







Propuesta de salario del personal clasificado

Asociación de Educadores de Durham

EN LA MESA
por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



Objetivos declarados de DPS: Estudio sobre el salario clasificado

- Construir escalas salariales que reflejen un salario digno en Durham  Modelo MIT
- Mitigar la compresión salarial 
- Eliminar la necesidad de ajustes compensatorios o diferenciales heredados  Modelo MIT
- Corregir los desajustes de las categorías salariales 

El Sr. Teetor presentó 3 modelos para alcanzar estos objetivos.

Estos 3 modelos empezaron con un salario mínimo de:

1. La calculadora del salario digno del MIT
2. El salario digno de la ciudad de Durham + un aumento previsto del 5%
3. El salario digno del condado de Durham (última actualización en 2023)



1. El salario inicial debe ser un salario digno

Propuesta de DAE: Ningún salario inicial inferior a \$25 por hora para cualquier trabajador clasificado.

DPS: Solo el modelo del MIT refleja con exactitud el salario digno actual de Durham, y \$25.55 por hora es el salario digno mínimo para una persona soltera.

Es crítico que el liderazgo político de la ciudad, el condado y DPS se alineen todos en el mismo modelo de salario digno, luchan por un mínimo de \$25 por hora y lo ajusten anualmente según la inflación.

Pregunta: El Dr. Lewis y el Sr. Teetor hablaron recientemente con el administrador del condado, ¿hay indicios de que tengan previsto actualizar el modelo de salario digno del condado este año? ¿Cuál es la predisposición para alinear nuestro salario digno mínimo con el del condado?



2. Cómo mitigar la compresión salarial

Propuesta de DAE: Un plan de tres años, a partir de 2025-2026, que implemente una diferencia salarial local mínima del 2% entre cada escalón. Todos los trabajadores clasificados subirán un escalón cada año.

Escalas salariales propuestas por DPS, en los tres modelos:

Categoría salarial	Diferencial por escalón*	Diferencial mín-máx*
NCBUS - NC19	0.5%	16%
Admin I, Admin II	0.8%	27%
M12. Admin III, Admin IV, Admin V	1.0%	35%
M17, M18	1.5%	56%

*aproximaciones

Diferencial por escalón: Aumento anual que un empleado puede esperar cada año (en ausencia de acción estatal).

Diferencial mín-máx: Diferencia salarial entre un empleado de escalón 0 y uno de escalón 30.

La compresión continúa en los 3 modelos de la propuesta de DPS, especialmente para nuestros niveles salariales más bajos (NCBUS - NC19).



Un ejemplo de compresión

DPS01 - Auxiliar de seguridad de autobuses, conserje				
	Propuestas de DPS			Propuesta de DAE
Modelo	Modelo MIT	Ciudad de Durham	Condado de Durham	MIT con un dif. por escalón del 2%.
Salario mínimo por hora	\$25.55	\$23.00	\$19.22	\$25.55
Salario máximo por hora	\$29.67	\$26.71	\$22.32	\$46.28
Diferencial mín-máx	16.13%	16.13%	16.13%	81.14%
Diferencial por escalón mínimo	0.46%	0.47%	0.46%	2.00%
Diferencial por escalón máximo	0.54%	0.53%	0.54%	2.00%

Propuesta de DPS: El custodian del escalón 30 solo ganaría **16% más** que el custodian del escalón 1.

Propuesta de DAE: El custodian del escalón 30 ganaría **81% más** que el conserje del escalón 1.

El personal veterano debe recibir una compensación justa por su lealtad y experiencia.

Todo el personal necesita ver una clara escalera ascendente con oportunidad de aumentos salariales.

3. Coherencia en el proceso de contratación

Propuesta de DAE: Coherencia y comunicación clara durante el proceso de contratación sobre dónde y cómo se coloca a los trabajadores en la tabla salarial del personal clasificado. DPS otorgará un crédito por experiencia en el sector privado basado en los años reales de servicio verificados. Debe darse un escalón por cada año de experiencia laboral comparable para los nuevos contratados. La colocación en la tabla salarial debe respetar la longevidad, la experiencia y las funciones del puesto.

Pregunta: ¿Sigue actualmente DPS un procedimiento o política escrito que describa la colocación?

