

Memorándum de Acuerdo
para el Convenio Colectivo Sucesor
para el período del 1 de Septiembre de 2021 al 31 de Agosto de 2024
entre el Sindicato de Maestros de Boston, Local 66, AFT-Massachusetts y el Comité
Escolar de la Ciudad de Boston

Este Memorando de Acuerdo ("MOA") se celebra entre el Sindicato de Maestros de Boston, Local 66, AFT-Massachusetts ("BTU" o el "Sindicato") y el Comité Escolar de la Ciudad de Boston ("Comité"), colectivamente, "las Partes" y contiene los términos del acuerdo de negociación colectiva sucesora.

En concreto, el 13 de julio de 2022, las partes alcanzaron un acuerdo tentativo sujeto a ratificación por parte de los miembros de BTU y a aprobación por parte del Comité. Este acuerdo cubre el período de tres (3) años, del 1 de septiembre de 2021 al 31 de agosto de 2024. A continuación se detallan los cambios en el acuerdo con fecha 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de agosto de 2021. Salvo lo dispuesto expresamente a continuación, las partes acuerdan que los términos y disposiciones del acuerdo 2018-2021 se prorrogarán sin modificaciones para el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2024.

1. Vacaciones (efectivo el 9/1/22)

1. Revisar el artículo V E. 3 del contrato de los maestros a fin de añadir el día de Juneteenth a la lista de días festivos y cambiar el Día de Colón por el Día de los Pueblos Indígenas.
2. Revisar el acuerdo de los especialistas en ABA a fin de añadir el día de Juneteenth y enumerar los mismos días festivos que en el contrato de los maestros.
3. Revisar el artículo III C del convenio de Paraprofesionales para incluir la misma lista de días festivos del contrato de los maestros.
4. Añadir un nuevo artículo III C al contrato de sustitutos y volver a redactar las secciones subsiguientes:
C. Días festivos y vacaciones
Los sustitutos de grupo/edificio serán pagados por los feriados escolares y las semanas de vacaciones. Enumera los mismos días festivos que en los demás contratos.

2. **Festividades religiosas (a partir del 9/1/22)**

Sustituir el actual artículo VIII Q. 5 (d) "Festividades religiosas" por el siguiente:

Festividades religiosas:

El comité proporcionará a los empleados que observen las festividades religiosas que se produzcan cuando las escuelas estén abiertas hasta dos (2) días sin pérdida de salario o permiso personal. La Oficina de Equidad mantendrá una lista de las fiestas religiosas aprobadas automáticamente. Las solicitudes relativas a otras fiestas religiosas pueden dirigirse a la Oficina de Equidad.

Los empleados que pretendan tomarse un día libre en virtud de esta disposición del contrato deberán notificarlo a su supervisor y a la Oficina de Equidad e identificar la observancia con al menos diez días lectivos de antelación. Si la naturaleza de la celebración es tal que la fecha exacta no se conoce con diez días lectivos de antelación, el empleado deberá notificar la fecha aproximada. Si el día festivo cae dentro de los primeros diez días del año escolar, el empleado deberá avisar antes del día anterior al primer día de clases para los estudiantes.

NOTA: Lo anterior también se insertará en los contratos de las demás unidades de negociación.

Además, no es un lenguaje que se incluya en el contrato, pero la lista de festividades religiosas aprobadas automáticamente incluye, entre otras, las siguientes: Rosh Hashanah, Yom Kippur, Eid al Fitr, Eid al Adha, Viernes Santo ortodoxo, Año Nuevo Lunar, Día de Reyes, Diwali.

3. **Grados de Derecho**

Revisar los párrafos segundo y tercero del artículo VIII D. 5 (c) como sigue:

Suprimir los siguientes párrafos:

Deberán acreditarse los créditos o títulos de derecho para los empleados que hayan cursado estudios de derecho en la fecha de ratificación del Acuerdo 1983-86 o antes y adquirieran su título de derecho el 30 de junio de 1985 o antes. Los demás empleados con grado en Derecho se situarán siempre en un peldaño de la escala salarial adelantado con respecto al lugar en el que se encontrarían. El Departamento de Recursos Humanos responderá con prontitud a las solicitudes de preaprobación de cualquier curso.

Doctorado en Derecho: BPS se compromete a averiguar el número de maestros actuales con JD (Juris Doctorate) a fin de determinar la forma más adecuada de compensar su formación.

e insertar la siguiente frase:

"A partir del 9/1/2022, los empleados con título de JD (Juris Doctorate, Doctorado en

Derecho) se colocarán en el estrato de doctorado".

4. WiFi

Insertar un nuevo artículo VII A. 22 titulado "Wi-Fi":

"A partir del 9/1/22, los educadores no estarán obligados a utilizar sus puntos de acceso personales de Wi-Fi mientras trabajen desde o dentro de un edificio/programa de BPS".

NOTA: Añadir el mismo lenguaje en los 4 acuerdos.

5. Lavabos en las oficinas de las enfermeras

Insertar la siguiente nueva frase en el artículo VII A. 2 (b):

"Cada consultorio/suite de salud estará equipado con un lavabo operativo".

6. Aumento de la tasa de cobertura para paraprofesionales

Enmendar el artículo V A 8(c) en el contrato de la unidad de maestros y enmendar el artículo II A. 6. (b) del contrato de los paraprofesionales para que, a partir del 9/1/22, la tasa de cobertura de los paraprofesionales aumente a \$13 por hora para todos los paraprofesionales que cubren un aula cuando el maestro está ausente. Cualquier práctica anterior de omitir a los paraprofesionales de la cobertura de este artículo, incluyendo especialmente a los paraprofesionales de la Biblioteca, queda anulada.

7. Programa para personas sin hogar

Añadir una nueva subsección d al artículo III H 1 como sigue: La ciudad de Boston ha demostrado su capacidad para abordar el problema de las personas sin hogar centrándose en la cuestión y reuniendo a socios del sector público y privado. La ciudad de Boston y BPS colaboran en un programa piloto para alojar a las familias de 1,000 estudiantes sin hogar en las escuelas de Boston, con planes de ampliarlo al final del periodo piloto para alojar a las familias de hasta 4,000 estudiantes sin hogar. Trabajaremos conjuntamente con los socios del proyecto piloto con el objetivo de eliminar la falta de vivienda de las familias de los estudiantes de las escuelas de Boston en un plazo de cinco años.

8. Crédito de servicio de paraprofesionales

A los paraprofesionales que hayan trabajado en otras funciones dentro de BPS se les acreditarán todos los años de servicio al comenzar a trabajar como paraprofesionales, de la siguiente manera:

Insertar el nuevo artículo III A del acuerdo de los paraprofesionales como sigue (y volver a redactar las secciones subsiguientes):

A. Colocación y ascenso de escalones

1. Tasa de contratación

A partir del 1 de septiembre de 2022, los paraprofesionales recién contratados

deberán contar con todos los años de servicio como empleados de BPS en cualquier puesto, contados para sus años de experiencia con el fin de determinar su tasa de contratación. Específicamente, los miembros de la unidad de negociación de Paraprofesionales recibirán un año de crédito salarial por cada año trabajado en Escuelas Públicas de Boston, independientemente del puesto que ocupen.

2. Experiencia laboral en Boston

Además, a partir del 1 de septiembre de 2022, todos los paraprofesionales empleados por BPS, aunque no sean una nueva contratación, serán trasladados al nivel del contrato más aplicable a su nivel de experiencia; siempre y cuando dicho traslado no suponga una reducción de salario o sueldo ni prive a ningún paraprofesional de los aumentos salariales o de sueldo previstos en los términos del contrato o que ofrezca el Comité Escolar.

