de apoyo dentro de los cuarenta y cinco (45) días lectivos siguientes al evento o suceso que dio lugar a la denuncia o cuarenta y cinco (45) días lectivos después de que el evento o suceso debiera haberse conocido.

Una conferencia entre el denunciante y un representante del Empleador asignado al campus tendrá lugar dentro de los catorce (14) días calendario de la notificación escrita de la denuncia. Tras la conclusión de la conferencia, el representante del Empleador en el campus emitirá una decisión por escrito sobre la denuncia para el denunciante y el Sindicato dentro de los catorce (14) días calendario de la conferencia de nivel 1.

En los casos en que las cuestiones que den lugar a la denuncia no estén bajo el control del representante del Empleador en el campus, el Sindicato/denunciante tendrá derecho a iniciar la denuncia en el nivel dos, y pasar por alto el nivel uno.

2. Denuncia de nivel 2

Si la denuncia no se resuelve en el nivel 1, el denunciante podrá apelar la decisión por escrito al Empleador dentro de los catorce (14) días calendario de la emisión de la decisión del nivel 1, y el Empleador designará un representante con autoridad sobre el campus para revisar la apelación. El recurso escrito deberá incluir una relación detallada de la denuncia y el fundamento de la apelación de la decisión de la denuncia.

Se celebrará una conferencia entre el denunciante y la persona designada por el Empleador dentro de los catorce (14) días naturales siguientes a la notificación por escrito de la apelación. Tras la conclusión de la conferencia, la persona designada por el Empleador emitirá una respuesta por escrito a la apelación para el denunciante y el Sindicato dentro de los catorce (14) días calendario de la conferencia de nivel 2.

3. Denuncia de nivel 3

Si la denuncia no se resuelve en el nivel 2, el Sindicato o el denunciante podrán apelar la decisión por escrito dentro de los catorce (14) días calendario de la emisión de la decisión del nivel 2 ante el consejero general del Empleador. Una vez remitido, el consejero general se reunirá tan pronto como sea posible y, en consulta con la Directora general de educación. Tras la conclusión de la conferencia, el consejero general emitirá una respuesta por escrito sobre la apelación al denunciante y al Sindicato dentro de los catorce (14) días naturales siguientes a la conferencia de nivel 3.

4. Denuncia de nivel 4

Si la denuncia no se resuelve, el Sindicato deberá notificar al Empleador por escrito su demanda de arbitraje dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la recepción de la decisión final del Empleador en el nivel 3 con respecto al asunto.

Las Partes seleccionarán de común acuerdo un mediador o, si las Partes no llegan a un acuerdo sobre la selección de un mediador, las Partes solicitarán un panel de mediadores del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. El mediador no tendrá derecho a enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o sustraer las disposiciones del presente Acuerdo,

El mediador considerará y decidirá únicamente si ha habido una violación, una mala interpretación o una mala aplicación de los términos expresos de este acuerdo sobre la base de la(s) cuestión(es) planteada(s) por la denuncia y no tendrá autoridad para tomar una decisión sobre cualquier cuestión no presentada o planteada. Si el mediador determina que ha habido tal violación, tendrá la autoridad para estipular la reparación adecuada. La decisión del mediador será vinculante para el Empleador, el Sindicato y los miembros de la unidad de negociaciones. Los honorarios y gastos del mediador se repartirán a partes iguales entre las Partes. En caso de que una de las partes solicite una transcripción de la audiencia, dicha parte correrá con el costo de la transcripción, a menos que se solicite lo contrario de mutuo acuerdo, en cuyo caso las Partes dividirán los honorarios de la preparación de la transcripción.

F. Iniciación en un nivel superior y falta de respuesta

Por acuerdo mutuo de las Partes, se podrá iniciar una denuncia en cualquier nivel de los procedimientos de denuncia establecidos anteriormente. Sin embargo, en el caso de una denuncia no relacionada con el campus, el Sindicato/denunciante puede iniciar la denuncia en el nivel dos.

