

Conclusiones y recomendaciones de conformidad con el código de gobierno de California 3548.2
PERB Caso # LA-IM- 4001-E

En la causa de un impasse entre el Distrito Escolar Unificado de Los Angeles y el
Sindicato de Maestros Unidos de los Angeles
(United Teachers Los Angeles)

Representando al Distrito: Barrett K. Green, abogado
Littler Mendelson

John Gray, Presidente
School Services of California, Inc.

Representando al Sindicato Jeff Bueno, Director Ejecutivo
United Teachers Los Angeles

Gracia Regullano, Directora de Investigación
Estratégica de UTLA

Rosa Luna, especialista en negociaciones
de California Teachers Association

Comisión de Investigación

Presidente Neutral David A. Weinberg
Mediación de arbitraje y resolución de conflictos

Miembro del sindicato Vern Gates, especialista en negociaciones
de la asociación estatal de maestros
California Teachers Association

Miembro del Distrito Adam Fiss, Abogado
Littler Mendelson

ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO

El 14 de noviembre de 2018, el Consejo de Relaciones de Empleo Público (PERB) confirmó mi nombramiento para presidir un panel de investigación sobre una disputa entre el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles (distrito) y los Maestros Unidos de Los Ángeles (UTLA) en la unidad de Todo el Personal Certificado Menos un Grupo. El panel sostuvo audiencias el 3 y 4 de diciembre de 2018 en Los Ángeles. En estas audiencias, las partes tuvieron la oportunidad de presentar testimonios y pruebas para el panel, y discutir y debatir los hechos disputados. Al término de la audiencia, el Miembro del Panel Neutral intentó arbitrar los hechos disputados, no habiéndolo logrado; por lo tanto, la disputa se presentó ante el Panel para obtener sus recomendaciones. Las partes acordaron suspender los plazos legales aplicables de tres días, hasta el 17 de diciembre de 2018.

DISPOSICIONES ESTATUTARIAS PROCEDENTES

La Ley de Relaciones Laborales para Instituciones Educativas, artículo 3548.2 del Código de Gobierno, establece los procedimientos y criterios que se utilizan en el proceso de investigación.

El artículo 3548.2 (B) identifica los criterios a considerar.

Para llegar a sus conclusiones y recomendaciones, los individuos a cargo de la investigación considerarán, analizarán, y se basarán en los siguientes criterios:

- 1. Las leyes estatales y federales aplicables al empleador.*
- 2. Estipulaciones de las partes.*
- 3. Los intereses y el bienestar del público y la habilidad financiera del*

empleador en su función de entidad escolar pública.

- 4. Comparación de los salarios, horarios y condiciones de empleo de los empleados implicados en el procedimiento de determinación los hechos con los salarios, horarios y condiciones de empleo de otros empleados que realizan servicios similares y con otros empleados a nivel general en entidades escolares públicas de comunidades análogas.*
- 5. El índice de precios al consumidor de bienes y servicios, conocido comúnmente como el costo de vida.*
- 6. La compensación general actualmente otorgada a los empleados, que incluye salario directo, vacaciones, días feriados y licencia por otros motivos, seguros y pensiones, beneficios médicos y de hospitalización; la continuidad y estabilidad del empleo; y todos los demás beneficios recibidos.*
- 7. Cualquier otro hecho, que no se limite a los enumerados en los párrafos (1) a (6), inclusive, que normalmente se consideran en la elaboración de las determinaciones y recomendaciones.*

ANTECEDENTES Y HECHOS RELEVANTES Y DETERMINACIONES

El Distrito Escolar Unificado de Los Angeles es el sistema de escuelas públicas más grande de California, y el 2º Distrito escolar más grande de los Estados Unidos. El Distrito atiende a casi 700,000 estudiantes y cuenta con aproximadamente 60,000 empleados, lo que lo hace el segundo empleador más grande del condado de Los Ángeles. El Distrito opera más de 1000 escuelas en

niveles de primaria, secundaria y preparatoria. También opera varios cientos de centros de educación temprana y educación para adultos, así como escuelas especiales. El Distrito autoriza las operaciones de más de 200 escuelas autónomas.

Estas escuelas abarcan más de 720 millas cuadradas que conforman la ciudad de Los Ángeles y 31 municipios más pequeños en el condado de Los Ángeles y secciones no incorporadas del sur de California. El convenio colectivo de trabajo cubre a cerca de 30,000 empleados que incluyen 25,000 maestros y personal de servicios públicos de salubridad y asistencia titulados. El presupuesto anual del Distrito es de más de \$7,500 millones de dólares.

La proyección a varios años del Distrito anticipa un déficit estructural hasta el año fiscal 2022. En su presentación durante la audiencia de investigación el Distrito planteó la proyección de un déficit de inversión en cada ciclo anual, el cual supera los \$300 millones de dólares anuales. El Sindicato disputa estos hechos y cita un análisis de la Secretaría de Educación del Condado de Los Ángeles (LACOE) que anticipa un gasto deficitario que asciende a \$64.7 millones en 2018-19, \$82.3 millones en 2019-20, y \$129.7 millones en 2020-21.¹ LACOE atribuye estos déficits proyectados a la disminución en la inscripción, alzas en los costes de las pensiones, acaparamiento de la educación especial, y mantenimiento de las instalaciones. Las reservas monetarias del Distrito para el actual año fiscal de 2017-2018

¹ Al momento del presente informe, no le fue posible al miembro del panel neutral conciliar estos dos enfoques sobre la contabilidad del gasto deficitario.

ascienden aproximadamente a los \$1800 millones, lo cual ha estado aumentando en los últimos 5 años de \$500 millones en 2013-2014 a los niveles actuales de reserva. Se anticipa que las reservas en los próximos años fiscales verán una disminución debido a que se anticipa gasto deficitario. El Promedio de Asistencia Diaria del distrito (ADA), el cual constituye un porcentaje importante de los ingresos entrantes para el distrito, ha disminuido en los últimos 4 años, con un descenso del 8.6% durante ese periodo de tiempo.

Con respecto a la comparabilidad, el LAUSD se sitúa entre el medio y medio bajo de otros distritos urbanos grandes y en el extremo inferior de los distritos colindantes en lo correspondiente a salarios y beneficios. El análisis Distrital de comparabilidad con otros distritos escolares se basa en el promedio ADA, y este análisis lo coloca en la escala media a superior de salarios y beneficios, al aplicar esta estructura. LAUSD es uno de los pocos distritos escolares en el Estado que proporcionan beneficios médicos al personal jubilado.²

La población estudiantil del Distrito es sumamente diversa, siendo hispana en una tasa mayor al 73%, 10% blanca, 8% afroamericana y 4% asiática. Los Aprendices de Inglés conforman más del 27% del total de la matrícula y el porcentaje no duplicado de estudiantes fue de 85.5% en 2017-18.

Existe una gran necesidad de servicios de educación especial entre sus

² Este informe de investigación tuvo limitantes en su análisis financiero debido a las restricciones de tiempo impuestas de un total de cuatro (4) días para la audiencia y la elaboración de informes. Las partes presentaron más de 2000 páginas de datos, muchos de los cuales contienen análisis fiscales detallados, imposibles de comprender en un período de tiempo breve. El miembro neutral a cargo de investigar los hechos por lo tanto está presentando únicamente un resumen de los factores fiscales y comparativos que se deben considerar en la investigación.

estudiantes, lo cual todos reconocen que es muy costosa y mandado de ley.

Los datos relevantes indican que el IPC promediará entre 3.5 y 4% para los años contractuales que cubrirá la renegociación del convenio colectivo (CBA).

En abril de 2017 las partes comenzaron la negociación de un acuerdo sucesor al convenio CBA de 2014-2017, con vencimiento en junio de 2017. Las partes sostuvieron 22 sesiones de negociación antes de julio de 2018 cuando el sindicato declaró un impasse. Se celebró una sesión de negociación adicional en julio de 2018 cuando se declaró un impasse nuevamente, y se aprobó por parte del consejo PERB, el 3 de agosto de 2018. El sindicato emitió una oferta contractual, última y definitiva, el 24 de julio de 2018. Las partes sostuvieron 3 sesiones de mediación posteriores a dicha oferta y antes de la presente investigación. Durante las negociaciones, se discutieron aproximadamente 24 secciones nuevas y existentes, y los acuerdos tentativos y/o retirada de propuestas se concertaron en tres puntos.

