

Noticias de Negociaciones MVWSD

28 de febrero de 2022
Edición 6
Negociaciones del Distrito
con MVEA

Para promover la transparencia y la comunicación abierta con la comunidad, los empleados y otras partes interesadas, el Consejo Directivo del Distrito Escolar de Mountain View Whisman le ha pedido a su equipo que proporcione actualizaciones precisas, factuales y periódicas sobre sus negociaciones con la Asociación de Educadores de Mountain View.



La mediación de impasse solicitada por MVEA comienza mañana.

Sesión de mediación de mañana. El Distrito espera una sesión de mediación productiva y de buena fe. El Distrito espera que las negociaciones puedan completarse de manera expedita y exitosa en beneficio de los empleados certificados y del Distrito. Debido a que las sesiones de mediación son confidenciales, ni el Distrito ni la MVEA podrán compartir los detalles una vez que comience la mediación. Una vez más, el Distrito espera que el Distrito y la MVEA puedan resolver pronto sus diferencias.

El Distrito Escolar de Mountain View Whisman ("Distrito") y la Asociación de Educadores de Mountain View ("MVEA") han estado negociando desde el 25 de octubre de 2021. A pesar de varios meses de negociación, el Distrito y MVEA no han resuelto todos los artículos relacionados con las horas, compensación y tamaño de la clase. (Consulte la sección "Las últimas propuestas del Distrito a MVEA antes del impasse" a continuación para obtener detalles sobre la oferta del Distrito). Para revisar las actualizaciones sobre las negociaciones y las respuestas a las preguntas frecuentes, [haga clic aquí](#).

En enero de 2022, MVEA solicitó que la Junta de Relaciones de Empleo Público ("PERB") confirme que existe un punto muerto. Los equipos se reunirán mañana con un mediador designado por el estado para la primera sesión de mediación de impasse.

Lo que sigue es una descripción general de los procesos de mediación y determinación de hechos en punto muerto, así como un resumen de las últimas propuestas del Distrito a MVEA.

Grupos de Negociación

Miembros del Grupo MVEA:

Lisa Silberman Kafka,
Escuela Media Graham
Kirstin Solorzano,
Escuela Media Graham
Michael Newman
Escuela Media Crittenden
Jennylyn Fung
Primaria Castro
Demetrio Gonzalez, CTA

Miembros del Grupo del Distrito:

Tara Vikjord,
Jefa de la Oficina de Relaciones
Humanas
Rebecca Westover,
Jefa de Oficina de Negocios
Swati Dagar,
Director del Plan de Estudio, Instrucción
y Evaluación
Heidi Galassi,
Directora, Escuela Media Graham
Jonathan Pearl,
Asesor Legal del Distrito

¿Qué es el "punto muerto"? Existe un callejón sin salida cuando "las partes en una disputa sobre asuntos dentro del alcance de la representación han llegado a un punto en las reuniones y negociaciones en el que sus diferencias de posición son tan sustanciales y prolongadas que las reuniones futuras serían inútiles". (Código de Gobierno, § 3540.1(f).)

Para llegar a un punto muerto, una de las partes, o ambas juntas, deben solicitar una determinación de la Junta de Relaciones de Empleo Público (PERB) mediante la presentación del formulario correspondiente. Cualquiera de las partes puede hacerlo. MVEA solicitó una determinación de callejón sin salida en enero de 2022.

Como se mencionó anteriormente, PERB certificó que existe un impasse y se ha asignado un mediador de Mediación y Conciliación del Estado. El mediador se reunirá con las partes para intentar resolver la disputa. Por lo general, el mediador primero se reúne con las partes en una sesión conjunta y luego separa a las partes y se mueve entre los dos grupos en un intento de generar consenso.

Significativamente, el mediador no tiene autoridad para forzar una resolución específica. Cuando la negociación está estancada en múltiples temas, un mediador puede programar días de mediación. La mediación puede durar varias semanas o muchos meses.

¿Qué es la "búsqueda de hechos"? Si no se llega a un acuerdo a través de la mediación, el mediador tiene el poder de liberar a las partes para que investiguen los hechos a pedido de una o ambas partes. (Código de Gobierno, § 3548.1.) La determinación de hechos es un proceso en el que las partes presentan pruebas fácticas al panel de determinación de hechos en una audiencia para que el panel pueda hacer recomendaciones sobre los términos del acuerdo. El panel de investigación consta de tres personas: una persona neutral (ya sea designada por PERB o seleccionada y pagada por las partes) y una persona seleccionada por cada parte. El panel de determinación de hechos de tres personas debe celebrar una audiencia y

emitir un informe en el que se determinen los hechos y recomendar términos de liquidación. (Código de Gobierno, § 3548.3.)