G. Investigación de denuncias

El Empleador concederá al Sindicato un periodo de tiempo razonable durante la jornada escolar, sin pérdida de salario para la persona designada por el Sindicato, para investigar las denuncias. Si se solicita la representación del Sindicato en el nivel 1 de los procedimientos establecidos anteriormente, y a petición del representante del Sindicato, el Empleador proporcionará al Sindicato acceso y copias de los documentos pertinentes a la denuncia, del mismo modo que hará todo lo posible para complementar esta documentación de manera oportuna si se dispone de documentos adicionales. El tiempo concedido se limitará a la investigación de las denuncias que se hayan puesto en conocimiento del Empleador y para las que se haya solicitado la representación del Sindicato.

H. Falta de respuesta

Las denuncias pueden ser retiradas en cualquier etapa del procedimiento de denuncias sin ningún perjuicio. Las denuncias que no se apelen dentro de los plazos designados o que se prorroguen de mutuo acuerdo se considerarán como denuncias retiradas.

Los plazos en cualquier etapa o para cualquier audiencia pueden ser ampliados por mutuo acuerdo de las Partes involucradas en esa etapa en particular.

El hecho de que el Empleador no responda dentro de los plazos establecidos no dará la razón al denunciante, sino que hará avanzar automáticamente la denuncia al siguiente nivel.

ARTÍCULO 19 LIBERTAD ACADÉMICA

La intención de las Partes es garantizar que el personal docente goce de libertad académica en las escuelas. La libertad académica significará que el personal docente es libre de presentar materiales de instrucción que sean pertinentes a la materia y al nivel enseñado, dentro de los esquemas del contenido apropiado del curso y dentro del programa de instrucción planeado según lo determinado por el Comité de Soluciones Profesionales del campus.

La libertad académica también significa que el personal docente tendrá derecho a la libertad de discusión dentro del aula sobre todos los asuntos que sean relevantes para la materia en estudio y dentro de sus áreas de competencia profesional, asumiendo que todos los hechos relativos a las cuestiones controvertidas se presentarán de manera académica y objetiva, y asumiendo que toda la discusión se mantendrá dentro de los límites del contenido apropiado del curso, será pedagógicamente justificable y estará sujeta a las normas del buen gusto.

Al personal docente provisional se le permitirá utilizar materiales y métodos de instrucción basados en el conocimiento de los estudiantes y las áreas de especialización, siempre y cuando no se sustituya o elimine el plan de estudios básico (es decir, las unidades o los módulos) del programa de instrucción previsto. En caso de que haya una preocupación o una razón por la que dicho material del plan de estudios básico planificado deba ser reemplazado o eliminado, esto deberá ser discutido y aprobado por el Empleador antes de la desviación del programa de instrucción planificado. Las objeciones a la decisión del Empleador relacionadas con los ajustes del plan de estudios básico pueden presentarse al Comité de Soluciones Profesionales del campus.

El personal docente no provisional utilizará un programa de instrucción planificado que incluya los estándares prioritarios, los conocimientos y las habilidades esenciales y las evaluaciones rigurosas planificadas que midan el aprendizaje de los estudiantes. Se permitirá que el personal docente no provisional complemente, suplante o reestructure los materiales y las fuentes para satisfacer las necesidades de los estudiantes. El personal docente no provisional podrá resecuenciar, pero no suplir, las competencias. Todo el personal docente no provisional tendrá derecho a utilizar materiales o fuentes alternativas culturalmente relevantes o sensibles. Si el Empleador puede demostrar con evidencia que la práctica de un miembro del personal docente no provisional no está en vías de lograr el crecimiento hacia el dominio de los conocimientos y las habilidades esenciales apropiados para las necesidades de los estudiantes y el nivel de grado para el año académico, el miembro del personal docente no provisional y el director se reunirán para discutir. Si el miembro del personal docente no provisional y el director no consiguen llegar a un acuerdo sobre la práctica docente, el director puede someter el asunto al Comité de Soluciones Profesionales del campus. El crecimiento hacia el dominio será determinado por el Comité de Soluciones Profesionales del campus.