3. Contar como un año

A efectos del artículo III A. 1. y 2., ciento veinte (120) días de clase por año escolar se acreditarán como un año de experiencia laboral.

9. **Aumento de la paga de LATF**

(G 14 en la p. 108) Aumentar la paga de LATF a \$1,000 por cada 25 estudiantes a partir del 9/1/22, indexado al año siguiente. La tabla se leerá como sigue:

9/1/21	9/1/22	9/1/23
\$315.18	\$1,000.00	\$1,030.00

10. **Crédito de servicio interior**

Revisar la primera frase del artículo VIII A. 3. (b) como sigue:

"A partir del 9/1/22, los maestros provisionales recibirán crédito salarial por hasta tres (3) años completos de experiencia docente satisfactoria fuera del sistema escolar, y por todos los años completos de experiencia dentro de Escuelas Públicas de Boston".

11. **Laptops 4 Learning**

Insertar el siguiente nuevo artículo III M del Contrato de ABA y volver a redactar la sección subsiguiente:

M. Laptops 4 Learning

A medida que las computadoras portátiles estén disponibles, los Especialistas de ABA tendrán la opción de participar en el programa de computadoras portátiles L4L de la misma manera que los maestros, a su discreción.

Insertar el siguiente nuevo artículo III F en el contrato de los sustitutos y volver a redactar la sección subsiguiente:

F. Laptops 4 Learning

A medida que las computadoras portátiles estén disponibles, los sustitutos del grupo/edificio tendrán la opción de participar en el programa de computadoras portátiles L4L de la misma manera que los maestros, a su discreción.

Insertar el siguiente nuevo artículo III O en el contrato de paraprofesionales, y volver a redactar la sección subsiguiente:

O. Laptops 4 Learning

A medida que las computadoras portátiles estén disponibles, los siguientes miembros de la unidad de negociación de paraprofesionales tendrán la opción de participar en el programa de computadoras portátiles L4L de la misma manera que los maestros, a su discreción:

1. Enlaces familiares
2. Coordinadores comunitarios de campo
3. Intérpretes de lengua de signos
4. Paraprofesionales de la rama de ABA
5. Paraprofesionales especialista en braille y materiales
6. Paraprofesionales en bibliotecas
7. Otros según sea necesario y la capacidad lo permita, hasta el 25% de la unidad de negociación de paraprofesionales.

12. **Enlaces familiares**

Integrar a los enlaces familiares en el contrato de la siguiente manera:

- 1) En el artículo I A. -

Añadir el término "enlaces familiares" en el primer párrafo entre "coordinadores de campo de la comunidad" e "intérpretes de lengua de signos" [Página 128]

- 2) En el artículo II A. 1. -

Añadir el texto al final del párrafo:

"La función de los miembros de la unidad paraprofesional empleados como Enlaces Familiares es promover la participación de las familias y los estudiantes dentro de la escuela, de BPS y de la comunidad de Boston en general". [Página 131]

- 3) En el artículo II, A. 6. -

Añadir lo siguiente:

"d) A partir del 9/1/22, no se pedirá ni se exigirá a ningún Enlace Familiar que trabaje como maestro sustituto en reemplazo de un maestro reportado como ausente". [Página 132]

- 4) En el artículo II. B. 3. -

Añadir "Enlaces familiares" como número 16. [Página 135]

- 5) En el artículo II. B. 5. -

Añadir "Enlace familiar" en el tercer párrafo entre "Coordinador de campo comunitario" y "Paraprofesional individual" [Página 136]

- 6) En el artículo II. B. 6. -

Añadir ". Grupo 5: Enlace familiar (categoría de puesto 16) después de ". Grupo 4: Intérpretes de lengua de signos (categoría de puesto 15)" [Página 136]

- 7) En el artículo C. 1. -

Añadir "6. Enlaces familiares" al final de la lista de cargos [Página 137]

- 8) A partir del 9/1/22, revisar el artículo III E. del contrato de paraprofesionales para añadir "Enlaces familiares" al tercer grupo de tablas salariales, para que diga "Coordinador de campo de la comunidad, Paraprofesionales de salud, y tarifa de enlace familiar".

- 9) Añadir un nuevo artículo II E., titulado "Enlaces familiares":

1. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los Enlaces Familiares será de ocho (8) horas diarias.

2. Año de trabajo

A partir del 9/1/22, el año laboral de los Enlaces Familiares será de 215 días. El año laboral incluirá los 180 días que los estudiantes están en la escuela (el "año escolar"), y 35 días fuera del año escolar. Las dos últimas semanas completas del mes de julio se reservarán como días no laborables para todos los enlaces familiares. Los 35 días fuera del año escolar se programarán en colaboración entre el empleado y su director (Principal/Head) de estudios.

13. **Educación especial**

Compromiso con la educación inclusiva

Suprimir el apartado 2 del artículo V A. y sustituirlo por el siguiente:

Visión

La inclusión se produce plenamente cuando todos los estudiantes son educados en el

entorno menos restrictivo y se les proporciona acceso a una serie completa de servicios que satisfacen sus necesidades individuales y especiales. La inclusión no es un lugar o un programa. Todas las aulas de Escuelas Públicas de Boston deben ser inclusivas.

La práctica inclusiva se refiere a las estrategias de instrucción y conducta que mejoran los resultados académicos y socioemocionales de todos los estudiantes, con y sin discapacidades, en entornos de educación general. Las partes se comprometen a aumentar las prácticas y oportunidades de inclusión para todos los estudiantes, independientemente de su nivel de necesidad.

La Ley de Educación para Personas con Discapacidades (IDEA) exige que los estudiantes con discapacidades sean educados en el entorno menos restrictivo con una instrucción especialmente diseñada, con los apoyos apropiados necesarios para aplicar su PEI y progresar eficazmente en sus objetivos del PEI, a la luz de sus circunstancias. Creemos que todos los estudiantes deben ser miembros plenos y aceptados de la comunidad escolar y que los estudiantes con discapacidades deben considerar en primer lugar el derecho a ser educados en el entorno de la educación general junto a sus compañeros de desarrollo típico. Una educación inclusiva eficaz requiere un alto nivel de colaboración entre la educación general, la educación especial, los proveedores de servicios relacionados y el personal de apoyo para implementar y modelar una comunidad inclusiva.

Todos los estudiantes de BPS son, en primer lugar, estudiantes de educación general. También compartimos la creencia de que los logros y las oportunidades de nuestros estudiantes son nuestra responsabilidad colectiva. También aceptamos que seguiremos todos los estatutos, reglamentos y directrices federales y estatales con respecto a la educación especial.

Transición a un distrito inclusivo

Para todas las escuelas, BPS se compromete a mantener al menos la dotación de personal de las clases de inclusión y las proporciones de tamaño de las clases existentes (que pueden estar contenidas en CBA 2018-2021, el acuerdo de inclusión de 2018 u otro acuerdo o la práctica establecida en el pasado en las escuelas) hasta el momento en que se implementen los nuevos diseños de clases inclusivas.

Nada de lo dispuesto en este acuerdo afectará al actual modelo de inclusión en Henderson School, a menos que las partes acuerden e implementen un nuevo diseño de clase inclusiva en dicha escuela.