ASUNTOS QUE SE PRESENTARON AL PANEL

Las partes cuentan con veintiún Secciones restantes presentadas al presente panel de investigación, la mayoría de las cuales contienen múltiples cuestiones que siguen siendo objeto de disputa y no se han resuelto. Se presentaron las siguientes puntos al Panel: *Sección IV- Derechos de UTLA; Sección IX- horas, deberes y año laboral; Sección IX-A-Asignación; Sección IX-B- el Capacitación profesional; Sección X-Evaluación; Sección X-A- Disciplina;*

*Sección XI-Traslados; Sección XI-B-Plan Maestro; Sección XII-Ausencias;
Sección XVIII-Tamaño de las clases; Sección XIV-Sueldos; Sección XIX-
Empleados suplentes; Sección XX-Sesiones de verano/invierno ; Sección XXI-
Educación de adultos; Sección XXIII- Educación temprana; Sección XXIV-
Disciplina Estudiantil; Sección- XXV- Libertad y responsabilidad académica ;
Sección XXVII-toma de decisiones compartida ; Sección XXXI - Asuntos varios;
Sección nueva - Rendición de cuentas de las Escuelas*

RECOMENDACIONES:

El miembro del panel neutral elegido por las partes estima que el estatuto en virtud del cual se lleva a cabo la presente investigación se considera de forma más acertada una extensión del proceso de negociación colectiva. El resultado más óptimo del presente proceso de investigación sería un acuerdo negociado entre las partes. El propósito de estas recomendaciones consiste en proporcionar un marco para que las partes resuelvan sus disputas y el estatuto establece un conjunto de criterios para guiar al panel en sus conclusiones.

El panel de investigación en este impasse se enfrenta a una serie de circunstancias difíciles de conducir. Si bien las partes han estado negociando un acuerdo sucesor durante más de un año, y pese a que se han sostenido más de 20 sesiones de negociación y tres mediaciones, sólo se ha podido llegar a un acuerdo sobre dos o tres puntos de menor consideración. Siguen en disputa más de veintiún Secciones, las cuales contienen varios temas complicados. Con base en la información que se proporcionó al miembro del panel neutral en lo referente al historial de la presente negociación, todo indica

que se ha logrado un avance ínfimo en toda cuestión, lo cual normalmente se reflejaría mediante varias contraofertas entre las partes a fin de reducir los puntos de desacuerdo entre las partes. Este hecho dificulta en particular el avance del miembro del panel neutral para proponer recomendaciones sobre cada una de las Secciones abiertas, a fin de proporcionar una recomendación definitiva para la solución de las disputas. Además, esta disputa que abarca a cerca de 30,000 miembros de la unidad de negociación, quienes brindan servicio a más de 600,000 alumnos, y un presupuesto Distrital de más de 7 mil millones de dólares, recibió únicamente un total de 4 días, incluyendo la audiencia y la elaboración del proceso de investigación en su totalidad.

Dadas estas condiciones y limitaciones, ofreceré, no obstante, un marco de soluciones recomendadas, que las partes puedan utilizar para lograr que las negociaciones lleguen a un acuerdo final. Si bien algunas de estas propuestas de solución son más generales de lo quisiera, creo, no obstante, que podrán proporcionar el marco para una solución, con la esperanza de que no haya necesidad de una huelga o de la imposición de las disposiciones contractuales. Si bien hay 21 Secciones abiertas para su resolución y todas ellas son importantes, es evidente para el presente miembro del panel que dos de los temas son fundamentales para la resolución contractual; los salarios y el tamaño de las clases. Ofreceré las recomendaciones más específicas en lo concerniente a estos dos temas, con la convicción de que son clave para la resolución de este contrato:

Sección XIV-Salarios: Las partes no distan mucho en lo referente a este tema.

Recomiendo la adopción de la oferta del Distrito de 3% a partir del 1 de julio de 2017 y 3% el 1 de julio de 2018, sin la disposición de 12 horas adicionales de capacitación profesional. Estoy de acuerdo con el argumento del Sindicato en materia de que la unidad de negociación merece ser clasificada a un nivel superior en comparación con otra jurisdicción dada la combinación de un mayor costo de vida en el área metropolitana de Los Ángeles, y la dificultad para la enseñanza a una población de estudiantes con tantas necesidades y retos. Si bien todos los maestros enfrentan obstáculos en la enseñanza exitosa, el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles tiene más que la mayoría, por lo que debería ser una prioridad el reclutarlos y retenerlos mediante sueldos altos y beneficios. Sin embargo, el Distrito tiene limitaciones financieras que deben ser equiparadas a estas necesidades, y en esta ronda de negociación, el Sindicato adicionalmente ha establecido como prioridad la reducción al tamaño de las clases, lo que implica el gasto de cantidades significativas de dinero. Por lo tanto, la adopción de la propuesta salarial del Distrito deberá considerarse en conjunto con mi recomendación sobre las cantidades monetarias para la reducción del tamaño de las clases. Sin bien reconozco que la propuesta del Distrito de 12 horas adicionales del personal para capacitación profesional ofrece beneficios para el Distrito, no son lo suficientemente atractivas como para garantizar este requisito, y parte de esta propuesta salarial debería eliminarse. La oferta del Distrito de un incremento del 6% se justifica con base en la situación comparativa de la unidad de negociación en lo referente a salarios y beneficios, los acuerdos actuales en los que tienen parte otros distritos escolares y unidades de negociación, así como el aumento al costo de vida en Los

Ángeles que enfrentan los miembros de la unidad. Como parte de la oferta salarial del Distrito, recomiendo asimismo su propuesta para que se acoja a los maestros nuevos bajo la regla de 87 para beneficios de salud para personal jubilado. Los servicios de salud para personal jubilado son un gran beneficio e indudablemente ayudan con el reclutamiento y retención de maestros de LAUSD. También son algo muy costoso y representan un problema continuo de balance general para el Distrito. Es preciso efectuar ciertos ajustes para maestros futuros que posiblemente ayuden en el futuro a aumentar la disponibilidad de fondos para los salarios en lugar de desviar una gran cantidad de fondos para los beneficios de salud del personal jubilado.

Sección XVIII- Tamaño de las clases: En conjunto con la propuesta sobre los salarios, el tamaño de las clases constituye una de las exigencias clave del Sindicato y es esencial llegar a la resolución de esta disputa. Estoy de acuerdo con el argumento del Sindicato, el cual afirma que un menor tamaño de las clases es uno de los elementos que predice de forma más acertada el éxito en la enseñanza y el aprendizaje estudiantil. También estoy de acuerdo en que reducir el tamaño de las clases puede ser uno de los elementos clave para aumentar el promedio ADA, y el mantenimiento y reclutamiento de estudiantes en LAUSD, el cual sigue siendo el objetivo común de las partes. Desafortunadamente, las partes no están de acuerdo lo concerniente a cómo calcular el tamaño de las clases. En la presente investigación, el Distrito afirma que el promedio de tamaño de las clases de LAUSD se encuentra entre los más bajos del Estado, y el Sindicato disputa dichas cifras. Dada la cantidad de tiempo limitada para la investigación, no puedo generar recomendaciones o

conclusiones en lo referente a este desacuerdo, pero creo que las partes tendrán que desarrollar un entendimiento común en lo referente a cómo calcular esta cifra. Las partes deberán nombrar a unos cuantos individuos clave inmediatamente a fin de trabajar en conjunto con los datos compartidos para llegar a un entendimiento común en lo referente a cómo calcular el tamaño promedio de las clases.

No hay duda de que las exigencias del Sindicato en estos momentos son costosas y las partes no están de acuerdo en lo referente a cómo sufragar este punto, el cual será clave para su resolución. Mi recomendación para la resolución requiere que se destine un porcentaje de fondos que se utilicen para el empleo de los maestros y otros empleados a fin de reducir el tamaño de las clases y facilitar más el acceso de los estudiantes a servicios a cargo de bibliotecarios, personal de enfermería y otros profesionales. El Presidente del Grupo Neutral también recomienda la adopción de la propuesta del Sindicato de Eliminar el Artículo 1.5 del acuerdo CBA. Esto permitirá a los maestros que creen tiene que hacer frente a un tamaño de clases excesivo, tengan un instrumento para la rectificación mediante el procedimiento de quejas, del cual se disponía, pero de manera sumamente limitada mediante el Artículo 1.5. Junto con la eliminación del 1.5, las partes tendrán que concertar nuevos MDE sobre el tamaño máximo de clases/promedios para reemplazar el actual Apéndice H, con el objetivo de alcanzar en un futuro las cifras del CBA actual. Creo que, por razones financieras será imposible volver y aplicar las cifras del CBA en un año, pero su cumplimiento deberá ser el objetivo por alcanzar dentro de un par de años. Por lo tanto, las partes tendrán que concertar cifras actualizadas de

cantidades máximas y promedio para el próximo año, que forman parte de la reducción basada en el Apéndice H, y que se puedan alcanzar con base en los recursos financieros.