Cualquier personal docente con un "insatisfactorio" en el dominio 1 y el dominio 3 en su evaluación más reciente deberá obtener la aprobación antes de hacer cualquier desviación del programa de instrucción planificado.

Nada de lo dispuesto en el presente Acuerdo pretende o tendrá el efecto de inhibir o limitar el derecho de cualquier miembro del personal docente a expresar, de manera profesional, sus opiniones con respecto a cualquier asunto educativo relacionado con las escuelas.

ARTÍCULO 20 CONDUCTA PROFESIONAL

Se espera que todos los miembros de la unidad de negociaciones actúen como profesionales, guíen a los estudiantes hacia el éxito académico, trabajen en colaboración y en equipo, y participen en la promoción de la misión del Empleador.

ARTÍCULO 21 ACCESO AL EXPEDIENTE PERSONAL

El Empleador mantendrá archivos de personal para cada miembro de la unidad de negociaciones, los cuales podrán mantenerse en formato electrónico a discreción del Empleador, y dichos archivos se mantendrán en la oficina de recursos humanos y serán accesibles para los miembros de la unidad de negociaciones en el sistema de información de recursos humanos. El personal tendrá derecho a añadir material aclaratorio a los expedientes personales, según lo permita la ley.

Los miembros de la unidad de negociaciones recibirán una copia de todo el material que se vaya a incluir en su expediente oficial. El miembro de la unidad de negociaciones reconocerá que ha leído dicho material estampando su firma en la copia real que se va a archivar, entendiendo que dicha firma solo significa que ha leído los documentos que se van a archivar y no indica necesariamente que esté de acuerdo con su contenido. Otros registros mantenidos por el Empleador relacionados con el empleo de cualquier miembro pueden ser utilizados en relación con acciones relativas al personal (por ejemplo, correos electrónicos que posteriormente se descubran como relevantes para una investigación) sujetos al Artículo 9 de los Derechos del Debido Proceso.

Los miembros de la unidad de negociaciones podrán revisar el archivo oficial de personal y según lo dispuesto en la Ley de Revisión de Registros de Personal (820 ILCS 40/1, y siguientes). La dirección deberá atender cualquier solicitud de un miembro de la unidad de negociaciones para revisar los expedientes de personal en un plazo de 14 días naturales a partir de la solicitud. El Sindicato también puede revisar los expedientes de personal. El Empleador no recopilará ni mantendrá un registro de actividades o información no relacionada con el trabajo.

ARTÍCULO 22 PROPIEDAD INTELECTUAL

El personal docente puede utilizar sus propios planes de lecciones, evaluaciones y materiales de instrucción desarrollados mientras está empleado por el Empleador, sin que se considere una violación de cualquier acuerdo de empleo con el Empleador.

ARTÍCULO 23 CONDICIONES DE SEGURIDAD

Los miembros de la unidad de negociaciones deberán trabajar en condiciones seguras y saludables. Los miembros de la unidad de negociaciones serán responsables de informar inmediatamente, por escrito, a su supervisor inmediato sobre cualquier condición de trabajo insegura, peligrosa, insalubre o potencialmente peligrosa.

El Empleador asumirá la responsabilidad de investigar todas las condiciones que se denuncien como inseguras, peligrosas, insalubres o potencialmente peligrosas. El Empleador o su designado, después de considerar dichos informes, hará rápidamente un esfuerzo de buena fe para resolver cualquier condición que se determine como insegura, peligrosa, insalubre o potencialmente peligrosa.