Aportación de los maestros

- **Reuniones de PEI**
 - Todas las decisiones relativas a los PEI se tomarán a través del proceso del equipo, de acuerdo con las leyes estatales y federales. Se invitará a todos los miembros de la unidad de negociación de maestros que apoyen a un estudiante

con discapacidad a asistir a las reuniones del equipo. En la medida de lo posible, el Distrito proporcionará cobertura en el aula a los maestros que asistan a las reuniones del equipo del PEI.

○ **Equipos de planificación de la inclusión**

Todas las escuelas deben tener un Equipo de Planificación de la Inclusión que trabajará conjuntamente con el Equipo de Liderazgo Educativo. El primer año será el de la planificación y la aplicación inicial. Los años dos y tres serán de apoyo a la aplicación. Al concluir el año escolar 2024-2025 o al concluir su año de planificación y dos años de implementación, el cargo del equipo de planificación de la inclusión puede cambiar para incluir el apoyo continuo para construir una comunidad inclusiva fuerte.

○ Los miembros de BTU elegidos para el Equipo de Planificación de la Inclusión recibirán hasta dos días completos de cobertura sustitutiva para que el Equipo pueda realizar recorridos, observaciones de clases, reunirse, planificar y abordar las preocupaciones.

○ Los miembros de BTU elegidos para el Equipo de Planificación de la Inclusión pueden utilizar hasta cinco (5) horas para abordar las preocupaciones que se le planteen al Equipo. El líder escolar determinará qué horas de desarrollo profesional contractual, que no excedan de cinco (5) horas en total, pueden ser sustituidas por el trabajo del Equipo de Planificación de la Inclusión.

○ Los miembros de BTU de los equipos de planificación de la inclusión en el centro escolar serán elegidos por los miembros de BTU elegibles del centro. Los miembros de BTU que formen parte del equipo de planificación de la inclusión serán compensados con la tarifa horaria contractual por las reuniones adicionales fuera de su jornada y año laboral habituales hasta un máximo de 15 por año escolar. Cuando una escuela tenga un puesto a tiempo completo o parcial asignado para dirigir las prácticas inclusivas (instructor, coordinador, etc.), esa persona deberá facilitar el equipo. Al menos el 50% del comité debe ser miembro de BTU.

○ El equipo de planificación de la inclusión se encargará de hacer recomendaciones al Consejo Escolar o al Consejo de Administración sobre lo siguiente:

- Planificación y ejecución, incluyendo:
 - Desarrollo profesional
 - Creación de cultura y mentalidad
 - Programación
 - Dotación de personal
 - Estructuras de comunicación, relación y protocolos con los sistemas de SST/MTSS basados en la escuela.
 - Revisar la composición de las clases y los modelos de personal en la Escuela.
 - El Equipo de Planificación de la Inclusión puede elegir a un representante para que participe en las partes de la reunión que no impliquen decisiones sobre el personal individual.

- Presentar recomendaciones en la reunión anual entre el equipo de la escuela y el equipo de la oficina del distrito para revisar la dotación de personal para el próximo año escolar.
- El ILT y/o el Equipo de Planificación de la Inclusión se encargarán del mantenimiento/evaluación continua de las prácticas de inclusión:
 - Evaluar los éxitos y los retos.
 - Solicitar y tener en cuenta las opiniones y experiencias de las partes interesadas.
 - Asesorar a la dirección de la escuela sobre carencias y necesidades de personal y otros recursos.
- **Apoyo a los equipos de planificación:**
 - El distrito creará y mantendrá un manual de procesos, protocolos y plantillas, que incluya orientación sobre la composición de las clases y la dotación de personal adecuada, así como oportunidades de formación para apoyar a los equipos de planificación de la inclusión basados en la escuela.

Apoyos académicos

- **Compromiso**
 - El distrito se compromete a garantizar que todos los estudiantes tengan el apoyo académico necesario dentro del marco del MTSS.
 - El distrito mantendrá y publicará un menú de apoyos del MTSS actualizado al menos anualmente.
- **Apoyos para el maestro de registro**

Maestro de *registro* - El maestro de registro para los propósitos del lenguaje a continuación se define como el maestro de clase que se asigna al estudiante para cada porción del día. En una escuela primaria, lo más frecuente es que se trate de un maestro de aula de educación general. En un centro de enseñanza secundaria, lo más frecuente es que se refiera al maestro de la asignatura correspondiente a cada periodo lectivo. Esto también se refiere a los maestros de primaria en las clases de doble lengua y SEI. El lenguaje de la sección no se refiere a los maestros de registro que trabajan con estudiantes en clases sustancialmente separadas o a los maestros de registro en las escuelas diurnas.

El maestro titular, en colaboración con otros educadores y proveedores de servicios, es responsable de todos los resultados de los estudiantes de su clase. En el caso de los estudiantes con PEI, el maestro de registro proporcionará la instrucción apropiada para los marcos curriculares básicos para todos los estudiantes.

El maestro de registro es responsable del plan de estudios de educación general y de proporcionar arreglos. El maestro de registro colaborará con los maestros de educación especial o los proveedores de servicios relacionados para garantizar

que se cumplan los requisitos de los PEI de los estudiantes, como las modificaciones curriculares, el apoyo al comportamiento y la instrucción directa junto con los servicios relacionados.

Las aulas contarán con el personal adecuado para cumplir los requisitos de los PEI de los estudiantes. Las partes reconocen que la licencia doble/triple no se considerará como un modelo único de prestación de servicios y que los modelos que incluyan al menos dos educadores deben considerarse en primer lugar para cumplir los requisitos de los PEI de los estudiantes en el entorno menos restrictivo. Las partes reconocen que un educador con una segunda licencia en educación especial o ESL no extingue la obligación del Distrito de proporcionar el apoyo de otros educadores que se requieren en los PEI de los estudiantes y/o en beneficio de la instrucción especializada y los servicios de ESL. Los maestros cumplirán las leyes estatales y federales relativas a la información confidencial de los estudiantes al plantear sus preocupaciones a su sindicato. Si el sindicato sostiene que no se están prestando los servicios necesarios según los PEI de los estudiantes, entonces el sindicato puede elevar sus preocupaciones al Equipo de Planificación de la Inclusión. Si el sindicato sostiene que las preocupaciones no han sido resueltas satisfactoriamente por el Equipo de Planificación de la Inclusión, el sindicato puede elevar las preocupaciones al Grupo de Trabajo de la Inclusión, cuya disposición será definitiva, por escrito y vinculante, siempre que se ajuste a los requisitos de las leyes y reglamentos estatales y federales relativos a la educación especial y a los estudiantes de inglés. El Grupo de Trabajo de Inclusión del Comité Escolar se reunirá al menos 10 veces a lo largo del año académico para revisar estas preocupaciones y tener una respuesta para la siguiente reunión. El Equipo de Planificación de la Inclusión y el Grupo de Trabajo de la Inclusión no tendrán acceso a la información confidencial de los estudiantes.

El tiempo de planificación común para la consulta y la enseñanza conjunta es esencial. La formación continua también es importante.

BPS puede crear puestos basados en la escuela o desplegados centralmente como instructor, especialista, facilitador, director o coordinador centrado en el apoyo y la implementación de la inclusión y la construcción del marco de MTSS en una o más escuelas. En su caso, pueden ser miembros de la unidad de negociación de maestros de BTU con un salario y condiciones de trabajo equivalentes a los de un instructor pedagógico. Esta persona puede facilitar el equipo de planificación de la inclusión de la escuela.