Para alcanzar los propósitos de esta Sección, recomiendo que el Distrito destine una cantidad adicional de fondos, de 1% -3% a fin de reclutar maestros y personal adicionales para reducir el tamaño de las clases y aumentar el acceso a otros servicios profesionales.

Las partes tendrán que llegar a un acuerdo sobre cómo sufragar estos costos de personal adicional, dependiendo de si son maestros, personal de enfermería, consejeros, o bibliotecarios. Las partes también tendrán que acordar conjuntamente qué clasificaciones se deberá contratar con estos fondos adicionales (maestros, bibliotecarios, etc.).

Las partes no han planteado ninguna propuesta más allá del año 2018-2019, lo cual significa que las partes tendrían que comenzar de inmediato a negociar un acuerdo sucesor para el marco de tiempo en el que este contrato se pacte. Recomiendo que las partes discutan sobre uno o dos años adicionales al contrato, con renegociación sobre los sueldos y el tamaño de las clases, y posiblemente uno o dos de los otros puntos. Es preciso que las partes tengan tiempo para evaluar y valorar el impacto de estos cambios al contrato, que son importantes. Además, posiblemente permita que las partes agreguen factores que desencadenen resultados financieros en el CBA, con el fin de permitir que las partes lleguen a acuerdos supeditados a la presencia de ciertas condiciones financieras. Creo que estas propuestas de resolución económica

que plantea el Pdte. del Panel Neutral no pondrían al Distrito en un estado de insolvencia y son asequibles en este momento, dados los niveles actuales en la reserva de fondos y el gasto deficitario anticipado para los próximos años.

Asimismo, recomiendo que en el futuro el Distrito y el Sindicato generen un plan conjunto de recaudación de fondos, que incluya convenios para promover impuestos por parcela y otras iniciativas posibles centradas en aumentar los sueldos de los maestros, para hacerlos más competitivos ante las comunidades y distritos escolares aledaños que tienen más recursos a su disposición.

La siguiente sección contiene mi recomendación sobre los temas restantes. Muchas de estas propuestas, que impulsa el Sindicato constituyen una desviación significativa de prácticas anteriores y representan asimismo la finalidad de un modelo de mayor gobernabilidad compartida. Este enfoque para el funcionamiento básico de la educación pública tiene muchos atributos positivos, pero se basa en un nivel de confianza entre los empleados y la administración que en estos momentos está ausente. Creo que una de las medidas para comenzar a edificar esta confianza se basa en traducir algunas de las propuestas en proyectos piloto que puedan brindar oportunidades a las partes para trabajar en conjunto y crear apoyos comunes en pro de estas propuestas contractuales, las cuales posteriormente lleguen a formar parte de la estructura contractual y la gobernabilidad, una vez que se haya generado esa confianza. También creo que algunas de las propuestas presentadas por ambas partes deberían retirarse en estos momentos. En las negociaciones colectivas se suele concordar que cuando hay demasiadas propuestas inconclusas en la negociación, lo mejor es retirar algunas de estas, con el

entendimiento de que dichas cuestiones pueden ser planteadas nuevamente en la próxima ronda de negociaciones. El Pdte. del Panel presenta las siguientes recomendaciones sobre los temas restantes con el entendimiento de que ciertos elementos de estas propuestas ya han sido provisionalmente acordados por las partes, y deberán incorporarse a las cláusulas contractuales y aprobarse.

Sección IV - Derechos de UTLA: acuerdo para ampliar el número presidentes de secciones sindicales para los miembros itinerantes. Acuerdo para ampliar el alcance de la representación de Sindicato más allá de temas disciplinarios. Abandonar los cambios restantes y mantener el statu quo en torno a todas las demás propuestas.

Sección IX - Horario, Responsabilidades y Calendario de Trabajo: Aceptar la propuesta del LAUSD de una hora semanal. Abandonar los cambios restantes.

Sección IX-A-Asignaciones y IX-B- Capacitación profesional: Acuerdo a la publicación de las listas de antigüedad. Acuerdo a establecer un proyecto piloto con la participación de una cantidad limitada, pero apropiada, de escuelas y/o instalaciones en cada nivel, para sondear los cambios propuestos por el Sindicato, con las disposiciones por extinción a fin de forjar apoyo para estos cambios permanentes en el próximo contrato.

Sección X-Evaluación: Acuerdo para poner a prueba los cambios que hayan sugerido las partes al proceso de evaluación en una cantidad apropiada de

escuelas, en cada nivel, total de 5 a 10.

Sección X-A Disciplina: El distrito debe abandonar esta propuesta ya que no han planteado un argumento convincente para estos cambios, y esto no es común en la mayoría de los distritos escolares con sindicatos.

Sección XI-Traslados: Incorporar los puntos previamente acordados al CBA. Acuerdo para utilizar la antigüedad en los desplazamientos si las destrezas y habilidades son comparables. Abandonar las propuestas restantes en esta ronda de negociaciones.

Sección XI-B- Plan: Abandonar las propuestas de ambas partes para este plazo de negociación.

Sección XII - Licencia para ausentarse Abandonar las propuestas de ambas partes.

Sección XIX- Empleados suplentes: Incorporar los puntos acordados al CBA (un marco de una hora por retraso, comp. por cancelación tardía). Acuerdo para proporcionar información sobre las asignaciones de suplentes. Acuerdo para aumentar la tasa de continuidad propuesta por UTLA. Abandonar las propuestas restantes.

Sección XX - Sesión de Verano/Invierno: Abandonar esta propuesta, mantener statu quo.

Sección XXI - Educación para adultos: Agregar los puntos acordados al CBA ("Base M", proporcionar códigos de clasificación al Sindicato) Abandonar

las propuestas restantes por ser demasiado costosas, dados otros fondos acordados para la contratación de personal adicional bajo la propuesta de tamaño de las clases.

Sección XXII - Educación temprana: Acordar en crear un Grupo de Trabajo. Abandonar las propuestas restantes.

Sección XXIV-Disciplina estudiantil: Acuerdo para poner a prueba esta propuesta en una cantidad apropiada de escuelas.

Sección XXV - Libertad académica y responsabilidades: Poner a prueba esta propuesta para la determinación de los maestros con referencia a las pruebas (más allá de las obligatorias), en una cantidad de escuelas apropiada en cada nivel.

Sección XXVII- Toma de decisiones compartida: Abandonar la propuesta. Si bien el Sindicato ha planteado argumentos razonables con respecto a la toma de decisiones compartida, será poco probable convencer al Distrito en estos momentos para desarrollar un modelo de toma de decisiones compartida dada la falta de confianza entre las partes.

Sección XXXI- Asuntos varios- Acordar con la propuesta del Sindicato con base en la disponibilidad de espacio en cada plantel y acuerdo para establecer un comité que aborde las condiciones laborales de los empleados itinerantes.

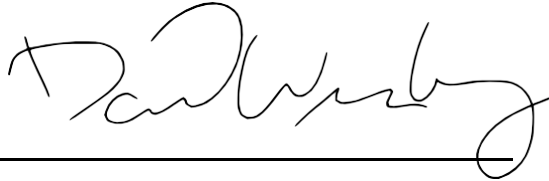
Sección Nueva - Educación especial - Acordar con esta nueva sección y finalizar un acuerdo en lo referente a casos acumulados. Dado el costo de la

educación especial, los cambios en los casos solicitados por el Sindicato son bastante costosos y, probablemente se puedan reducir en un margen estrecho a resultado de los fondos propuestos para la reducción del tamaño de las clases. Las otras propuestas contractuales se deberán abandonar una vez que se haya llegado a un acuerdo sobre la reducción de casos acumulados. Considerar renegociaciones sobre este punto si se pueden localizar fondos adicionales en los próximos años a fin de apoyar la financiación de la educación especial.