Se proporcionará al miembro de la unidad de negociaciones una respuesta a cualquier inquietud reportada dentro de un plazo razonable que refleje la urgencia de la inquietud, y el Empleador expresará al Comité de Soluciones Profesionales del campus, dentro de un período de tiempo razonable, las medidas necesarias que se han tomado o se tomarán para abordar la inquietud. Los Comités de Soluciones Profesionales serán responsables de revisar cualquier condición de trabajo insegura, peligrosa, insalubre o potencialmente peligrosa que se crea que existe en un campus, así como la respuesta del Empleador a cualquier condición reportada, con el propósito de proporcionar recomendaciones al Empleador. El Comité obrero patronal mixto será responsable de revisar cualquier condición de trabajo insegura, peligrosa, insalubre o potencialmente peligrosa que se crea que existe en dos o más campus con el propósito de proporcionar recomendaciones al Empleador.

Los miembros de la unidad de negociaciones deberán denunciar inmediatamente al Empleador los casos de agresiones o ataques sufridos en relación con su empleo y, en circunstancias de emergencia que supongan un riesgo inminente de daños corporales, a las autoridades locales. El Empleador cumplirá con cualquier solicitud razonable de información en posesión del Empleador en relación con el incidente o las personas involucradas, y actuará de manera apropiada como enlace entre el miembro de la unidad de negociaciones, la policía local y los tribunales.

El Empleador, en colaboración con el Sindicato, apoyará los esfuerzos para facilitar la creación de lugares de estacionamiento adicionales y/o obtener permisos sin costo para los miembros para el estacionamiento en la calle cerca de cada escuela. Esto incluirá la colaboración con el concejal o el departamento correspondiente de la ciudad de Chicago para aplicar este Artículo.

El Empleador no podrá exigir a ningún miembro de la unidad de negociaciones que proporcione o administre medicamentos a los estudiantes ni que sea sancionado por negarse a hacerlo. El Empleador se encargará de designar a personas que no pertenezcan a la unidad de negociaciones para administrar los medicamentos. Los miembros de la unidad de negociaciones solo administrarán el medicamento a un estudiante de forma voluntaria y si se les ha proporcionado la formación adecuada. Siempre que se pida a un miembro que administre un medicamento, el Empleador le informará de que es voluntario. Toda administración de medicamentos se hará de acuerdo con un plan documentado por el proveedor médico del estudiante.

Para garantizar la seguridad de todos los miembros de la unidad de negociaciones y de los estudiantes, los puntos de entrada a las aulas deberán estar cerrados con llave, y el maestro y otro personal apropiado deberán tener una llave.

Las Partes están de acuerdo en que, además de los requisitos y las responsabilidades indicados anteriormente, es una responsabilidad fundamental de todos los miembros de la unidad de negociaciones entender y cumplir con el plan de seguridad del campus escolar específico para cada ubicación. Para fomentar el cumplimiento de los planes de seguridad del campus por parte del personal, el Empleador o la persona designada por el Empleador proporcionará formación anual relacionada con el plan. Los miembros de la unidad de negociaciones recibirán formación sobre estas políticas antes de que concluya el primer trimestre de cada curso escolar. Los miembros de la unidad de negociaciones recibirán formación sobre las políticas y los procedimientos de disciplina de los estudiantes, incluida la formación sobre la suspensión y la expulsión de los estudiantes.

El Empleador garantizará que todos los puntos de entrada de todos sus edificios escolares sean seguros.

El Empleador tomará todas las medidas apropiadas para mitigar cualquier infestación de piojos y/o alimañas en los edificios escolares.

No habrá represalias por realizar una denuncia de buena fe de acuerdo con el presente Artículo.

ARTÍCULO 24

ESCUELA SANTUARIO

El Empleador es un "lugar seguro" designado por el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) en el que las actividades de aplicación de la ley del ICE supondrían una grave perturbación del entorno de aprendizaje y educativo para los estudiantes y sus familias.