- Cuando se trate de una función híbrida, las responsabilidades que no sean de liderazgo se dedicarán al servicio directo de los estudiantes, a menos que no se trate de un puesto de BTU.
- Sin perjuicio de otras disposiciones de este contrato en sentido contrario la persona que ocupe este cargo, no podrá actuar como evaluador de los miembros de BTU.

- BPS se compromete a proporcionar educadores para proporcionar intervenciones

académicas (p. ej., maestros de recursos, maestros de ESL, intervencionistas de nivel 2, etc.) consistentes con las necesidades de sus estudiantes en su escuela.

■ Estos educadores serán responsables de proporcionar servicios académicos dentro del marco de MTSS y prestarán servicios directamente a los estudiantes de acuerdo con las recomendaciones del equipo de SST y de PEI. *(Véase la nota de asignación más abajo)*

■ El distrito establecerá y mantendrá un número de teléfono para la Educación Especial que proporcionará una oportunidad para reportar anónimamente las preocupaciones y/o violaciones de la educación especial.

- Para un aula de maestro 1.0 donde el maestro esté usando tres licencias, dos de las cuales son de educación especial y ESL, los servicios de ESL para los estudiantes de EL serán proporcionados por un maestro de ESL que no es el maestro de registro, o los servicios de educación especial serán proporcionados por un maestro de educación especial que no es el maestro de registro, a menos que el maestro esté de acuerdo y se le proporcione un estipendio de 45 minutos por día a la tarifa por hora contractual.
- Cuando un estudiante con un PEI hace la transición dentro de Escuelas Públicas de Boston de la escuela primaria a la escuela intermedia o de la escuela intermedia a la escuela secundaria, la escuela receptora proporcionará una persona para que se reúna con el equipo de la escuela de origen cuando estén preparando el PEI.

Formación del personal

- Todo el personal debe participar en el desarrollo profesional para que todo el distrito pueda avanzar con una comprensión común de cómo estamos estructurando los servicios de educación especial. Esto incluiría una formación especializada para los coordinadores de educación especial, pero también incluiría a todo el personal, los líderes escolares, los proveedores de servicios relacionados, los psicólogos escolares y los maestros de educación especial y general.

- Se anima a las escuelas a utilizar el tiempo adicional indicado en el artículo V E. 1. (a) 11. para fines de desarrollo profesional relacionado con la inclusión. Las 10 horas indicadas en el artículo V E .1. (a) 11. pueden ampliarse a 12 horas a efectos de formación para la inclusión (similar a la formación del DOJ sobre el abandono escolar). Para el año de planificación y el primer año de implementación solamente, este tiempo puede ser programado por el director, o el jefe de la escuela - *pero* ese tiempo debe ser contiguo con el día de trabajo o el año escolar, y esas horas pueden ser conducidas en persona o virtualmente a la discreción del líder de la escuela. Para el año escolar 2022-2023, este tiempo se programará para el inicio del año escolar, y el horario debe ser aprobado por la mayoría de los educadores afectados. Para el año escolar 2023-2024, el tiempo se programará antes de que finalice el año escolar 2022-2023 y se aprobará por el voto de la mayoría de los educadores afectados. Si el administrador y los maestros no llegan a un acuerdo sobre el calendario de desarrollo profesional, las doce horas se añadirán al final del año escolar. En el caso de que la tarifa prorrateada de un educador

sea inferior a la tarifa horaria contractual, se le pagará la tarifa horaria contractual por esas horas.

Se deberá invitar a los paraprofesionales a participar en el desarrollo profesional y podrán ofrecerse como voluntarios para hacerlo y ser compensados con su tarifa habitual.

Tiempo de planificación

- Sabemos que la planificación y la preparación de los maestros son fundamentales. Siempre que sea posible, trabajaremos para garantizar que los maestros de registro y los maestros como se define en el artículo I H. tengan tiempo para planificar las unidades y las lecciones en colaboración, incluyendo los arreglos y modificaciones para garantizar que los estudiantes tengan pleno acceso al plan de estudios.
- En las escuelas de nivel intermedio y secundario, los maestros que se ofrezcan como voluntarios para ser maestros de enlace recopilarán información y aportaciones de los demás maestros de educación regular para llevarlas a esa reunión. Pueden utilizar dos de sus períodos administrativos para realizar esta tarea.
- Si es posible en el horario escolar, los maestros que cumplen con los requisitos de los PEI de los estudiantes, utilizando tanto una licencia de educación general o ESL como una licencia de educación especial, tendrán un período adicional de 48 minutos por semana para el papeleo de educación especial, además del tiempo contractual preexistente de P&D y CPT. Si el periodo no está disponible, el maestro puede ser compensado hasta 48 minutos por semana.

Nota sobre asignaciones relativa a la asignación de interventores académicos

- Estos nuevos intervencionistas académicos (p. ej., maestro de recursos, maestro de ESL, instructor, especialista, facilitador, director o coordinador, etc., centrados en el apoyo y la aplicación de la inclusión y la construcción del marco MTSS) serían, para empezar, asignados a las escuelas de una manera basada en una fórmula que tendría en cuenta el número de estudiantes en PEI, el número de estudiantes de inglés y el índice de oportunidad. Además, se tendrán en cuenta las puntuaciones de lectura y la intensidad de los servicios de PEI. Las partes reconocen que la licencia doble/triple no se considerará como un modelo único de prestación de servicios y que los modelos que incluyan al menos dos educadores deben considerarse en primer lugar para cumplir con los requisitos en los PEI de los estudiantes en el entorno menos restrictivo y los servicios de ESL.

Enlace de educación inclusiva

Para los años escolares 2022-2023 a 2026-2027, las partes financiarán un enlace de educación inclusiva. El enlace desempeñará un papel fundamental en la aplicación de nuestra visión compartida de un distrito inclusivo. La descripción específica del trabajo será acordada por las partes, pero las responsabilidades incluirán:

- Promover la colaboración entre los trabajadores y la patronal en apoyo de la visión
- Ayudar a los miembros de BTU a resolver problemas, preguntas o preocupaciones relacionadas con la educación inclusiva y la prestación de servicios de educación especial y de inglés como segunda lengua.
- Participar en los comités o grupos de trabajo de BPS relacionados con la visión,

- según proceda
- Documentar los informes mensuales de progreso a los Superintendentes que destacan las áreas de fortaleza y las necesidades de mejora relacionadas con la implementación
 - Comunicar al grupo de trabajo las preocupaciones y los comentarios de los educadores
 - Asistir a las reuniones del Comité Escolar cuando sea necesario para estar disponible para responder a las preguntas

El Enlace de Educación Inclusiva estará en un puesto representado por el BTU y se le dará suficiente espacio de trabajo en la oficina central de BPS para apoyar la colaboración con la Oficina de Educación Especial de BPS. El enlace será elegido por la BTU y una persona designada por la Oficina de los Académicos, siempre que el Superintendente apruebe la selección. El Enlace informará al Presidente de la BTU y al Superintendente o a la persona que éste designe. Las partes serán responsables del pago del 50% del salario de dicho coordinador, que será el salario del Grupo 1 más el 10%. El Superintendente designará a una persona para que evalúe al Enlace.