Sección nueva - Rendición de cuentas escolar: Acuerdo con la propuesta del sindicato con una fecha posterior acordada en el marco del año civil. Acuerdo con las demás propuestas sin el estipendio anual.

El miembro neutral de este panel está de acuerdo en que estas recomendaciones concuerdan con el Artículo 3548.2 del Código Gubernamental de California, y avala estas recomendaciones.

Fecha del 17 de diciembre de 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read "David Weinberg", written over a horizontal line.

David A. Weinberg: Pdte. del Panel Neutral de Investigación

**Informe concurrente o discrepante del panelista Gates,
Caso PERB # LA-IM- 4001 -E
Entre el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles y Sindicato de Maestros Unidos de
Los Angeles**

Gates, Panelista, coincide parcialmente y disiente parcialmente:

Entiendo la frustración del Pdte. Weinberg en torno a la cantidad de materiales que se presentó aunada al corto plazo para su análisis y elaboración de recomendaciones para una resolución. Dadas dichas limitantes, el informe del Pdte. Weinberg es comprensible. Sin embargo, tras de haber dedicado tres días a sesiones de mediación con UTLA y LAUSD, y una cantidad de tiempo considerablemente mayor para revisar el material de ambas partes, debo destacar conclusiones y recomendaciones adicionales.

Se ha dado mucha atención en los medios de comunicación a la noción, diciendo que esto se trata de un grupo de adultos luchando mientras los niños están en el medio. Tiene algo de certero el que dos grupos de adultos están en disputa; no obstante, en este caso se trata de un grupo de adultos - los miembros del UTLA - de pie en frente de los niños, luchando para proteger sus derechos a una educación gratuita y apropiada, ante los adultos que los despojarían de dichos derechos.

¿Quiénes son estos adultos que están intentando agotar los fondos del LAUSD y privar a los estudiantes de la educación que merecen? La antaño mayoría de cuatro miembros (al incluirse al ahora desacreditado miembro de la Junta Directiva Ref Rodriguez), un bloque en la Junta Directiva a favor de las escuelas autónomas y el Superintendente Austin Beutner a favor de la privatización. Estas fuerzas combinadas preferirían un distrito LAUSD compuesto de una mayoría de escuelas autónomas administradas por el sector privado.

Estos hechos son del conocimiento de los medios de comunicación y público en general. Tan solo se necesita ver la cantidad de dinero de grupos externos en elecciones recientes de la Junta Directiva de LAUSD, así como la campaña para la Superintendencia de Instrucción. No es casualidad que Ref Rodriguez se haya negado a renunciar a su puesto como miembro de la Junta Directiva de LAUSD, aún tras habersele imputado cargos, hasta la contratación de Austin Beutner para desempeñar el puesto de Superintendente. Sin embargo, ¿por qué querría alguien sin experiencia en las escuelas o distritos escolares aceptar un puesto en la administración del segundo distrito escolar más grande del país?

LAUSD es el sueño de los banqueros de inversión. Una entidad rentable con su propia fuente de ingresos (de más de \$7mil millones en fondos de impuestos estatales), más de un millar de partes que desarticular y vender, sin deuda alguna, y un enorme saldo en efectivo (\$1,860 millones). Sabemos que Beutner está planeando dividir al distrito en 32 entidades separadas - como el modelo de cartera que se utilizó en Newark, Nueva Orleans e Indianápolis - porque alguien en su oficina filtró el plan a los medios de comunicación. Si aunamos a esto los miembros directivos en pro de escuelas autónomas, será fácil observar los motivos por los que LAUSD rechaza las propuestas que podrían mejorar las escuelas locales - *no quieren*

mejorarlas.

A lo largo de 18 meses de negociaciones y mediación, una de las partes y únicamente una, constantemente ha impulsado propuestas de beneficio a los estudiantes, y condiciones que ponen en primer plano a la enseñanza y el aprendizaje - UTLA. Sus expedientes lo pueden constatar una y otra vez, entre ellos las propuestas elaboradas con diversos grupos comunitarios que UTLA se vio obligado a retirar bajo amenaza de litigio por parte del Distrito.

Conforme UTLA observó varias veces en su presentación, de las dos partes en la presente disputa, UTLA es la única que impulsa propuestas de beneficio a los estudiantes. UTLA constantemente ha proporcionado pruebas en materia de investigación, testimonios de padres, y análisis detallados en apoyo al beneficio de sus propuestas. Quisiera destacar que la presentación del Distrito, pese a contar con más del doble de las páginas de la presentación de UTLA, con frecuencia simplemente repite las mismas afirmaciones de statu quo sin pruebas que las sustenten.

Por ejemplo, en el punto 63, página 477, el Distrito afirma que esta propuesta "...no es en el mejor interés o el bienestar del público y la comunidad escolar...". Eso es todo. Ni un ápice de material que apoye esta afirmación insulsa. Esto no se puede sustentar. En el punto 91, página 606, y el punto 92, página 607, el Distrito asevera que no tiene los medios financieros para sufragar la propuesta del Sindicato. El distrito proporciona un monto en dólares del costo de la propuesta del UTLA sin documentación, cálculos o datos de origen que lo sustenten. Gran parte de la presentación del Distrito contiene aseveraciones similares, no fundamentadas, no busca aplicar cambio alguno de carácter significativo para los estudiantes, y sostiene el statu quo de un poder indiscutible.

La razón más frecuente del Distrito para sostener que el panel debe rechazar las propuestas de UTLA señala que "el Sindicato es la parte que ha elevado su causa y, como tal, tiene el peso de la prueba para convencer al panel a fin de que apoyen un cambio al statu quo". Por otra parte, el peso de la prueba no es lo suficiente sólido en el sentido de una norma probatoria. No hay requisito para "demostrar más allá de toda duda razonable". Más bien, cualquier norma aquí es similar a la de un agravio; la parte que eleva la causa tiene el peso de la prueba de los hechos en litigio. Dicho peso es poco sólido, pese al peso físico de las carpetas de presentación del Distrito. El peso de la prueba se confirma por la parte que presenta material significativo sustentando argumentos razonados, no por la parte cuyas aseveraciones no se han fundamentado.

La postura de UTLA como la única parte de esta disputa que ha hecho propuestas para el beneficio de los estudiantes se ha podido demostrar de manera más sucinta en la última oferta, siendo la mejor, y definitiva [LBF] de UTLA. En sus últimas ofertas sucesivas de LBF, el Distrito parecía creer que podía lograr que UTLA traicionara a los padres, estudiantes y a la comunidad. La oferta final de LAUSD, con fecha del 30 de octubre de 2018, contiene 5 elementos - salario, la regla de 87 para los beneficios de personal jubilado, un cambio inmaterial al tamaño de las clases el cual sostiene la habilidad del Distrito para quebrantarlo según su voluntad, la solicitud de un contrato en "lenguaje sencillo", y un cambio en la forma que los miembros de UTLA progresan en los escaños salariales. El distrito rechaza las

propuestas restantes UTLA las cuales, en su totalidad, mejoran directamente las condiciones de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Por estas razones concuerdo parcialmente y disiento parcialmente, conforme se detalla a continuación.

Sección XIV-Salarios:

Concuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg sobre la propuesta salarial del Distrito con respecto a un alza en la compensación de 3% para 2017-18 y el 3% para 2018-19.

Disiento en la recomendación del Pdte. Weinberg de adoptar la regla de 87 para beneficios médicos del personal jubilado. Durante los 18 meses de negociación, el Distrito llegó a un acuerdo con el Comité de Beneficios de Salud (HBC) en lo concerniente a la subvención y el diseño de un plan.

El HBC comprende ocho unidades de negociación y el Distrito. Durante las 22 sesiones de negociación entre el Distrito y el UTLA, el Distrito nunca propuso un cambio a la actual regla de 85. La primera propuesta del Distrito que incluía la regla de 87 fue parte de la Mejor Oferta Final del Distrito, que se proporcionó primeramente al diario Los Angeles Times y posteriormente al UTLA* el 25 de septiembre, 2018.