Los estudiantes y las familias confían en el Empleador para mantener su seguridad y la integridad de sus familias. Para seguir fomentando esta confianza, el personal de la escuela no preguntará ni registrará la situación migratoria de un estudiante o de un miembro de su familia y, de acuerdo con la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia (FERPA, por sus siglas en inglés), no revelará, sin el consentimiento de los padres, la situación migratoria de ningún estudiante u otra información de identificación personal. El Empleador reconoce la confianza que las familias depositan en ellos y no divulgará voluntariamente información a los agentes de inmigración en la medida en que lo permita la ley.

El Empleador no permitirá voluntariamente el acceso de agentes del ICE a su propiedad o a los registros que esta contenga, a menos que se le exija legalmente. El Empleador tampoco divulgará a terceros, que no sea el Sindicato, ninguna información relativa a la situación migratoria, salvo con el consentimiento escrito del miembro de la unidad de negociaciones o según lo exija la ley.

En el interés de asegurar el éxito de los compromisos hechos en este Artículo, el Empleador y el Sindicato se reunirán para desarrollar un programa de entrenamiento para el personal sobre cómo responder apropiadamente a los agentes de ICE en caso de que soliciten la entrada a las instalaciones o predios de la escuela, así como los pasos proactivos para ayudar a los estudiantes y a las familias a obtener asistencia legal o de otro tipo frente a los procesos de aplicación de la ley de inmigración, siempre y cuando, el Empleador no esté obligado a incurrir en ningún gasto.

Prevía solicitud por escrito, el Empleador proporcionará la asistencia disponible a cualquier miembro de la unidad de negociaciones que haya recibido un documento de autorización de trabajo según la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA, por sus siglas en inglés) o un programa similar ("Empleado Afectado") con el fin de determinar la medida en que el estado de trabajo de dicho miembro de la unidad de negociaciones se verá afectado por la terminación de DACA y si dicho miembro puede calificar para cualquier visa de inmigrante o no inmigrante basada en el empleo.

Prevía solicitud por escrito, un Empleado afectado podrá ser liberado por un máximo de diez (10) días laborables no remunerados para atender asuntos relacionados con la inmigración o el estatus de ciudadanía. El Empleador podrá solicitar la comprobación de dicha ausencia.

En el caso de que al Empleador ya no se le permita emplear a un empleado afectado debido a su estatus migratorio, el Empleador se compromete a tratar la separación del empleado afectado como un permiso de ausencia con el fin de que el miembro de la unidad de negociaciones se reincorpore al trabajo. Específicamente, el Empleador se compromete a reincorporar al empleado afectado al puesto anterior del miembro de la unidad de negociaciones, si está disponible, sin pérdida de la antigüedad anterior, una vez

que el miembro de la unidad de negociaciones proporcione la autorización de trabajo adecuada en un plazo de dos (2) años a partir de la fecha de separación. Si el puesto anterior no está disponible, el Empleador se compromete a reincorporar al miembro de la unidad de negociaciones a un empleo sustancialmente similar o a la siguiente vacante disponible para la que el miembro esté calificado y con el salario de ese puesto sin pérdida de sueldo.

Los miembros de la unidad de negociaciones no se enfrentarán a ninguna disciplina del Empleador por seguir las políticas contenidas en este Artículo, siempre que los miembros de la unidad de negociaciones no violen la conducta profesional requerida en el Artículo 20 de este Acuerdo.

Las disposiciones contenidas en este Artículo no se interpretarán ni aplicarán de manera que obliguen al Empleador o a cualquiera de sus agentes a violar ninguna ley estatal o federal.

ARTÍCULO 25 CAMBIOS ESTATUTARIOS

Las mejoras en las prestaciones que forman parte de este Acuerdo que se produzcan por la modificación o adición de las garantías legales ahora previstas en la legislación de Illinois o federal se incorporarán a este Acuerdo.