Grupo de trabajo sobre la inclusión

El Comité Escolar formará un Grupo de Trabajo de Inclusión para supervisar el progreso y la implementación de la educación inclusiva en el Distrito. BTU obtendrá no menos del 50% de los puestos en el grupo de trabajo para garantizar que las numerosas funciones de los educadores de BTU estén representadas (p. ej., maestro de educación especial, paraprofesionales, distintos niveles de grado, proveedores de servicios relacionados, COSE). El Presidente de BTU designará los puestos de BTU y las decisiones se tomarán por mayoría de votos del Grupo de Trabajo de Inclusión. En caso de empate, el presidente del comité escolar será el encargado de desempatar. Las votaciones se anunciarán antes de la reunión y todos los miembros deben estar presentes para votar. No obstante, el presidente del Comité Escolar se reserva el derecho de permitir la designación de suplentes.

Tamaño de clase:

Modificar el artículo V A. 1. (a) (p. 25) sustituyéndolo por el siguiente:

(a) El Comité y el Sindicato reconocen la conveniencia de lograr condiciones óptimas de enseñanza-aprendizaje asegurando un tamaño de clase viable. Para ello, el Comité reconoce que es conveniente intentar alcanzar los siguientes tamaños máximos de clase:

- 12 estudiantes en clases de artes industriales compuestas de estudiantes de clases especiales.

Para alcanzar estos objetivos de tamaño de clase, el Comité y el Sindicato acuerdan que estarán en vigor los siguientes máximos de tamaño de clase:

- 20 estudiantes en clases industriales.

- 35 estudiantes de educación física en escuelas intermedias y secundarias.

- 20 estudiantes en clases de Inmersión en Inglés Protegida (SEI), clases bilingües y clases de ESL.
- El número más bajo de 25 estudiantes o el número indicado en la tabla de abajo en las clases de Inmersión en Inglés Protegida (SEI), clases bilingües y clases de ESL en los grados K2-12 con un paraprofesional.

En las salas con puestos específicos para estudiantes (talleres, salas de mecanografía, laboratorios) el número de estudiantes asignados a dichas salas no debe superar el número de puestos de estudiantes disponibles.

Se contratará un número adecuado de maestros titulares para hacer posible los máximos de tamaño de clase mencionados.

El tamaño de las clases para los programas sustancialmente separados y de recursos se ajustará a los reglamentos publicados por el Departamento Estatal de Educación Primaria y Secundaria.

El tamaño de clase máximo durante el presente Acuerdo será el siguiente:

	Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grado:	Tamaño de clase para escuelas con una población estudiantil global a partir del 1 de octubre con un 6.5% o menos de estudiantes con PEI.	Tamaño de clase para escuelas con una población estudiantil global a partir del 1 de octubre con más del 6.5% de estudiantes con PEI.	BPS se esforzará por tener los siguientes objetivos de tamaño de clase en escuelas con una población estudiantil general a partir del 1 de octubre con un 25% o más de estudiantes con PEI. El máximo no superará la columna 2.
K0	No superar el máximo de la normativa estatal.	No superar el máximo de la normativa estatal.	No superar el máximo de la normativa estatal.
K1	22	20	No superar el máximo de la normativa estatal.
K2, Grado 1 y 2	22	22	20
Grado 3-5	25	23	20
Grado 6-8	28	25	22
Grado 9-12	31	28	25

Número de casos de maestros de recursos*	25	25	25
--	----	----	----

- Durante el año escolar 2022-2023, el Distrito efectuará una revisión para determinar la viabilidad de reducir el tamaño de las clases en las escuelas de la columna 1. Los resultados se compartirán con BTU a finales del año escolar 2022-2023.
- A partir del 9/1/22 y sólo hasta el final de este contrato, los maestros de escuelas secundarias que utilicen ambas licencias no podrán ser responsables de las pruebas y los informes relacionados con el SSC para más de 13 estudiantes con PEI. El Grupo de Trabajo de Inclusión examinará esta cuestión en su primer año de trabajo y hará recomendaciones al Superintendente.
- Ninguna clase tendrá más del 40% de los estudiantes del tamaño máximo de la clase para el nivel de grado según la tabla anterior formado por estudiantes con PEI y el número de estudiantes con PEI no superará el 50% del número total de estudiantes matriculados en la clase.
- A partir del 9/1/22 y continuando sólo hasta el final de este contrato para las aulas que tienen más del 30% de los estudiantes con PEI del tamaño máximo de la clase para el nivel de grado de acuerdo con la tabla anterior, el aula será priorizada por el equipo de planificación de la inclusión. Esto puede incluir apoyo en las pruebas, consultas sobre conducta, apoyo a los paraprofesionales, apoyo adicional de los educadores y/u otros apoyos según lo acordado por el maestro y el equipo. Estará el maestro del registro y al menos uno de los siguientes:
 - un paraprofesional 0.5 y/o
 - un maestro de educación especial 0.5 que realice las pruebas y proporcione los informes y las modificaciones correspondientes según sea necesario y/o
 - un educador adicional que presta servicios directos de apoyo a los estudiantes en el aula y/o
 - una solución educativa apropiada *acordada por el maestro y el equipo*.
Además, el distrito se compromete a seguir explorando y eventualmente implementar los otros tipos de apoyos que pueden ser necesarios para las aulas con más del 30% de los estudiantes en PEI del tamaño máximo de la clase para el nivel de grado de acuerdo con la tabla anterior.
- *Sólo para los años escolares 2022-2023 y 2023-2024, el número de casos para un maestro de recursos no debe exceder un promedio escolar de 25 estudiantes a la vez por maestro de recursos a tiempo completo. El Grupo de Trabajo de Inclusión (GTI) examinará y formulará futuras recomendaciones sobre la carga de trabajo y el número de casos de los maestros de recursos. Las recomendaciones se harán al Superintendente en o antes del 1 de diciembre de 2023 y el Superintendente entonces determinará la carga de trabajo y los casos apropiados para los maestros

de recursos para los siguientes años escolares.

Los estudiantes presentes en una escuela el año anterior no serán trasladados de esa escuela para cumplir con el tamaño de las clases en la tabla anterior:

- Estos tamaños máximos de clase pueden ser modificados hasta los tamaños de clase anteriores para que ciertos estudiantes puedan permanecer en su escuela. Dos grupos de estudiantes podrían estar en esta categoría:
 1. Estudiantes a los que se les ha identificado recientemente una discapacidad.
 2. Estudiantes que han tenido un cambio de servicios y necesitan una nueva asignación de aula.

No se pueden colocar nuevos estudiantes de fuera de las escuelas existentes en las aulas por encima de los nuevos máximos para "rellenar" esas plazas por encima de los nuevos máximos de tamaño de las clases.

Si se superase el nuevo tamaño de clase máximo indicado en la tabla anterior en la columna 2 para estudiantes que ya están en la escuela, el administrador del edificio y el maestro del aula discutirán de buena fe las soluciones educativas apropiadas. Esto podría incluir la asignación de un paraprofesional para ayudar al maestro, un maestro de aula de recursos adicional, un maestro de ESL adicional, una reducción de las tareas no docentes del maestro, etc., garantizando al maestro un tamaño medio de la clase que no supere el 85% del máximo, y medidas similares. Si no se acuerda y se proporciona una solución educativa adecuada en un plazo de 30 días escolares, se proporcionará al maestro un estipendio por estudiante adicional, como se indica a continuación:

- Maestros que imparten clases a los mismos estudiantes durante toda la jornada \$2,500 (indexados a las tarifas y diferenciales) a partir del 9/1/23 /estudiante adicional/año escolar. Si dos maestros enseñan cada uno a un mismo grupo de estudiantes durante mitades alternas de la jornada, se reparten el estipendio. Si dos maestros enseñan cada uno a un mismo grupo de estudiantes durante una parte de la jornada, el estipendio se prorratea en consecuencia.
- Maestros que imparten cursos individuales - \$500 (indexados a las tarifas y diferenciales) a partir del 9/1/23 por estudiante adicional por año escolar. Si un maestro imparte un curso individual de doble duración, recibe \$1,000 por estudiante adicional por año escolar.