El panel de investigación considera una lista de factores que incluyen, entre otros, los siguientes: Leyes estatales y federales que se aplican al empleador; los intereses y el bienestar del público y la capacidad financiera del empleador de la escuela pública; comparación de los salarios, horas y condiciones de empleo de los empleados involucrados en el procedimiento de investigación de hechos con aquellos otros empleados que realizan servicios similares y con otros empleados generalmente empleados en escuelas públicas en comunidades comparables; y la compensación general que actualmente reciben los empleados, incluida la compensación salarial directa, vacaciones, feriados y otros días justificados, seguros y pensiones, y beneficios médicos y de hospitalización.

Una vez que se emite el informe consultivo a las partes, pero antes de que se haga público, las partes se reúnen nuevamente para determinar si pueden negociar dada la información del informe de investigación. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo en esa etapa, se llega a un "segundo punto muerto". En esta etapa, el empleador puede implementar su última mejor y última oferta y el sindicato puede declararse en huelga.

Las últimas propuestas del Distrito a MVEA antes del punto muerto. El Distrito y el MVEA no han resuelto los siguientes Artículos - Artículo 3: Horario; Artículo 5: Compensación; y, Artículo 7: Tamaño de Clase.

Artículo 3 (Horas). La propuesta de jornada laboral de MVEA (6 horas y 55 minutos) sería la jornada laboral más corta del condado. MVEA también

propuso que la unidad los miembros sean compensados por muchas responsabilidades profesionales que ocurren o se extienden más allá de ese día de trabajo, incluidas las reuniones de padres y las reuniones de educación especial. MVEA también propuso limitar drásticamente la cantidad de reuniones de personal, actualmente no más de una hora por semana, convocadas por cada director de sitio.

El distrito continuará implementando las medidas provisionales discutidas anteriormente:

- Contratación de sustitutos permanentes adicionales
- Designar una reunión de personal por mes para tiempo adicional de colaboración/planificación
- Contratación de supervisores adicionales del servicio del mediodía para atender a los estudiantes y liberar tiempo adicional para los miembros de la unidad
- Programar más IEP, 504 y SST durante la jornada laboral

Artículo 5 (Salario). El Distrito propuso dos opciones de compensación para MVEA: (1) una propuesta de un año para 2021-2022 o (2) una propuesta de varios años para 2021-2022, 2022-2023 y 2023-2024.

La propuesta de un año incluye un aumento del 4% en la escala salarial:

2021-2022: Aumento del 4 % en la escala salarial de los maestros, a partir del 1 de julio de 2021

La propuesta plurianual prevé un aumento del 12 % en la escala salarial de la siguiente manera:

2021-2022: Aumento del 5 % en la escala salarial de los maestros, a partir del 1 de julio de 2021

2022-2023: Aumento del 4 % en la escala salarial de los maestros, a partir del 1 de julio de 2022

2023-2024: Aumento del 3 % en la escala salarial de los maestros, a partir del 1 de julio de 2023

El equipo del Distrito compartió previamente con MVEA que un enfoque de varios años ayudaría a retener y atraer empleados de alta calidad y proporcionaría a los empleados certificados más seguridad y estabilidad durante el período de tres años. Al mismo tiempo, el enfoque multianual ayudaría al Distrito a planificar con más certeza los gastos de salarios y su impacto en el presupuesto general y la programación educativa. Por estas razones, la propuesta de varios años del Distrito es más alta que su propuesta de un año. MVEA ha indicado que solo está interesada en la opción de un año.

[Haga clic aquí](#) para ver cómo se comparan los empleados certificados del distrito con otros distritos escolares del área en cuanto a la compensación total. La propuesta plurianual del Distrito continuaría con una tendencia fuerte y líder con respecto a la compensación total para los empleados certificados.

Artículo 7 (Tamaño de la clase). El Distrito ha proporcionado [datos](#) que muestran que el tamaño promedio de las clases del Distrito es más bajo de lo que requiere el contrato actual, y que el tamaño de las clases del Distrito es consistente con los tamaños promedio de las clases en todo el condado. MVEA rechazó la oferta del Distrito de utilizar una parte de los aumentos salariales propuestos para la reducción del tamaño de las clases. La solicitud total de MVEA obligaría a MVWSD a realizar recortes presupuestarios que afectarían la programación educativa. Una mayor reducción del tamaño de las clases requeriría eliminar a los maestros de Respuesta a la Instrucción/STEAM y Entrenadores de Instrucción o contratar a más maestros y costarle al Distrito más de \$2.3 millones al año.