Si hay mejoras en las proporciones de financiación o si hay una reducción en la financiación o una reducción o eliminación de los beneficios, que se producen por la modificación o adición de las garantías estatutarias ahora previstas en la legislación de Illinois o en la ley administrativa, las normas, los reglamentos o los procedimientos o la ley federal, entonces el Sindicato o el Empleador pueden, previa notificación por escrito a la otra parte, reabrir este Acuerdo con el único propósito de negociar el impacto de dichas mejoras o reducciones en los salarios y beneficios previstos en el Acuerdo. Las Partes acuerdan llevar a cabo dichas negociaciones de forma acelerada, y hacer todo lo posible para concluir dichas negociaciones lo antes posible.

ARTÍCULO 26 AUTORIDAD DEL ACUERDO

Si cualquier disposición del presente Acuerdo o su aplicación a cualquiera de las Partes es declarada inválida, ilegal o inaplicable por cualquier motivo por un tribunal de jurisdicción competente, dicha invalidez, ilegalidad o inaplicabilidad no afectará a las demás disposiciones o aplicaciones del Acuerdo, las cuales pueden surtir efecto sin la aplicación o disposición inválida, y a tal efecto las disposiciones del presente Acuerdo son separables, salvo que la ley disponga lo contrario. Un tribunal podrá sustituir cualquier disposición declarada ilegal por un término o una condición legal, siempre que dicha disposición sustituida no niegue a las Partes los beneficios que les corresponden en virtud del presente Acuerdo. En caso contrario, el presente Acuerdo se reabrirá para que las Partes puedan negociar una sustitución legal de cada disposición anulada.

No se producirá ninguna reducción de las prestaciones durante la vigencia del presente Acuerdo sin el mutuo acuerdo de las Partes, salvo que la ley lo prohíba.

ARTÍCULO 27 CLÁUSULA DE SUCESIÓN

El Empleador no venderá, transferirá, cederá o desviará de ningún modo los activos, la propiedad o la operación de esta red, o parte de ella, a ninguna persona o entidad que no acepte contratar a todos los miembros de la unidad de negociaciones cubiertos por este Acuerdo. La entidad adquirente será informada de la existencia de este Acuerdo y contratará a los miembros de la unidad de negociaciones cubiertos por el mismo, al menos diez (10) días antes de la adquisición. El Sindicato deberá ser notificado por escrito con no menos de veinte (20) días de antelación de cualquier acción descrita en este párrafo.

ARTÍCULO 27
FECHA DE VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Acuerdo entra en vigor el 1 de agosto de 2018 y expirará el 31 de julio de 2022. No obstante, se concederá una prórroga de hasta sesenta (60) días si se solicita. Se podrán conceder nuevas prórrogas por acuerdo de ambas Partes.

ACERO CHARTER SCHOOLS, INC.

