



## Burton School District

Sergio Mendoza, District Superintendent  
College and World Ready

23 de enero de 2023

Estimado personal del distrito y miembros de la comunidad,

La Mesa Directiva, el Superintendente y el Equipo de Negociaciones saben que proporcionar la mejor calidad de educación y apoyar las necesidades de nuestros estudiantes sólo es posible gracias al arduo trabajo y la dedicación de todos nuestros empleados. Atraer y retener a un personal sumamente calificado siempre ha sido nuestra prioridad y tener salarios competitivos es una de las principales formas en que podemos garantizarlo. Nos gustaría proporcionar una actualización sobre las negociaciones entre el Distrito Escolar de Burton (BSD) y nuestros empleados.

El Distrito tiene una responsabilidad financiera con el personal y, lo que es más importante, con nuestros estudiantes. Esa responsabilidad incluye planificar las necesidades futuras para asegurarnos de que cualquier gasto continuo, como salarios y beneficios, sea asequible en el futuro y nos permita mantener nuestros niveles de personal y continuar proveyendo servicios y recursos a nuestros estudiantes y familias. El presupuesto del Estado determina cómo nos financiamos y, como todos saben, el presupuesto del Estado cambia de año en año.

Las finanzas escolares son complejas y muchos de nuestros fondos están restringidos y se gobiernan por el estado de California o el gobierno federal, sobre cómo se utilizan los fondos, además, algunos fondos solo están disponibles de término corto y una vez que se gastan los fondos, esos fondos no serán disponibles en el futuro. De manera similar, las reservas del Distrito se situaron en el veintiséis por ciento (26 %) de los gastos totales al 30 de junio de 2022. Según un artículo del Servicios Escolares de California, el saldo de fondos promedio de 2020-21 para un distrito escolar primario fue del 26%. Como se indica en el artículo del SSC, "Tener una reserva adecuada permite a la LEA (Agencia de Educación Local) la capacidad de ser más estratégicos en la reducción de gastos cuando se enfrentan a una crisis financiera. Una reserva adecuada protege a los estudiantes, empleados y al público". Si desea ver las finanzas del Distrito, nuestros documentos financieros están disponibles en el sitio web del distrito [www.burtonschools.org](http://www.burtonschools.org) en la sección Servicios para Negocios (Business Services).

El sindicato Clasificado, la Asociación de Empleados Escolares de California (CSEA), resolvió las negociaciones con el Distrito para el año escolar 2022-2023 en octubre de 2022. Actualmente estamos en negociaciones con la Asociación de Maestros de Burton (BETA) con la ayuda de un mediador estatal; nuestra próxima reunión es el martes 24 de enero de 2023. Hemos llegado a un acuerdo mutuo sobre varios puntos propuestos por ambas partes, los puntos restantes que quedan por resolver están relacionados con los aumentos de salario. Los cambios para los grupos no representados, que consisten en gerentes certificados y clasificados, enfermeras, consejeros, psicólogos, coordinadores, personal de la oficina del distrito y otros, no han comenzado para el año escolar 2022-2023. A continuación se muestra un resumen de dónde nos encontramos hoy o lo que se ha acordado tentativamente (TA):

página 1 de 2

**Board of Trustees:** Obdulia Guzman Alvarado, President   Jay Rice, Vice President  
Edward Patino Jr, Clerk   Daniel Figueroa, Member   Dawn Crater, Member

264 N. Westwood Street · Porterville, CA 93257 · (559) 781-8020 · FAX (559) 781-1403 · [www.burtonschools.org](http://www.burtonschools.org)

Sindicato	Aumentos de salario	Beneficios	Misceláneas.	Estatus
CSEA (es decir, Nutrición, Oficinista, Mantenimiento, Operaciones, Transporte, Ayudantes de Instrucción, Tecnología, Guardias de Cruce, Preescolar, Salud, y más)	Incremento salarial del 7.56% retroactivo al 1 de julio de 2022.  Estipendio de cambio de pañales	Cubrir el costo de los aumentos del plan de seguro médico y mantener una contribución de empleado de \$50 por mes, independientemente del tamaño de la familia.	Tiempo durante el día para negocios de el sindicato	Resuelto, acuerdo alcanzado en octubre de 2022.
BETA	Propuesta de aumento salarial del 7.56 % (la propuesta de BETA es 11.25 %)  Aumentar las tarifas por hora en el Apéndice C de \$39.14 a \$50.00 y de \$55.00 a \$70.00 y aumentar la base fija para estipendios para deportes y actividades (TA)  Agregue el estipendio del anuario de primaria y el estipendio de CTE	Cubrir el costo de los aumentos del plan de seguro médico y mantener una contribución de empleado de \$50 por mes, independientemente del tamaño de la familia (TA)	Reducir los tiempos de juntas los miércoles por 30 minutos sin reducir el salario (el equivalente al 1.33% del salario)	En proceso, corrientemente en mediación
Grupos no representados	Todavía no han empezado			

La Mesa Directiva, el Superintendente y el Equipo de Negociaciones siguen comprometidos a llegar a un acuerdo justo y equitativo con BETA, como lo hicimos con nuestro sindicato Clasificado (CSEA), teniendo en cuenta el impacto general en las necesidades académicas y socioemocionales de nuestros estudiantes, la retención de nuestros empleados y la contratación de futuros empleados.

Respetuosamente,

Mesa Directiva  
Sergio Mendoza, Superintendente

página 2 de 2