



## **FREQUENTLY ASKED QUESTIONS ABOUT FACTFINDING & STRIKES**

It is only natural that our community may have questions related to the current labor dispute between the District and our teachers' union. The following questions and answers provide some of the details:

**Q: Why haven't the District and the teachers union reached an agreement?**

A: The District and the teachers union have been negotiating a full new contract, including raises, benefits, and union proposals seeking greater control over many decisions which are the responsibility of the Board of Trustees under state law. Teacher compensation and this decision-making authority appear to be the main areas of disagreement. To that end, the District's last proposal included:

- A 6% ongoing increase to the teacher salary schedule for the 2022-2023 school year
- A 5% increase to the teacher salary schedule for the 2023-2024 school year

***A total raise of 11% over this school year and next.***

**Q: Are the District and the teachers union still at an impasse? What happens now?**

A: Yes. Although the District and the teachers union were unable to reach agreement in mediation, the impasse process continues with Factfinding.

**Q: How does Factfinding work?**

A: A three-person Factfinding panel will hold a hearing to review the proposals from both the District and the teachers union and in the absence of a settlement, will issue a set of non-binding recommendations for an agreement. The Factfinding panel consists of one member appointed by the District, one appointed by the teachers union, and one neutral, independent Factfinding panel chairperson assigned by the Public Employment Relations Board from a list of qualified labor relations professionals.

**Q: What is involved in the Factfinding hearing?**

A: During the Factfinding hearing, both sides will make presentations with data to support their proposals. The panel members will then meet to evaluate the positions and the data. Within 30 days of the hearing, the panel is required to issue a report that contains findings of fact and non-binding recommendations. Before the report is made public, the parties are required to meet confidentially at least one more time in an effort to reach a tentative agreement. If they do not, then the report is made public, and the executive board of the union and the Board of Trustees vote to accept or reject the factfinding report. By statute, this process can take no longer than 10 days from the time the report is made public.

**Q: Is the Factfinding panel's recommendation binding on the parties?**

A: No. The Factfinding panel's report is advisory only. In Factfinding, the panel's role includes making recommendations for settlement.

**Q: Can negotiations continue while Factfinding is underway?**

A: Possibly. The Factfinding panel has the discretion to facilitate further negotiations between the parties during the Factfinding process. When this occurs, it often involves a series of back-and-forth discussions involving the Factfinding panel chair and both bargaining teams either before or after the formal hearing is completed. In some cases, once the parties have heard all of the facts and have some indication of the Factfinders' positions, a settlement agreement can be reached, and the process ends. In other cases, the parties cannot agree that day but agree to resume negotiations or mediation while the Factfinding panel's report is pending. Sometimes an agreement can be reached prior to the report being issued.

**Q: Is a strike imminent if Factfinding fails to produce an agreement?**

A: A strike related to these contract negotiations cannot occur until all steps in the impasse process have been exhausted, which includes completion of the Factfinding process. This is not typically a fast process, and it would be illegal for the union to strike prior to the final report being made public. It is the union that undertakes all of the steps necessary to strike and who determines when and how long a strike may last as strikes are an action controlled wholly by the union. However, under the law, the union is required to provide ample advance notice to the District before they intend to strike.

**Q: Do striking teachers still get paid?**

A: No. Employees electing to participate in a strike do not receive pay while on strike; however, their health and welfare benefits will continue.

**Q: Can the District impose its last, best, and final offer if Factfinding doesn't work?**

A: Yes. If a last, best, and final offer is made by the District, it may impose it if a negotiated agreement cannot be reached after Factfinding, though it is not required. If a strike occurs, the current salary schedule will remain in effect until a new agreement is signed by both parties. During a strike, those employees on strike would receive no pay although health and welfare benefits will continue. Union members are not required to strike and could continue to work and receive pay if they choose to do so. Depending on the length of any strike or strikes, however, service credit for retirement purposes as well as retirement benefits for striking employees can be negatively affected.

**Q: Are teachers currently working without a contract?**

A: No, the current teacher contract is still in place. The current contract expired on June 30, 2022, but remains in effect until a successor agreement is negotiated. Last year's teacher salaries and benefits continue until a new agreement on total compensation is reached. The District has implemented the usual automatic "step and column" pay increases for longevity for all employees still moving up the salary schedule. What this means is that teachers automatically advance each year to a new step on their salary schedule, which often results in a salary increase, unless they are at the highest pay level for their column.