**CHICAGO TEACHERS UNION,
CHARTER DIVISION**

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

Apéndice del Artículo 12
Procedimientos de exención

1. En los campus que el Empleador no pueda garantizar el derecho de todo el personal docente de primaria a trescientos cincuenta (350) minutos de tiempo de preparación exento de obligaciones, continuo y autodirigido cada semana, o satisfacer los requisitos de limitación de cursos del Artículo 12 aplicables al personal docente de secundaria o K-12, se seguirán los procedimientos de exención descritos en este apéndice.
2. El director, actuando en nombre del Empleador, se reunirá con el Comité de Soluciones Profesionales del campus en caso de que las limitaciones de horario impidan que el Empleador garantice tales derechos y se requiera una exención. El Comité de Soluciones Profesionales del campus acordará los términos y las condiciones de cualquier exención de este tipo y los procedimientos para llevar a cabo una votación, que deberá ser aprobada por los representantes debidamente autorizados del Empleador y del Sindicato. Ni el Empleador ni sus representantes podrán pretender la exención de derechos distintos a los contemplados en el presente Apéndice.
3. Todos los miembros de la unidad de negociaciones afectados por una solicitud de exención del Artículo 12 como resultado de este apéndice votarán por medio de una papeleta para aprobar o denegar la exención. Cualquier votación para la renuncia de tales derechos puede ser aprobada por una mayoría de dos tercios de los miembros de la unidad de negociaciones afectados.
4. Las Partes se asegurarán de que se publique un ejemplo de la papeleta de votación y de la papeleta de exención propuesta cuarenta y ocho horas antes de cualquier votación. Toda publicación que describa los derechos a los que se renuncia debe incluir una descripción detallada de los mismos.
5. El Sindicato podrá programar, y el Empleador facilitará, una reunión para que los miembros de la unidad de negociaciones afectados se reúnan antes de la votación.
6. Si se aprueba la exención, los resultados de dicha votación se compartirán con el Empleador y el Sindicato, y el director y el representante del Sindicato en el campus podrán ejecutar la exención.
7. Se enviarán copias de todas las exenciones a los representantes debidamente autorizados de las Partes.
8. La exención aprobada finaliza automáticamente al concluir el curso escolar en el que se ejecutó.
9. La no aplicación del procedimiento, la no aplicación de la exención aprobada y/o la aplicación indebida de la exención aprobada, tal y como se establece en el comunicado descrito anteriormente, será objeto del procedimiento de denuncias previsto en el Acuerdo, excepto cuando no se haya producido ninguna infracción contractual como consecuencia de dicho incumplimiento o defecto.

Memorando de entendimiento

Este Memorando de Entendimiento (MOA, por sus siglas en inglés) está hecho por y entre **Acero Charter Schools, Inc. ("Acero")** y el **Chicago Teachers Union, Charter Division**, sucesor de Chicago ACTS, Local 4343, IFT-AFT, AFL-CIO ("Sindicato").

Considerando que, las partes negociaron los términos de un convenio colectivo sucesor del convenio que expiró el 31 de julio de 2018 y creyeron haber concluido esas negociaciones para un nuevo convenio colectivo, con vigencia desde el 1 de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2022, mediante la celebración de un acuerdo tentativo el 9 de diciembre de 2018 ("Acuerdo"), que fue ratificado por la Junta Directiva de Acero y los miembros del Sindicato, y

Considerando que, desde entonces, ha surgido una disputa relativa a la fórmula aplicada para colocar a los miembros de la unidad de negociaciones en las nuevas tablas de compensación, y

Considerando que, las partes intentan aplicar los términos del Acuerdo adoptando una fórmula revisada para la colocación de los miembros de la unidad de negociaciones en las nuevas tablas de compensación y el cálculo de los salarios atrasados que se les debe a esos miembros de la unidad de negociaciones,

POR LO TANTO, las Partes acuerdan lo siguiente:

1. Los considerandos anteriores son verdaderos y correctos y se adoptan en este MOA como referencia.
2. Las Partes acuerdan además que las tablas salariales y de compensación identificadas en el Acuerdo, que fue ratificado por la Junta de Acero y por la membresía del Sindicato, (en adelante las "nuevas tablas salariales") establecen con precisión las tablas salariales acordadas tentativamente.
3. El personal docente de la unidad de negociaciones, los consejeros y los administradores de casos a tiempo completo (a efectos de este MOA, "personal docente afectado") se colocarán en los nuevos calendarios salariales de acuerdo con la tabla de conversión que se adjunta a este documento y que se incorpora al mismo como Anexo A. Cualquier colocación de escalones y carriles que resulte de este MOA y que sea coherente con el Anexo A se basa en la información que posea Acero en el momento de la ejecución de este MOA en cuanto a los logros educativos de cada miembro del personal docente afectado. Si posteriormente se determina que dicha información es errónea, el miembro del personal docente afectado será colocado en el carril y el escalón apropiados de acuerdo con este MOA, y cualquier cantidad que se deba al miembro del personal docente afectado como resultado de dicha colocación tendrá efecto retroactivo de acuerdo con el Anexo A.
4. A menos que se establezca lo contrario en el presente documento, el personal docente afectado tendrá derecho a recibir un ajuste salarial retroactivo por un importe equivalente a la diferencia entre el salario que el miembro del personal docente afectado ha recibido realmente desde la fecha de entrada en vigor de la conversión descrita en el Anexo A y el salario que el miembro del personal docente afectado debería haber recibido como resultado de la conversión para el mismo período de tiempo.
5. El personal docente afectado ascendido por Acero a los escalones 19 a 25 el 1 de agosto de 2018, que por otra parte tiene derecho a ser colocado en el carril 1 de las nuevas tablas salariales como