Recomendación de DAE: desarrollar un proceso coherente y claro (a través de Reunirse y Consultar) y comunicar este proceso a los posibles nuevos empleados y a los empleados actuales.

EN LA MESA
por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



4. Sin límites salariales

Propuesta de DAE: Para abordar la compresión salarial, DPS no utilizará el máximo recomendado por el estado como tope superior para los salarios de los empleados clasificados; no debe haber topes salariales para el personal no administrativo.

Es fundamental que todos los defensores de la educación pública sigan presionando al Estado para que aumente los topes, pero mientras tanto, es necesario que haya inversión local para garantizar que nuestras escalas no se compriman.

EN LA MESA
por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



5. Opción de pago bisemanal

Propuesta de DAE: Pago cada dos semanas para todo el personal clasificado a partir de enero de 2026.

Actualmente, unos trabajadores clasificados están pagados dos veces al mes. Sin embargo, esto significa a veces que hay 3 semanas entre un pago y otro. Esto repercute negativamente en los trabajadores, especialmente en los que reciben los menores salarios en DPS.



Preguntas y consideraciones adicionales



Diferenciales de categorías propuestos

El diferencial de categoría salarial se define como la diferencia de remuneración entre una categoría salarial y la categoría salarial siguiente.

Preguntas:

- 1. ¿Cómo ha llegado el equipo financiero a estos diferenciales de categoría salarial?
- 2. ¿Por qué el diferencial de categoría salarial es mayor para los puestos administrativos, en comparación con NC01-NC19?
 - a. ¿Hay alguna razón por la que el diferencial de categoría salarial no pueda ser coherente en todos los puestos clasificados?
- 3. ¿Cómo se comparan estos diferenciales de categoría salarial con los de distritos cercanos y otros competidores?

Categoría salarial	Diferencial de categoría
NC02-NC05	1%
NC06	6%
NC07-NC19	5%
Admin I	6%
Admin II	15%
Admin III	12%
Admin IV	6%
Admin V	10%
Admin VI	40%
M12 - M18	? no está claro cómo encaja esto con el resto

M12 (Auxiliar de OT), M17 (Enfermero), M18 (OT y PT)

Hemos observado que estas categorías salariales solo tienen una tabla salarial propuesta y no “encajan” con el resto de modelos de salario digno propuestos. No existe un “diferencial de categoría” claro entre estas escalas y NC01-NC19.

DPS06IA - Asistente docente EC			
	Propuestas de DPS		
Modelo	Modelo MIT	Ciudad de Durham	Condado de Durham
Salario mínimo por hora	\$28.18	\$25.37	\$21.20
Salario máximo por hora	\$32.73	\$29.46	\$24.62
Diferencial mín-máx	16.15%	16.12%	16.13%

M12 - Auxiliares terapeutas ocupacionales			
	Propuestas de DPS		
Modelo	Modelo MIT	Ciudad de Durham	Condado de Durham
Salario mínimo por hora	\$26.24	\$26.24	\$26.24
Salario máximo por hora	\$35.34	\$35.34	\$35.34
Diferencial mín-máx	34.68%	34.68%	34.68%

Preguntas:

1. ¿Cómo se elaboraron las escalas salariales M12, M17 y M18?
2. ¿Cómo puede garantizar el distrito que existen diferenciales salariales adecuados entre estas categorías y NC01 - NC19?

Puestos administrativos y aumentos

- 1. ¿Qué puestos específicos se van a clasificar como Admin I a Admin VI?
- 2. ¿Cómo se comparan las tablas propuestas para la administración con los de nuestros competidores cercanos (es decir, en Wake, en CHCCS)?

Condado de Wake (Remuneración administrativa de 24-25)

	Admin.	Admin. sénior	Director	Director sénior
Salario mínimo anual	\$59,832	\$67,387	\$75,914	\$85,538
Salario máximo anual	\$89,748	\$101,081	\$113,872	\$128,308

CHCCS (Remuneración administrativa de 24-25)

	Coordinador	Director	Director ejecutivo	Director ejecutivo sénior
Salario mínimo anual	\$61,668	\$75,360	\$89,064	\$109,620
Salario máximo anual	\$98,196	\$119,352	\$140,496	\$172,212

Propuesta de DPS (en los 3 modelos)