14. **Licencias múltiples:**

En la página 73, cambiar:

9. Exceso

Cuando un puesto requiera dos licencias y el titular no posea las licencias requeridas, ese maestro podría ser relevado por no poseer las dos licencias siempre que se le notifique con dos (2) años de antelación. Se les debe dar dos años enteros después de ser notificados por escrito, de acuerdo con los plazos de personal, para obtener la licencia requerida, siempre que demuestren cada año por escrito en un proceso designado por la Oficina de Capital Humano antes del 15 de enero que están haciendo "progreso continuo", según lo

informado por la orientación de DESE a partir de julio de 2022 y que se incluye a continuación, hacia el cumplimiento de los requisitos para la licencia en el campo en el que se requiere la licencia adicional. Los maestros que hayan demostrado su progreso y que luego no hayan obtenido la licencia para el tercer 31 de julio después del siguiente aviso por escrito, serán destituidos. En el segundo mes de enero siguiente a la notificación, pueden solicitar al Superintendente un año más si pueden demostrar que siguen progresando de forma continua.

(Sustituir el gráfico por esto:)

Las partes acuerdan que la definición de "Progreso continuo" será la siguiente:

A continuación se indican las formas en que un individuo, o un distrito en nombre del individuo, puede demostrar un progreso continuo.

Un maestro debe completar al menos un aspecto de los requisitos de la licencia para la función. Esto puede incluir cualquiera de los siguientes:

1. Aprobar el Examen de Massachusetts para Licencia de Educador (MTEL).
2. Aprobar una subprueba de un MTEL o una o más tareas de la Evaluación del Desempeño para Líderes (PAL).
3. Obtención del requisito y la aprobación del aval de SEI.
4. *Cumplir con una competencia de "cobertura de..." a través de 10 puntos de desarrollo profesional o 10 horas de experiencia tutelada (ver Guía y formulario de revisión de competencias).
*Estas actividades sólo son aplicables para documentar el progreso de ciertas solicitudes de licencia en las que completar un seminario sea una opción y/o se requiera específicamente una revisión de la competencia. Las licencias que pueden requerir una revisión de competencias incluyen: Ciencias generales 1-6, Historia 1-6, Alfabetización digital y ciencias de la computación, Biblioteca, Discapacidades moderadas, Discapacidades severas, Maestro de sordos e hipoacúsicos, Maestro de discapacitados visuales.
5. *Inscripción y progreso o finalización de un curso de preparación para el MTEL o esfuerzo equivalente para profundizar en los conocimientos y/o habilidades alineados con los objetivos del examen MTEL (p. ej., curso universitario en la materia, sesiones dirigidas por el distrito, etc.)
*La preparación de MTEL sólo se contará una vez como progreso continuo si no hay un intento de aprobar el examen de MTEL relacionado con la preparación.
6. La inscripción y el progreso en un programa de preparación aprobado o su finalización.
7. La asignación de un experto/instructor en la materia y el apoyo adicional del distrito (p. ej., tiempo de entrega o incentivos

financieros) para proporcionar al menos 25 horas de formación en contenido específico en el aula del individuo. Este apoyo se suma a cualquier apoyo estándar de iniciación y tutoría que se proporcione a los educadores de primer año. La documentación de esto incluiría una carta del distrito en la que se describieran los apoyos existentes, así como un registro de tiempo firmado por el individuo en la exención y el experto/instructor en la materia asignado.

8. Intentos adicionales de MTEL o PAL, incluso si no tienen éxito, siempre que haya apoyos para mejorar el rendimiento en el futuro.

- Cualquier educador con 25 o más años de servicio a partir del 1 de septiembre de 2022, con una licencia de Massachusetts o que haya recibido su licencia de enseñanza antes de 1998, no estará obligado a obtener una licencia adicional.

- BPS reembolsará a los maestros hasta \$3,000 durante su empleo con BPS por el costo de obtener otra licencia requerida por BPS para el puesto del maestro, incluyendo pero no limitado a aquellos que trabajan bajo una licencia de exención o de emergencia. Los maestros serán reembolsados por los siguientes gastos: Cursos de preparación de MTEL de un proveedor que figure en una lista establecida por la Oficina de Capital Humano, exámenes de MTEL, cursos de posgrado, derechos de licencia y programas BPS Pathways, siempre que el maestro presente los recibos a la Oficina de Capital Humano dentro del año fiscal en que se incurrió en los gastos.

15. **Educadores de adultos.**

Los educadores del Centro de Aprendizaje de Adultos se incluirán como un nuevo artículo V B. 14, renumerando posteriormente, como sigue:

Los instructores del Centro de Aprendizaje para Adultos están incluidos en la unidad de negociación de los maestros y serán pagados de acuerdo con las tarifas del programa salarial de los maestros, las diferencias, los beneficios de salud y bienestar, etc., como se establece en el artículo VIII del contrato de los maestros.

16. **Evaluación del rendimiento de los maestros: Regla de 30 en 30**

Sustituir el 5.º párrafo del artículo V F. 11 por: "La retroalimentación debe incluir una notificación por escrito después de cualquier observación que haga que el observador crea que el desempeño del educador puede ser menos que competente en cualquier estándar o en general. En estos casos, la observación debe ir seguida de al menos una observación de al menos 30 minutos de duración en un plazo de 30 días escolares".

17. **Asunto de COSE/EPS.**

Insertar al principio del artículo V B 8: "La carga de trabajo de COSE y la EPS serán objeto de negociaciones continuas".

18. **Personal mínimo para algunos grupos**

Escuelas Públicas de Boston seguirá manteniendo las proporciones de todo el distrito en vigor a partir del 6 de septiembre de 2022, hasta el año escolar 2023-24,

que incluirá al menos los siguientes grupos: Psicólogos escolares, orientadores, trabajadores sociales, bibliotecarios.

19. **Coordinadores de Hub Community Schools**

Revisar el artículo V B 9 como sigue:

Los Coordinadores de Hub Community Schools serán pagados de acuerdo con los siguientes tres escalones [insertar la tasa de pago existente ajustada a los aumentos]:

Salario

<u>Paso 1</u>	<u>Paso 2</u>	<u>Paso 3</u>
77,010	80,339	83,817

Los coordinadores trabajarán 8 horas cada día escolar y su año de trabajo será de 223 días. El año laboral incluirá los 180 días que los estudiantes están en la escuela (el "año escolar"), y 43 días fuera del año escolar. Los 43 días adicionales se programarán en colaboración entre el Coordinador y su supervisor.

BTU y BPS continuarán las negociaciones sobre el lenguaje contractual, las condiciones de trabajo y las descripciones de los puestos de trabajo de los Coordinadores de Hub Community Schools.

Las remuneraciones anteriores están sujetas a los aumentos salariales indicados en el apartado 20 siguiente.

20. **Aumento salarial.**

Año 1: 2.5%, Año 2: 2.5%, Año 3: 2.5%

Más un 2% de diferencia salarial por inclusión, de este 2%, Año 1: 0.5%, Año 2: 1%, Año 3: 0.5%

Todas las Escuelas Públicas de Boston son inclusivas. A medida que el distrito avance hacia la creación de un entorno menos restrictivo para todos los estudiantes, esto puede requerir una reconfiguración de las responsabilidades y obligaciones de los educadores, todos los contratos de BTU proporcionarán una diferencia salarial del 2%.