consecuencia de su nivel de formación, seguirá percibiendo la misma retribución anualizada a la que tenía derecho como consecuencia de su ascenso el 1 de agosto de 2018. No recibirán ningún otro aumento en 2018-19. Posteriormente, a partir del curso escolar 2019-2020, recibirán el ajuste anual del 2 % por ajuste del costo de la vida, a menos y hasta que la colocación del escalón/carril correspondiente confiera un aumento adicional del salario base.

6. El personal docente afectado ascendido por Acero a los escalones 21 a 25 el 1 de agosto de 2018, que por otra parte tiene derecho a ser colocado en el carril 1 de las nuevas tablas salariales como consecuencia de su nivel de formación, seguirá percibiendo la misma retribución anualizada a la que tenía derecho como consecuencia de su ascenso el 1 de agosto de 2018. No recibirán ningún otro aumento en 2018-19. Posteriormente, a partir del curso escolar 2019-2020, recibirán el ajuste anual del 2 % por ajuste del costo de la vida, a menos y hasta que la colocación del escalón/carril correspondiente confiera un aumento adicional del salario base.
7. Todo el personal auxiliar docente que no haya sido colocado en las nuevas tablas salariales en los términos anteriormente expuestos y el personal no docente será colocado en el escalón y carril al que Acero les asignó tras la ratificación, y recibirán los salarios atrasados por la compensación anual recién negociada con carácter retroactivo al 1 de agosto de 2018 (compuesta por la diferencia entre la compensación anual del nuevo escalón/carril acordado y la compensación real recibida desde el 1 de agosto de 2018).
8. Acero deberá implementar lo anterior a más tardar el 7 de marzo de 2019. Acero proporcionará al Sindicato una relación de su colocación de escalones/carriles y de los pagos retroactivos.
9. A partir de 2019-20 y en adelante, el personal docente continuará avanzando anualmente en la tabla salarial en base a su ubicación en el escalón/carril de 2018-19 especificado en este documento. A partir de 2019-20, el personal no docente avanzará en la tabla de compensaciones solo de acuerdo con sus años de servicio y su nivel educativo, y permanecerá en su escalón/carril actual hasta que los años de servicio o el nivel educativo justifiquen el avance.
10. Las tablas salariales adjuntas no incluyen el siete por ciento (7 %) adicional de pensiones que pagará Acero.
11. El Sindicato acuerda someter este MOA para la ratificación de sus miembros. Si se ratifica este MOA, se incorporará al nuevo convenio colectivo de las Partes. Si este MOA no es ratificado, no tendrá fuerza y efecto, y ninguna de las Partes renuncia a cualquier derecho que tenga bajo la ley con respecto a estas negociaciones.
12. La dirección del consejo de la UEJ del Sindicato acuerda recomendar la ratificación de este Acuerdo.

Las Partes aceptan estos términos mediante su ejecución.

ACERO CHARTER SCHOOLS, INC.

**CHICAGO TEACHERS UNION,
CHARTER DIVISION**

Por: _____

Por: _____

Fecha: _____

Fecha: _____