	Admin I	Admin II	Admin III	Admin IV	Admin V	Admin VI
Salario mínimo anual*	\$88,298.35	\$101,878.64	\$114,542.15	\$121,277.23	\$133,404.95	\$186,019.86
Salario máximo anual*	\$149,075.43	\$172,003.23	\$205,231.52	\$217,299.14	\$239,029.05	\$287,196.21

*Mínimo del modelo del Condado de Durham (modelo de menor remuneración)

** Máximo del modelo de MIT (modelo de mayor remuneración)



Proteger a los estudiantes inmigrantes del ICE y del acoso escolar

Asociación de Educadores de Durham

EN LA MESA
por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



PLAN ESTRATÉGICO DE DPS, 2023-2028



- **CREENCIAS FUNDAMENTALES**

- **Equidad**

- Nuestros estudiantes y escuelas merecen **un acceso equitativo** a los recursos y oportunidades que necesitan para tener éxito. Las Escuelas Públicas de Durham y la comunidad deben distribuir esos recursos de forma que se eliminen las desigualdades.

- **PRIORIDAD #2**

- Proporcionar un entorno escolar seguro y saludable que apoye al niño integral

EN LA MESA
por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



PROTEGER A LOS ESTUDIANTES INMIGRANTES



1. Hacer tarjetas rojas (“Conoce tus derechos”) que estén visibles y disponibles en cada autobús escolar, oficina principal y oficina de servicios estudiantiles en DPS y compartirlas con todas las familias de DPS para que conozcan sus derechos cuando se trata de interactuar con el ICE. Las tarjetas estarán disponibles en varios idiomas.
 - a. **Pregunta: ¿Existen tarjetas rojas para todas las escuelas y autobuses?**
2. Aprobar y hacer cumplir la [Política 5120](#) revisada y reforzada. Esto incluye la formación anual presencial de todo el personal de DPS para garantizar que todos seguimos la Política 5120.
 - a. **Pregunta: ¿Cuándo votará BOE sobre esta política, dada la urgencia que se siente amplia y profundamente en nuestra comunidad?**
 - b. **Pregunta: ¿Está DPS abierto a asociarse con DAE y/u otras organizaciones para desarrollar e impartir estas formaciones?**
 - c. **Pregunta: ¿Cómo y cuándo tiene previsto el distrito formar al personal sobre esta política?**

EN LA MESA
por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



PROTEGER A LOS ESTUDIANTES INMIGRANTES

3. **Proporcionar cartas de prueba de inscripción para todos los estudiantes** (con lenguaje específico sobre residir en Durham - “domiciliado”). Proporcionarlas en el momento de la inscripción con el objetivo de evitar la expulsión acelerada de los estudiantes.
4. **Normalizar y aclarar los procedimientos que deben seguir todos los directores y el personal de atención al público si los agentes del ICE acuden directamente a las escuelas**, para que todas las escuelas respondan de la misma manera. Estas normas deben comunicarse a todo el personal (escolar y de transporte) y a las familias.
5. **Volver a formar a todo el personal para que siga íntegramente [las políticas contra el acoso](#)**, haciendo mayor hincapié en el acoso en torno a la percepción de la nacionalidad o la condición de inmigrante. Estas formaciones deben realizarse en persona antes del inicio del año escolar.
 - a. ***Pregunta: ¿Quién impartirá estas formaciones y cómo se implementarán?***
 - b. ***Pregunta: ¿Qué mecanismos existen para garantizar que estas formaciones se implementen plenamente en todos los ámbitos?***

EN LA MESA

por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen



PROTEGER A LOS ESTUDIANTES INMIGRANTES

6. Aprobar y hacer cumplir la Política y el Protocolo de Administración de Zonas Privadas.

a. Pregunta: ¿Cuándo votará BOE sobre esta política, dada la urgencia en nuestra comunidad?

7. Garantizar una comunicación clara con todos los padres y el personal de DPS en el momento de la inscripción en relación con todos los protocolos.

a. Pregunta: ¿Cómo trabajará DPS para garantizar que estas políticas y procedimientos se implementen de forma coherente en todo el distrito, de modo que los estudiantes y las familias inmigrantes se sientan igualmente bienvenidos independientemente del lugar al que asistan a la escuela?

EN LA MESA

por las escuelas que
nuestros estudiantes merecen