Tipos de salario efectivos: Año 1: 3%, año 2: 3.5%, año 3: 3% Estas tasas se indexarán a todos los salarios, tasas, carriles, diferenciales, etc.

21. **Respuesta oportuna a las órdenes de trabajo.**

Añadir una nueva sección 3 al artículo VII D: "Un representante del edificio de BTU en cada escuela tendrá acceso a ver el tablero de control, Asset Essentials, que permitirá al representante ver y seguir el estado de las órdenes de trabajo".

22. **Movimiento por la igualdad salarial de los entrenadores de atletismo.**

Revisar el artículo V B 6 (f) como sigue: "El Comité de Entrenadores determinará una forma basada en las reglas para agregar entrenadores deportivos y/o programación deportiva y hará recomendaciones al Director Principal de Atletismo con respecto a esas adiciones".

Revisar la frase al final del artículo VIII G 2 como sigue: "Para el año escolar 2022-23 y 2023-24, BPS asignará hasta \$100,000 anuales para ajustar los salarios de los entrenadores, de la manera que determine el Comité de Entrenadores".

23. **Reembolso de la matrícula para ABA.**

Añadir un nuevo artículo III K en el contrato de especialista de ABA y reformular las secciones siguientes:

K. Reembolso de la matrícula

A partir del 9/1/22, los Especialistas de ABA que hayan completado al menos un año de servicio tendrán derecho a un reembolso de matrícula de hasta \$500 al año para cursos universitarios o de posgrado aprobados. A los tres años de empleo satisfactorio, los especialistas en ABA podrán optar a reembolsos de matrícula de hasta \$1,000 para cursos universitarios aprobados hasta que puedan recibir su premio de carrera.

24. **Proceso de reclamación contractual en las escuelas autónomas.**

Añadir nueva sección X G: "Cambiar el proceso de quejas en las escuelas autónomas por el de la sección de resolución de conflictos del contrato de BTU será objeto de negociaciones continuas".

25. **Escuelas de Nivel 5 y HM Charter Schools**

Nuevo artículo III F y volver a redactar las secciones siguientes:

F. Horace Mann Charter Schools y Escuelas de Nivel 5

A partir del 1 de septiembre de 2021, todos los maestros de Horace Mann Charter Schools que trabajen al menos la duración de la jornada laboral de las escuelas de horario A tendrán la tarifa salarial de horario A como salario base.

BPS y BTU acuerdan dirigirse conjuntamente al Departamento de Educación Primaria y Secundaria de MA para aumentar la tasa de pago en las Escuelas de Nivel 5.

26. **Licencia por enfermedad para sustitutos de grupo/edificio**

Revisar el artículo III B del contrato sustitutivo para que diga:

"A partir del 9/1/22, los sustitutos de larga duración recibirán prospectivamente un (1) día de baja por enfermedad por cada veinte (20) días trabajados. Los suplentes de grupo/edificio comenzarán cada año escolar con 9 días de enfermedad depositados en su banco cada 1 de septiembre. Las bajas por enfermedad serán acumulables de año en año, siempre que el maestro sustituto siga siendo miembro de la unidad de negociación. Las bajas por enfermedad acumuladas no pueden utilizarse mientras se presta servicio como sustituto por días.

27. **Horas de PD de ABA:**

Añadir lo siguiente al final del segundo párrafo del artículo III D: Al menos 12 de las horas de Desarrollo Profesional se utilizarán para PD en Educación Especial e Inclusión durante el año escolar 22-23 y el año escolar 23-24.

28. **El Distrito está de acuerdo en llegar a un acuerdo AAA-01-19-0004-2125 sin precedentes, sin prejuicios y sin práctica.**

29. Permiso parental remunerado

Todos los afiliados que reúnan los requisitos para acogerse a la antigua cláusula de permiso parental retribuido que figura en el contrato y que no hayan disfrutado de ningún permiso parental y hayan tenido un acontecimiento que reúna los requisitos necesarios entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de agosto de 2022, podrán acogerse ahora al permiso parental en virtud de la nueva política. Para todos los demás miembros esta política es efectiva a partir del 9/1/22:

Suprimir el permiso de maternidad y cuidado de los hijos y el permiso parental (artículo VIII Q 5 subapartados h e i del contrato docente) y sustituirlo por lo siguiente:

Cualquier miembro que reúna los requisitos, que haya sido empleado durante un mínimo de 12 meses y que haya pagado 1250 horas o las horas estándar proporcionales en el período de 12 meses anterior, tendrá derecho a la baja parental remunerada, de acuerdo con la política de baja parental remunerada y de baja médica de la ciudad de Boston. La Oficina de Capital Humano mantendrá un listado de horas estándar proporcionales por grupo de empleados y/o escuela. Esta lista se encuentra en el apéndice. Los empleados tendrán derecho a un permiso de hasta 12 meses, de los cuales 12 semanas están cubiertas por la prestación de permiso parental retribuido. Para aquellos afiliados cuyo evento calificado ocurra en o después del 9/1/2022, los beneficios incluyen:

- El 100% del salario base basado en las horas de trabajo regulares durante las primeras cuatro semanas de permiso;
- El 75% del salario base en las horas de trabajo regulares durante las siguientes cuatro semanas de permiso; y
- El 50% del salario base basado en las horas de trabajo regulares durante las siguientes cuatro semanas de permiso.

Los empleados elegibles que decidan hacerlo podrán utilizar el tiempo acumulado por enfermedad y/o el tiempo personal como complemento para recibir una compensación de hasta el 100% del salario base durante las semanas en las que el permiso parental remunerado por sí solo proporcione menos del 100% del salario y podrán utilizar el tiempo acumulado adicional por enfermedad y/o el tiempo personal durante un máximo de 12 meses, incluidos los meses de julio y agosto.

Este permiso parental remunerado coincidirá con la política de permisos médicos de BPS y con cualquier otro permiso de ausencia aprobado aplicable, incluidos los cubiertos por la Ley de Permiso Familiar y Médico, la Ley de Permiso Parental de Massachusetts y/o el contrato de BTU.

En el caso de que un miembro no tenga derecho a un permiso remunerado en virtud de la política de permisos parentales remunerados de Boston o de permisos médicos de la ciudad de Boston, el miembro tendrá derecho a tomar un permiso de hasta 12 meses para el que podrá utilizar los permisos por enfermedad acumulados y no utilizados. En el caso

de que el afiliado no disponga de suficientes bajas por enfermedad no utilizadas, la baja podrá seguir siendo de 12 meses, pero sólo se pagará en la medida en que el afiliado disponga de bajas por enfermedad no utilizadas, y el resto no se pagará.

El permiso parental debe consistir en uno o dos periodos de permiso continuos, siempre que la suma de los dos periodos continuos no supere los 12 meses.

Las vacaciones en virtud de este apartado deben tomarse en el plazo de un año a partir de los siguientes acontecimientos:

- La incorporación de un hijo menor de 18 años (o menor de 23 años con una discapacidad) a la familia del Empleado a través de un parto, una subrogación, una adopción, una colocación en un hogar de acogida o cualquier otra situación o colocación legal;
- Un parto de mortinato que se produce a las 20 o más semanas de embarazo;
- El nacimiento, la adopción o la acogida de varios niños al mismo tiempo constituye un solo acontecimiento.