## **PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE INVESTIGACIÓN DE HECHOS Y HUELGAS**

Es natural que nuestra comunidad pueda tener muchas preguntas relacionadas con la disputa laboral actual entre el Distrito y nuestro sindicato de maestros. Las siguientes preguntas y respuestas proporcionan algunos de los detalles:

### **P: ¿Por qué el Distrito y el sindicato de maestros no han llegado a un acuerdo?**

R: El Distrito y el sindicato de maestros han estado negociando un nuevo contrato completo, que incluye aumentos, beneficios y propuestas sindicales que buscan un mayor control sobre muchas decisiones que son responsabilidad de la Junta Directiva según la ley estatal. La remuneración de los docentes y esta autoridad para la toma de decisiones parecen ser las principales áreas de desacuerdo. Con ese fin, la última propuesta del Distrito incluía:

- Un aumento continuo del 6% en el salario de los maestros para el año escolar 2022-2023
- Un aumento del 5% en el salario de los maestros para el año escolar 2023-2024

***Un aumento total del 11% durante este año y el próximo.***

### **P: ¿Están el Distrito y el sindicato de maestros todavía en un callejón sin salida? ¿Que pasa ahora?**

R: Sí. Aunque el Distrito y el sindicato de maestros no pudieron llegar a un acuerdo en la mediación, el proceso de estancamiento continúa con Factfinding.

### **P: ¿Cómo funciona Factfinding?**

R: Un panel de investigación de hechos de tres personas llevará a cabo una audiencia para revisar las propuestas tanto del Distrito como del sindicato de maestros y, en ausencia de un acuerdo, emitirá un conjunto de recomendaciones no vinculantes para un acuerdo. El panel de determinación de hechos consta de un miembro designado por el Distrito, otro designado por el sindicato de maestros y un presidente neutral e independiente del panel de determinación de hechos asignado por la Junta

de Relaciones Laborales Públicas de una lista de profesionales calificados en relaciones laborales.

**P: ¿Qué implica la audiencia de determinación de hechos?**

R: Una huelga relacionada con estas negociaciones de contrato no puede ocurrir hasta que se hayan agotado todos los pasos del proceso de estancamiento, lo que incluye la finalización del proceso de determinación de hechos. Por lo general, este no es un proceso rápido y sería ilegal que el sindicato se declarara en huelga antes de que se haga público el informe final. Es el sindicato quien realiza todos los trámites necesarios para la huelga y quien determina cuándo y cuánto puede durar una huelga, ya que las huelgas son una acción controlada totalmente por el sindicato. Sin embargo, según la ley, el sindicato está obligado a proporcionar un aviso con suficiente anticipación al Distrito antes de que tengan la intención de hacer huelga.

**P: ¿Se les sigue pagando a los maestros en huelga?**

R: No. Los empleados que eligen participar en una huelga no reciben pago mientras están en huelga; sin embargo, sus beneficios de salud y bienestar continuarán.

**P: ¿Puede el Distrito imponer su última, mejor y última oferta si la determinación de hechos no funciona?**

R: Sí. Si el Distrito hace una última, mejor y definitiva oferta, puede imponerla si no se puede llegar a un acuerdo negociado después de la determinación de los hechos, aunque no es obligatorio. Si se produce una huelga, la escala salarial actual permanecerá en vigor hasta que ambas partes firmen un nuevo acuerdo. Durante una huelga, los empleados en huelga no recibirán pago, aunque los beneficios de salud y bienestar continuarán. Los miembros del sindicato no están obligados a ir a la huelga y podrían continuar trabajando y recibiendo un pago si así lo deciden. Sin embargo, dependiendo de la duración de cualquier huelga o huelgas, el crédito de servicio para fines de jubilación, así como los beneficios de jubilación para los empleados en huelga, pueden verse afectados negativamente.

**P: ¿Están los maestros trabajando actualmente sin contrato?**

R: No, el contrato de maestro actual todavía está vigente. El contrato actual expiró el 30 de junio de 2022, pero permanece vigente hasta que se negocie un acuerdo sucesor. Los salarios y beneficios de los maestros del año pasado continúan hasta que

se llegue a un nuevo acuerdo sobre la compensación total. El Distrito ha implementado los habituales aumentos de pago automáticos de "paso y columna" para la longevidad de todos los empleados, y sigue subiendo el cronograma de salarios. Lo que esto significa es que los maestros avanzan automáticamente cada año a un nuevo paso en su escala salarial, lo que a menudo resulta en un aumento de salario, a menos que estén en el nivel de pago más alto para su columna.