La primera sesión de mediación entre las partes tuvo lugar el 27 de septiembre 2018. El Distrito tuvo amplias oportunidades entre abril de 2017, cuando comenzó la negociación, y julio de 2018, cuando se declaró el impasse, para hacer una propuesta en torno a los beneficios de salud. El distrito sabía que UTLA estaba contemplando la posibilidad de declarar un impasse ya que el distrito se opuso a una declaración inicial de impasse y sostuvo un período de sesiones de negociación con UTLA entre la primera y la segunda declaración de impasse. El añadir un punto de debate, particularmente tan polémico como lo son los beneficios para la salud, después de haberse declarado un impasse es al menos un indicio de mala fe en las negociaciones, y ciertamente la fórmula para impedir una solución.

No recomendaría la regla de 87 como parte de una resolución ya que nunca se propuso en las negociaciones.

Sección XVIII - Tamaño de las clases (Contratación del personal bibliotecario, personal de enfermería)

Concuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg de eliminar el artículo 1.5.

También concuerdo en que las partes deben ponerse de acuerdo en lo concerniente a un método de cálculo de costos, sin embargo, dada la documentación presentada por ambas partes, yo recomendaría el método del Sindicato en lugar del método del Distrito. El Distrito ha proporcionado varios costos elevados y redondeados a la propuesta de dotación de personal, con promedios y límites contractuales que ascienden a los \$275 millones. Durante la audiencia, el Distrito indicó que estaba calculando costos de los puestos al máximo posible de responsabilidad mientras que UTLA estaba calculando costos de puestos con base el en el

promedio de personal nuevo - calculado mediante datos de los dos años más recientes de contratación y teniendo el costo promedio de todos los empleados nuevos en puestos de maestros.

De estos dos métodos, UTLA ofrece la medición más precisa.

Además, los datos que presentó UTLA - que le fueron proporcionados por el Distrito y analizados por el UTLA - los cuales demuestran que actualmente el distrito cuenta con más de 2,000 maestros no asignados a salones de clase, que cuentan con distintas categorías de acreditación docente. Se necesitaría contratar menos de 2,000 maestros adicionales para reducir el tamaño de las clases a las normas contractuales, demostrando así que la propuesta de UTLA tendría un costo neutro. Ante estos datos, el Sr. Gray de Servicios Escolares admitió en nombre del Distrito que al menos 640 de estos puestos se podrían utilizar para reducir el tamaño de las clases. Como mínimo, esta concesión por el Distrito reduce sustancialmente el coste asociado con la propuesta de UTLA.

Asimismo, UTLA presentó datos - que también le había proporcionado el Distrito - con respecto a proporciones de personal consejero, de enfermería y bibliotecario junto con datos de costes. Los datos UTLA demuestran que actualmente hay suficientes consejeros en todo el Distrito para asignarlos dentro de las proporciones que propone UTLA, es decir, sin costo alguno. El distrito no tiene suficiente personal bibliotecario para ser asignado dentro de la proporción que propone UTLA, quien estima que el costo de contratar bibliotecarios adicionales es de \$10,007,443. El Distrito tampoco tiene suficiente personal de enfermería para ser asignado dentro de las proporciones que se han propuesto, habiendo UTLA calculado un costo adicional de \$25,357,843.

Los cálculos del Distrito para disminuir el tamaño de las clases (entre \$200 y 275 millones, dependiendo del documento), aumentar consejeros (\$9 m), personal de enfermería (\$72 m) y personal bibliotecario (\$10 m) son cifras ambiguas redondeadas con detalles escasos o ausentes en lo concerniente a la metodología.

Por ejemplo, las páginas 499 a 510 de la presentación del Distrito pretenden mostrar que el Distrito tiene tamaños de clase inferiores a los de otros distritos. Las diapositivas son casi ilegibles, sin leyenda o incluso formatos de eje, ni fuentes de datos.

Los datos que presenta UTLA son considerablemente más detallados y fidedignos. UTLA ha mostrado un costo que supera en un margen menor los \$35m para su propuesta de proporción de consejeros, personal de enfermería y bibliotecario, que es menos que el costo de un aumento salarial del 1% para la unidad de negociación de UTLA. En la medida en que el monto de \$35m es inferior al costo de 1%, estoy de acuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg de agregar de 1% a 3% a la asignación para proporciones de personal. El nivel de 3% deberá ser más que suficiente para alcanzar los niveles de dotación de personal que propone UTLA independientemente de la metodología para calcular costos.

Sección XXVII- Toma de decisiones compartida

El Pdte. Weinberg señala con precisión la falta de confianza entre el Distrito y UTLA. En la mayoría de los casos de investigación, yo estaría de acuerdo con su recomendación. No obstante, en este caso, el Distrito se ha ganado la desconfianza de UTLA, de los padres y de los estudiantes, a raíz de años de proyecciones falsas de desastre financiero y fracaso en la inversión para los salones de clase de LAUSD.

El Distrito afirma ser partidario del control local. Desde los días del ex Superintendente John Deasy, LAUSD afirma que ha hecho llegar la toma de decisiones locales a manos de las escuelas locales en términos de asignación de fondos y recursos. Lo que esto significa en realidad es que los directores escolares toman decisiones dictatoriales con base en las órdenes de las Oficinas Distritales. Un ejemplo de esto es la explicación del LAUSD sobre su saldo final. El Distrito afirma que el cuantioso saldo final contiene mayormente fondos traspasados que no se utilizaron en los planteles escolares. Sin embargo, el saldo final ha crecido cada año durante los últimos 5 años, conforme observa el Pdte. Weinberg. Es inconcebible que la mayoría de los planteles escolares locales, teniendo la opción, se negarían a invertir los fondos que les han sido asignados a fin de aumentar los recursos - a menos que, también se les haya indicado que no utilizaran los fondos, por limitantes en sus decisiones sobre los gastos que podían efectuar, o dado que las opciones eran recursos con los que ya contaba la escuela.

Las propuestas del UTLA buscan cambiar el paradigma de la toma de decisiones de una persona - el director - a un comité. No sólo la toma de decisiones compartida entre el Sindicato y el Distrito, sino una toma de decisiones compartida que incluya a padres, estudiantes y miembros de la comunidad elegidos, al personal escolar, y al director. Esto se asemeja al modelo del Consejo del Plantel Escolar, el cual tiene una trayectoria demostrada con fondos Federales del Título I (los Consejos del Plantel Escolar se exigen en virtud de la ley).

Los Consejos de liderazgo escolar local [LSLC] ya existen en algunas escuelas LAUSD y funcionan bien. La propuesta de UTLA aumentaría el trabajo del consejo LSLC para incluir disciplina estudiantil y planes sobre el ambiente escolar, la capacitación profesional y la financiación con base en cada escuela. El sentido común y las investigaciones comprobadas señalan que las dos personas que conocen las necesidades de un niño son sus maestros y sus padres. Las únicas razones para excluir a estos dos grupos de personas en la decisión sobre las medidas más eficaces para atender a los estudiantes son: una funesta lealtad a una singular potencia y/o intereses para paralizar lentamente a las escuelas hasta llegar a un punto de fracaso, con el objetivo de llegar a la privatización.

A pesar de que estoy de acuerdo con el Pdte. Weinberg sobre el hecho de que no existe poca confianza entre el Distrito y UTLA, hay un grado excepcional de confianza entre grupos de padres de familia, padres en general, estudiantes y UTLA para hacer que este modelo funcione. Yo recomendaría que las partes adopten la propuesta de UTLA sobre Consejos Locales de Liderazgo Escolar.

Sección nueva - Rendición de cuentas de las escuelas:

Conuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg de aceptar la propuesta de UTLA sobre

rendición de cuentas de las escuelas.

UTLA presentó pruebas significativas de los problemas generalizados por la co-ubicación de escuelas autónomas, estas pruebas incluyen el testimonio de padres y maestros. Los problemas por la co-ubicación con escuelas autónomas incluyen quejas de ruido de las escuelas autónomas, organizar clases de baile junto a un aula académica, lo cual obstaculiza el aprendizaje, problemas de seguridad por no seguir la política de visitantes, y el uso de instalaciones y recursos de LAUSD que no son parte de la escuela autónoma, como personal de mantenimiento y limpieza, y sanitarios. Otros ejemplos incluyen el que el Distrito defina un laboratorio de computación como aula vacía cuando el laboratorio en realidad se utiliza de manera intermitente, y que los directores no les den a los maestros copias del acuerdo de uso compartido. En el pasado había coordinadores de co-ubicación, que recibían un estipendio, pero LAUSD eliminó dichos puestos de manera unilateral.