La política no se aplica en caso de adopción de los hijos del nuevo cónyuge tras el matrimonio.

El Sindicato renuncia a su derecho a negociar la decisión de la Ciudad y cualquier impacto asociado a dicha decisión de cambiar o eliminar la Política de Permiso Parental Pagado. La Ciudad notificará al Sindicato con treinta (30) días de antelación cualquier cambio en la política de permiso parental.

Estas tablas se incluirán en el apéndice del permiso parental retribuido con la cantidad de horas estándar que se pueden solicitar.

Grupo de empleados	Horas diarias	Año de trabajo (Días reales trabajados)	Número de días para elegibilidad
Estándar	8.00 (o más)	243	156
Maestros, enfermeros, orientadores, trabajadores sociales, bibliotecarios, psicólogos y otros miembros de la unidad de negociación.	7.00	183	117
Enlaces familiares	8.00	215	138
Paraprofesional	6.17	183	117
Paraprofesional	6.67	183	117
Paraprofesional	6.84	183	117

Paraprofesional	7.00	183	117
Paraprofesional	7.25	183	117
Paraprofesional	8.00	183	117
Especialista en ABA	7.50	190	122
Especialista en ABA	7.50	215	138
Sustitutos de grupo	7.00	183	117

Grupo de empleados	Horas diarias	Total de horas en año laboral	Elegibilidad por hora
Estándar	8.00 (o más)	1944.00	1250
Maestros, enfermeros, orientadores, trabajadores sociales, bibliotecarios, psicólogos y otros miembros de la unidad de negociación.	7.00	1281.00	820
Enlaces familiares	8.00	1720.00	1100
Paraprofesional	6.17	1129.11	723
Paraprofesional	6.67	1220.61	781
Paraprofesional	6.84	1251.72	801
Paraprofesional	7.00	1281.00	820
Paraprofesional	7.25	1326.75	849
Paraprofesional	8.00	1464.00	937
Especialista en ABA	7.50	1425.00	912
Especialista en ABA	7.50	1612.50	1032
Sustitutos de grupo	7.00	1281.00	820

[Insertar el texto anterior sobre el permiso parental remunerado en los otros tres acuerdos en el lugar apropiado].

30. **Grupo II**

Suprimir todas las referencias al Grupo II, una categoría salarial obsoleta, de la siguiente manera:

1. Año de trabajo

Suprimir el siguiente texto en la página 50 (artículo V E. 2. (c)):

"c) Personal del Grupo II

El año laboral del personal del Grupo II será de hasta tres (3) días más que el año laboral regular de los maestros. Dichos días se programarán durante la semana anterior o posterior al año laboral regular de los maestros. El personal del Grupo I que trabaja en los mismos puestos también puede ser programado hasta tres (3) días en exceso del año de trabajo regular de los maestros, durante la semana anterior o posterior al año de trabajo regular de los 2 maestros, en cuyo caso se les pagará extra a su tarifa regular de dietas".

2 Programa de ELT

En la página 54 (artículo V E. 9. (F)), suprimase del apartado F la expresión "salario del grupo I o del grupo II".

3. Promociones

En la página 75 (artículo V I. 2. (c) y (d)), suprimir las siguientes disposiciones:

"c) Listas del Grupo II efectivas a partir del 1 de septiembre de 1969, todas las listas futuras que se establezcan para nombramiento de un puesto del Grupo II serán por calificación.

(d) Elegibilidad Cualquier persona en el Grupo II que haya servido en el Sistema Escolar de Boston a través de dos (2) clasificaciones bienales será elegible para cualquier posición por encima del Grupo II".

Estas supresiones requerirán que se vuelvan a redactar los apartados (e), (f) y (g).

4. Duración del servicio

En la página 98 (Artículo VIII A. 4. (b)), suprimir las palabras "en el Grupo I y en el Grupo II" del 4. (b). 3

5. Avance de escalón

También en la página 98 (Artículo VIII A. 5 (a)), suprimir la siguiente redacción por considerarse obsoleta al no haber referencias del Grupo II:

(a) Todas las personas que presten servicio en los rangos enumerados en el Grupo I, con un salario máximo el 31 de agosto de 1997, serán adelantadas al salario máximo del Grupo I el 1 de septiembre de 1997 y con un salario máximo el 31 de agosto de 1998, serán adelantadas al salario máximo del Grupo I el 1 de septiembre de 1998. Todas las personas que tengan el salario máximo el 1 de septiembre de 1998 serán adelantadas al salario máximo del Grupo I el 1 de septiembre de 1999.

Esta supresión obligará a volver a redactar los apartados (b), (c) y (d).

En la página 99 (Artículo VIII A. 5. (c)), suprimir las palabras "en el Grupo I y en el Grupo II" del 5. (c) en la parte superior de la página.

6. Avance de estrato

En la página 102 (Artículo VIII D. 5. (a)), suprimir las palabras "para el Grupo I y el Grupo II" del 5. (a). La palabra "crédito" debe empezar con mayúscula, ya que se convierte en la primera palabra de la frase debido a esta supresión.

7. Calendario salarial

En las páginas 103-104, suprimir íntegramente la tabla salarial del Grupo II (artículo VIII. E.).

8. Puestos de actuación

En la página 104 (artículo VIII. F. 1.), suprimir las palabras "en los grupos I y II" de los dos párrafos de F. 1. 4.

9. Maestro encargado

En la página 105 (artículo VIII, F. 3), suprimir del primer párrafo las palabras "en los grupos I y II".

10. Premios a la trayectoria profesional

En la página 112 (artículo VIII N), suprimir la expresión "o al alcanzar el Grupo II".

31. Transporte público

A partir del año natural 2022, todos los empleados a tiempo completo cubiertos por este Acuerdo tienen derecho a una subvención antes de impuestos del 65% en el pase mensual de MBTA hasta un valor antes de impuestos de \$232, una membresía Bluebikes sin coste para el empleado y un beneficio de mantenimiento y reparación de bicicletas de \$200. Los formularios para acceder a estas prestaciones estarán disponibles en el portal Beacon. Las partes acuerdan que la Ciudad tiene el derecho unilateral de modificar, alterar y revisar el pase mensual antes de impuestos del MBTA y los beneficios de las bicicletas administrados a través del sistema City's Access Boston.

Para tener derecho a ello, los empleados deben recibir su pase mensual a través del programa de deducción en nómina de la ciudad de Boston. Cualquier pase obtenido a través de este programa no será transferible.

31. **Mantenimiento**

Las partes acuerdan reunirse con el fin de identificar y eliminar el lenguaje contractual obsoleto. Estas obras estarán terminadas antes del 1 de septiembre de 2023.

Este Memorando de Acuerdo está sujeto a la ratificación del Sindicato de Maestros de Boston y a la aprobación del Comité Escolar de la Ciudad de Boston. También está sujeto

a la financiación de las partidas de gastos por parte del Ayuntamiento de Boston, de acuerdo con la G.L. c. 150E, §7(b). Si el acuerdo no es ratificado por BTU o si no es aprobado por el Comité Escolar, o si la financiación de las partidas de costes del primer año es rechazada por el Ayuntamiento, se devolverá a las partes para una nueva negociación.

Escuelas Públicas de Boston

Sindicato de Maestros de Boston

Por: _____

Drew Echelson
Superintendente en funciones

Por: _____

Jessica Tang
Presidente

Con fecha: _____, 2022

Con fecha: _____, 2022