El Distrito afirma que no subvenciona a las escuelas autónomas; sin embargo, el Distrito no sólo permite que continúen las condiciones que citó UTLA, sino que incluso no realiza los cobros legalmente autorizados del 3% de contribución por la supervisión de escuelas autónomas. El Distrito afirma en toda oportunidad que está a punto de llegar a la bancarrota, pero incumple en el cobro de las contribuciones correspondientes a las escuelas autónomas co-ubicadas.

El historial de negociación demuestra que UTLA planteó propuestas para aumentar los espacios verdes para los estudiantes mediante la remoción de módulos no utilizados o generalmente inservibles. El Distrito cita la disminución en la inscripción, a causa de que los estudiantes se trasladan a escuelas autónomas independientes, como el motivo de su aseveración falsa sobre el colapso financiero que se aproxima. Si el Distrito realmente se declara en bancarrota a causa de que los estudiantes se estén trasladando a las escuelas autónomas, si el Distrito realmente quisiera retener a los estudiantes, y si no hubiera un bloque en la Junta Directiva que está a favor de las escuelas autónomas y la privatización, con un Superintendente que es banquero de inversión, ¿no retiraría el Distrito esos módulos y les devolvería a los niños los espacios con césped que les quitaron? No es de sorprender que el Distrito amenazó con presentar una acción legal en contra de UTLA a menos de que retiraran esta propuesta, antes de declarar su impasse.

El LAUSD sabe exactamente lo que está haciendo con su política actual. Está subvencionando pequeñas escuelas autónomas-independientes que de otro modo no podrían existir. Esto lo ha confirmado LACOE, y la carta de LACOE en la página 334 de la presentación del Distrito destaca que LAUSD tiene la obligación de supervisar la solvencia fiscal de las escuelas autónomas que autoriza. En el transcurso de los años 17-18 y 18-19, 27 de las escuelas autónomas que el Distrito tiene la obligación de supervisar están en saldos negativos, lo cual genera un saldo total negativo que oscila entre los \$20.9 y 26.9 millones.

La propuesta de UTLA requiere soluciones lógicas a un constructo ilógico. El aviso oportuno del Distrito a UTLA, un coordinador de co-ubicación para trabajar con la administración del plantel a fin de mitigar los problemas en las escuelas de co-ubicación, la participación de los padres y educadores de los centros escolares en el desarrollo de acuerdos de uso compartido,

y un comité asesor para asegurar las aportaciones continuas por parte de los padres y los maestros. El costo que esto implica es mínimo y ofrece beneficios sin precedentes a fin de mejorar situaciones relacionadas con la co-ubicación.

Sección XXV — Libertad académica

Concuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg de reducir las pruebas; sin embargo, aceptaría plenamente. La propuesta de UTLA en lugar de implementar un proyecto piloto.

Como podría decir cualquier padre o estudiante maduro, los alumnos toman demasiados exámenes innecesarios. En este país hemos creado condiciones en las que damos exámenes para mejorar cómo tomamos otras pruebas para lograr la perfección en las pruebas estandarizadas estatales y / o federales. El propósito de las pruebas se ha subvertido de una herramienta para aumentar el aprendizaje a un indicador de éxito no confiable.

UTLA le solicitó al LAUSD el número, el tipo, el tiempo empleado, la pérdida de tiempo de instrucción y el costo de cada examen que los estudiantes debían tomar. La mayoría de los datos suministrados por LAUSD mostraron que el Distrito mismo no sabe cuánto tiempo toma administrar o interpretar las pruebas y no puede cuantificar la pérdida de tiempo de instrucción.

Asimilen esto. La administración de LAUSD afirma que todas estas pruebas son necesarias y nos darán información, sin embargo, ¿ni siquiera nos pueden decir cuánto tiempo toma dar cada prueba? Cualquier maestro con acreditación completa en un salón con la cantidad adecuada de estudiantes podrá decirle dónde están sobresaliendo sus estudiantes, dónde necesitan apoyo adicional y qué tipo de herramientas de evaluación serán eficaces con sus alumnos.

A pesar de la incapacidad del LAUSD para producir datos significativos, sabemos una cosa con absoluta certeza. Cada hora que se gasta en un examen innecesario requerido por el Distrito es una hora que podría haberse dedicado a la instrucción.

Concuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg con respecto a esta propuesta, pero no veo el beneficio de un proyecto piloto. La propuesta de UTLA prevé la discreción de los maestros, por lo que maestros individuales o niveles de grado podrían optar por utilizar las pruebas y evaluaciones no obligatorias ofrecidas por el Distrito. Nada excluye esto. Normalmente se utilizan los proyectos piloto para probar y cometer errores en un nuevo programa y no veo ningún beneficio al hacer esto en relación con el asunto de las pruebas.

Sección Nueva — Educación Especial

Concuerdo con el Pdte. Weinberg en que esta sección nueva debe incluirse en cualquier recomendación de resolución. Difiero en lo que debería incluirse en la sección nueva.

Actualmente, existe una escasez de maestros de educación especial que dificultan que se adapten los nuevos maestros de educación especial. Asignar un mentor a nuevos maestros de educación especial parece ser un enfoque de sentido común para proporcionar la orientación

necesaria que necesitan los nuevos maestros.

Los maestros de Educación Especial se están ahogando en el papeleo. Los IEP toman una cantidad de tiempo considerable y los maestros de educación especial frecuentemente deben participar en reuniones prolongadas, atrapados en el medio entre los padres, que desean el mayor apoyo posible para sus hijos, y los administradores, que desean proporcionar la menor cantidad de recursos posible. Unos días de licencia para garantizar el cumplimiento de los informes requeridos es lo razonable.

Concuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg en reducir a cantidad de estudiantes por maestro en las clases de Educación Especial. UTLA presentó tres opciones distintas para reducir la cantidad de alumnos por clase en la página 343 de la presentación de UTLA. De estas tres propuestas, la Opción C se ocupa de la reducción directa de la cantidad de alumnos por clase y tiene tres niveles de reducción. El nivel más caro limitaría el tamaño de la clase a 6 y costaría \$ 90.5 millones adicionales, sin embargo, limitar el tamaño de la clase a 8 o 10, no significaría ningún costo de personal adicional. Recomendaría adoptar la propuesta de UTLA porque ofrece una reducción de la cantidad de alumnos en las clases actuales de Educación Especial, pero deja a discreción del Distrito hasta qué punto y hasta cuánto será el límite del costo de las clases de Educación Especial.

Sección XI — Traslados

Estoy de acuerdo en parte y discrepo en parte con la recomendación del Pdte. Weinberg. Obviamente, estoy de acuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg para aquellas áreas en las que las partes han llegado a un acuerdo y concuerdo con su recomendación sobre la antigüedad.

Sin embargo, el verdadero punto decisivo de esta propuesta es que el LAUSD convierta unilateralmente las escuelas de la comunidad en escuelas magnet y desplace a los estudiantes y maestros. Esto no mejora la asistencia ni atrae a los estudiantes, sino que este proceso tiende a segregar a los alumnos de manera muy similar a lo que han demostrado hacer las escuelas autónomas. En lo que concuerdan las partes es que la mayoría de los estudiantes de LAUSD están en el nivel de pobreza. Si bien una escuela magnet llamativa puede atraer algunos estudiantes de otra comunidad, cuyos padres tienen la capacidad de llevarlos y recogerlos de la escuela todos los días, los recursos del Distrito se gastan mejor garantizando que se satisfagan las necesidades básicas de los niños que viven en el área de la escuela de su comunidad, particularmente de los estudiantes que se encuentran dentro el nivel de pobreza y cuyos padres probablemente tengan dos o más trabajos.

Esto no quiere decir que no debería haber escuelas magnet o un proceso para convertir una escuela de la comunidad en una escuela magnet. UTLA no se opone a las escuelas magnet en general. La propuesta de UTLA tiene la intención de dirigir la decisión de convertir una escuela de la comunidad en una escuela magnet a la escuela local, algo con lo que debería estar de acuerdo el supuesto control local del LAUSD.

La propuesta de UTLA requeriría que una mayoría (60%) de los maestros vote a favor de una

conversión escolar. Esta propuesta es coherente con el lenguaje usado en distritos escolares comparables cercanos, como por ejemplo Santa Monica, que requiere una super mayoría de 66% (páginas 74-75 de su acuerdo CBA), lo cual podría tener lugar mediante un proceso de conversión escolar explícito, procedimientos de consulta o en la capacidad para que la escuela local pueda votar a favor de renunciar a ciertas partes del acuerdo CBA. UTLA también prohibiría que el Distrito requiera que los maestros vuelvan a postularse para enseñar en la escuela a la que han sido asignados, en algunos casos, para toda su carrera docente.

La continuidad es importante para los niños. Los estudiantes no sólo conocen a sus propios maestros, sino también a aquellos que probablemente tendrán el año siguiente. Asimismo, los padres (al menos en la escuela primaria y secundaria), conocen al maestro de sus hijos, y a los maestros que tendrán el próximo año escolar. La continuidad aumenta la confianza y hace que los estudiantes y los padres se sigan sintiendo cómodos. Sin lugar a duda, los maestros y los padres son las personas que están más cerca de los estudiantes y entienden sus necesidades, a diferencia del director, o de las oficinas del distrito.

Requerir un 60% de votos para que una escuela se convierta en una escuela magnet proporciona una mayor variedad de opiniones de las que existen actualmente y garantiza una mayor aceptación por parte del personal. Esto sólo puede beneficiar a los estudiantes y a la comunidad.

Recomendaría que se acepte la propuesta de UTLA además de los puntos mencionados anteriormente en los que coincido con el Pdte. Weinberg.

Sección X — Evaluación

Concuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg de aceptar el cambio propuesto por las partes del Marco de Enseñanza y Aprendizaje (TLF) a los Estándares de California para la Profesión Docente (CSTP). No estoy de acuerdo con que el cambio deba estar en un proyecto piloto por varias razones.

Como lo muestra la presentación de UTLA, LAUSD es la única entidad que usa el TLF. UTLA señala que el TLF se ha creado libremente basándose en el trabajo de Charlotte Danielson, quien desde entonces ha rechazado al TLF como una herramienta de evaluación (página 238, 239 y siguientes). El Distrito, por supuesto se basa en afirmaciones no demostradas, como se mencionó anteriormente, sin ningún dato de apoyo.

El instrumento de evaluación CSTP, sin embargo, es utilizado por todos menos uno de los Distritos comparables. El CSTP es el estándar de la industria para la evaluación de maestros de California.

El TLF ha sido objeto de una considerable disputa entre las partes, que se remonta a dos Superintendentes. Dudo seriamente que cualquiera de las partes no esté de acuerdo en que un proyecto piloto simplemente cause una fricción interna adicional. Más bien, recomendaría que para la evaluación las partes comiencen a usar el CSTP a partir del año escolar 2019-2020.

Sección XI-B — Plan Maestro

No estoy de acuerdo con la recomendación del Pdte. Weinberg de que ambas partes abandonen esta propuesta. Sin embargo, después de muchas audiencias informativas, particularmente con más de 20 temas pendientes, coincidiría que LAUSD y UTLA enfrentarán dificultades para cumplir con la Proposición 58 recientemente aprobada, si las partes no llegan a un acuerdo en esta área.

La Propuesta 58 no sólo eliminó las restricciones de la educación bilingüe, sino que también proporcionó una vía para que los padres exijan a sus escuelas locales que ofrezcan programas en dos idiomas, de alfabetización bilingüe y de doble inmersión. En las páginas 257 y 258 de la presentación de UTLA, el sindicato UTLA demostró un número significativamente alto de estudiantes que hablan un idioma que no es el inglés. Esto no debería sorprender a nadie. Lo que sorprende es la propuesta de UTLA de ampliar la disponibilidad de estipendios bilingües que en realidad le ahorra al Distrito \$1 millón anualmente, lo cual reduce ligeramente al estipendio.

En las páginas 483 a 485 de su presentación, el Distrito repite las mismas afirmaciones no demostradas sobre un sólido peso de la prueba y costos excesivos. El Distrito afirma que la propuesta costaría \$ 89 millones sin ningún dato para sustentarlo. En marcado contraste, UTLA demuestra ahorros en los costos al calcular el número de maestros con acreditación bilingüe apropiada, a partir de los datos proporcionados por LAUSD en octubre de 2018.

Dados los requisitos legales de la Propuesta 58, la extraordinaria necesidad de educadores bilingües en Los Ángeles y el cálculo real de costos presentado por UTLA que resulta en una ligera reducción de costos, yo recomendaría la adopción de la propuesta de UTLA.

Sección XXI — Educación para adultos

En parte estoy de acuerdo y en parte discrepo con la recomendación del Pdte. Weinberg sobre educación de adultos. Estoy de acuerdo en que los elementos acordados deben incluirse como una recomendación para llegar a una resolución.

Además, recomendaría que el Distrito proporcione información precisa sobre las asignaciones en la educación de adultos, la cantidad de alumnos por clase que es manejable y un esquema salarial más consistente. Ninguna de las partes ofreció propuestas de costos detalladas, UTLA propuso un esquema salarial que es diferente del statu quo, pero con un costo neutral y el Distrito reclama que el costo es de \$ 23 millones. Los maestros de educación de adultos, como cualquier empleado, merecen recibir sus cheques de pagos de manera consistente y predecible. Las partes deben acordar un costo para implementar esta parte de la propuesta. Además, los maestros de educación de adultos deben ser tratados de manera similar a sus colegas de K-12 y poder dar su opinión sobre sus asignaciones mediante la participación en un proceso de matriz anual para sus asignaciones.

Sección XXII — Educación Temprana

El Pdte. Weinberg recomienda que las partes establezcan un grupo de trabajo de educación temprana, que tanto UTLA como LAUSD están de acuerdo en hacerlo. Concuero con ello.

Sin embargo, disiento de la recomendación de abandonar todas las demás propuestas. La educación temprana es comúnmente conocida por proporcionar una base sólida para el éxito en la escuela primaria. UTLA proporcionó una investigación que demuestra esto en las páginas 266-276 de su presentación. Con una gran población de estudiantes en el nivel de pobreza, LAUSD necesita invertir en este aspecto y proporcionar recursos a las familias con dificultades, las cuales no pueden proporcionar los mismos recursos que los padres más adinerados.

Actualmente, los docentes de educación temprana del LAUSD que tienen una licenciatura y una credencial de maestro reciben un salario más bajo que sus colegas que enseñan kindergarten con el mismo nivel de educación. Una vez más LAUSD afirma, sin dar ni un fragmento de datos o pruebas, que el costo de esta propuesta es de \$24 millones. Una vez más, utilizando los datos proporcionados por LAUSD, UTLA demuestra en la página 278 de su presentación que sólo 11 maestros calificarían actualmente para ser ubicados en el mismo programa de salarios que los maestros regulares del aula. El costo total para esto, incluido el aumento salarial propuesto de UTLA de 6.5%, sería de \$ 17,237. Diecisiete mil dólares. LAUSD está simplemente siendo avaro al rechazar esta propuesta. Dudo que haya una partida en el presupuesto del LAUSD inferior a \$ 20,000.

Actualmente, los docentes de educación temprana no cuentan con un descanso para el almuerzo libre de tareas, con una jornada laboral de 8 horas, en contraste con 14 distritos similares que ofrecen un descanso para el almuerzo libre de tareas, que incluye una jornada laboral de 8 horas. El argumento sin fundamento del Distrito en contra de esta propuesta en la página 628 de su presentación es, esencialmente, que los docentes de educación temprana no trabajan tan arduamente como los maestros regulares. Dudo que los docentes de educación temprana, o cualquiera que haya dejado a sus hijos en un centro de educación temprana, estén de acuerdo.

Los docentes de educación temprana tienen más de un horario de trabajo. UTLA propone colocar al representante de UTLA para la educación temprana en el horario más temprano para que el representante pueda asistir a las reuniones del sindicato que se realizan a última hora de la tarde. El Distrito rechaza esta propuesta, argumentando en la página 630, que mostraría preferencia por un empleado en lugar de otro y causaría conflictos. Este es un comentario tan falso que tendría más respeto por el LAUSD y su presentador, el Sr. Green, si simplemente hubieran dicho que no quieren que los empleados estén representados por el sindicato. Al menos eso sería honesto.

Por estas razones, recomendaría a las partes que acepten las propuestas de UTLA sobre educación temprana.

Sección IV — Derechos de UTLA

Coincido con la recomendación del Pdte. Weinberg sobre este tema, sin embargo, el Sr. Green

presentó para el Distrito varios argumentos durante la audiencia sobre el tiempo de licencia, que prometí responder.

Específicamente, el Sr. Green presentó un largo argumento sobre el reembolso de las licencias, argumentando que era ilegal que el Distrito acepte cualquier cosa excepto el costo total de la licencia, incluidos los costos legales. En resumen, el Señor Green está equivocado. Hay tres tipos de licencia bajo la ley EERA que controla la negociación colectiva K-12 en California. Hay tiempo de licencia para los fines de las negociaciones y el procesamiento de quejas que el Distrito debe proporcionar sin costo a UTLA. Existe un derecho estatutario para los funcionarios electos del sindicato a una licencia para ausentarse bajo el artículo 44987 del Código de Educación, que requiere que el sindicato le reembolse al Distrito. El tercer tipo de tiempo de licencia es el tiempo de licencia negociado. El tiempo de licencia (que no sea el otorgado por EERA) y el reembolso, si lo hubiera, es un tema obligatorio de negociación reconocido por la Junta de Relaciones Públicas de Empleo. (Ver Centinela Valley Secondary Union High School District, PERB Dec. No. 2378-E, (2014))

Controversias pendientes

Estoy de acuerdo con las recomendaciones del Pdte. Weinberg en cuanto a los temas pendientes, excepto en los que he indicado lo contrario anteriormente.

En conclusión, quisiera enfatizar la declaración de apertura del Sr. Good ante el panel de audiencia de que, con la composición actual del LAUSD, el sindicato UTLA no tiene un socio de negociación honesto que actúe con integridad. Si el LAUSD hubiera actuado con integridad, habrían presentado contrapropuestas explícitas que habrían ayudado al panel a reducir las controversias para lograr un acuerdo racional. Si el LAUSD realmente quisiera invertir en sus escuelas, habría aceptado un programa piloto de escuelas comunitarias y adoptado muchas de las propuestas de UTLA que benefician a los estudiantes. Si el LAUSD estuviera realmente preocupado por una insolvencia pendiente, el LAUSD solicitaría una moratoria en las escuelas autónomas para frenar la disminución de la inscripción. En lugar de simplemente quejarse en la prensa sobre la falta de fondos adecuados y no hacer nada, el LAUSD podría asociarse con UTLA para una iniciativa de financiamiento para 2020. Desafortunadamente, LAUSD no hace nada de esto.

En mis diecisiete años de trabajo con sindicatos, se me ha solicitado ayudar a resolver innumerables disputas de negociación en mediación y me senté en muchos paneles de investigación. Nunca he visto a un empleador que estuviera decidido a su propia desaparición. Los estudiantes de LAUSD merecen algo mejor y LAUSD debe aceptar las propuestas de UTLA que prometen las escuelas que se merecen los estudiantes de L.A.

Fecha: 16 de diciembre, 2018



Vern Gates: Miembro del Panel Sindical

**Conclusiones y recomendaciones de conformidad con el artículo 3548.2 del Código de Gobierno de California
Caso PERB Número LA-IM-4001-E**

En la causa de un impasse entre el Distrito Escolar Unificado de Los Angeles y el Sindicato de Maestros Unidos de los Angeles (United Teachers Los Angeles)

Concurrencia del Panelista Adam Fiss:

Coincido sinceramente con la gran mayoría de los hallazgos y recomendaciones de la investigación neutral de los hechos. Escribo por separado solo para aclarar algunos hechos y resaltar algunas áreas para ahondar más o expresan desacuerdo.

Con respecto a la cantidad de alumnos por salón, aunque aprecio que la investigación Neutral tuvo un tiempo limitado para verificar las cifras de los promedios de la cantidad de estudiantes por salón, las cifras oficiales del Departamento de Educación de California son precisas y reflejan que de los 10 distritos escolares más grandes del estado, el LAUSD es el segundo solamente después del Distrito Unificado de San Francisco, en cuanto a los promedios de estudiantes por clase más bajos, como se refleja en el siguiente cuadro:

<u>Clasificación</u>	<u>Distritos Escolares</u>	<u>Promedio de estudiantes por salón de clase</u>
1	Distrito Unificado de San Francisco	25.10
2	<i>Distrito Unificado de Los Angeles</i>	25.94
3	Distrito Unificado de Fresno	27.31
4	Distrito Unificado de San Diego	28.29
5	Distrito Unificado de Elk Grove	28.56
6	Distrito Unificado de la Ciudad de San Bernardino	28.94
7	Distrito Unificado de Santa Ana	29.33
8	Distrito Unificado de Capistrano	29.66
9	Distrito Unificado de Long Beach	30.04
10	Distrito Unificado de Corona-Norco	30.69

Con respecto a la eliminación del Artículo 1.5 de la Sección sobre los tamaños de las clases, quiero enfatizar que será importante negociar salvaguardas que permitan la desviación de las nuevas cifras comparadas con un nuevo punto de referencia acordado para garantizar una flexibilidad suficiente en tiempos de recesión económica.

También quiero aclarar que la posibilidad de volver a los promedios y máximos de las cifras que no se han utilizado durante más de 10 años dependerá de una compensación entre la cantidad de alumnos por salón y la compensación. Por ahora, las cifras acordadas contenidas en el Memorando de entendimiento de LAUSD / UTLA 2017 siguen siendo las cifras más realistas.

Con respecto a las reservas del Distrito, quiero aclarar que algunas de las sumas de reserva mencionadas no son ilimitadas porque incluyen fondos que se asignan a los planteles de las escuelas locales para que sean consistentes con la Rendición de Cuentas del Control Local (LCAP).

Con respecto a expandir el alcance de la representación sindical más allá de la disciplina, este es un tema de negociación que no es obligatorio, y que no se debería haber insistido a que sea parte del impasse y no se puede recomendar.

Con respecto a los pocos elementos que exigen limitar la discreción del Distrito en cuestiones de asignación, evaluación o selección, creo que cualquier limitación de este tipo debe ser cuidadosamente delineada.

No estoy de acuerdo con las recomendaciones sobre la Sección XXXI-Asuntos Varios, y sobre una nueva disposición de Rendición de Cuentas de las Escuelas.

Con respecto a los asuntos restantes, estoy de acuerdo en que algunos programas piloto pueden ser apropiados, pero la naturaleza y el alcance de esos programas piloto deberían ser cuidadosamente seleccionados. Además, con respecto al programa piloto sugerido en la Sección XXV, Libertad y responsabilidades académicas, que permiten a los maestros determinar las pruebas más allá de las pruebas obligatorias, no estoy de acuerdo con esta recomendación porque este asunto no es un tema obligatorio de negociación (es decir, sólo es apropiado para consultas). El programa piloto también conduciría a evaluación inconsistentes (no uniforme) de estudiantes a lo largo del Distrito y de aula en aula.

Fecha: 17 de diciembre, 2018

Adam J. Fiss

Adam J. Fiss, Panelista

David A. Weinberg

Servicios de Arbitraje, Mediación y Resolución de Conflictos

35 Miller Ave #117 Mill Valley, CA 94941

415-378-5701 dwwedarb@gmail.com

Oficinas en el Sur de California:

1223 Wilshire Blvd. #622 Santa Monica, CA 90403

17 de diciembre, 2018

Jeff Good, Director Ejecutivo
United Teachers Los Angeles
3303 Wilshire Boulevard, 10th
Floor Los Angeles, CA 90010

Rob Samples, Director Interino del
Distrito Escolar Unificado de Los
Angeles
333 South Beaudry Avenue,
14th Floor Los Angeles, CA
90017

Re: Informe del Panel de Investigación de los
Hechos Caso No. LA-IM-4001-E LAUSD/UTLA

Estimadas Partes:

Adjunto encontrarán los hallazgos y las recomendaciones del panel de investigación de los hechos para los términos del acuerdo según lo requiere el Código de Gobierno 3548.3. Espero que estos hallazgos y recomendaciones puedan ayudar a que las partes logren una resolución de mutuo acuerdo en esta disputa contractual. Si pudiera serles de alguna ayuda, no duden en comunicarse conmigo en cualquier momento. Fue un placer trabajar con ambos.

Atentamente,

David A. Weinberg