



10 de marzo de 2026

Para nuestras familias de Twin Rivers,

Los líderes sindicales han presentado serias acusaciones durante esta disputa contractual: que el dinero del Distrito se está manejando mal, que los fondos se están transfiriendo indebidamente y que el Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers no está invirtiendo lo suficiente en quienes educan a sus hijos. Esas son acusaciones graves. Merecen una respuesta seria y basada en hechos. Así que aquí está.

Lo que los dirigentes sindicales les piden que crean

Los líderes sindicales señalan una norma estatal llamada "umbral del 55%", que establece que los distritos deben destinar al menos 55 centavos de cada dólar destinado a la educación a los salarios de los docentes. El Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers actualmente destina aproximadamente 52 centavos. Los líderes sindicales afirman que esto significa que el Distrito está perjudicando a los docentes, y han nombrado a cinco distritos de California (Sacramento City, Oakland, West Contra Costa, San Francisco y San Diego) como modelos a seguir, ya que cumplen con la regla del 55%.

Lo que la dirigencia sindical no les informa es que **el Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers cumple plenamente con este requisito**. La ley de California permite a los distritos solicitar una exención bajo la Sección 41374 del Código de Educación cuando pueden demostrar razones fiscales sólidas para gastar por debajo del umbral del 55%, incluso cuando la remuneración de los docentes se compara favorablemente con la de los distritos escolares locales circundantes. Twin Rivers ha solicitado las exenciones necesarias, estas han sido aprobadas y el Distrito opera plenamente dentro de la ley, **porque el salario de nuestros docentes es competitivo con el de todos los distritos vecinos de la región de Sacramento**. No hay ninguna violación. No hay ninguna irregularidad. Insinuar lo contrario simplemente no es cierto.

Pero incluso dejando de lado el cumplimiento legal, queremos que sepan lo que realmente está sucediendo en cada uno de esos distritos que el liderazgo del sindicato presenta como ejemplos en este momento.

El **Distrito Escolar Unificado de la Ciudad de Sacramento** cumple con la regla del 55%. Además, tiene un **déficit de \$134 millones**. El distrito ha recortado aproximadamente **800 empleos** este año. Las autoridades estatales han advertido que podría quedarse sin fondos antes de que finalice el año escolar. Su tasa de graduación es **del 82%**, casi diez puntos porcentuales inferior a la nuestra. Auditores independientes descubrieron un **error contable de \$32 millones** que había permanecido oculto durante dos años consecutivos.

El Distrito Escolar **Unificado de Oakland** cumple con la regla del 55%. Pasó **22 años bajo control estatal** tras declararse en quiebra en 2003, el mayor rescate financiero de un distrito escolar en la historia de California. Recuperó su independencia en julio pasado. Siete meses después, vuelve a estar en crisis: un **déficit de 100 millones de dólares**, la **eliminación de 421 empleos** y la **tasa de graduación más baja** de los seis distritos, un **75%**.

El Distrito Escolar **Unificado de West Contra Costa** cumple con la regla del 55%. Fue el **primer distrito escolar de California en declararse en quiebra**, y ahora corre el riesgo de convertirse en el primero en declararse en quiebra dos veces. Enfrenta un **déficit de \$127 millones**, ha recortado **324 puestos** y está cerrando escuelas y eliminando programas de arte y música. Su tasa de graduación es **del 85%**, aún por debajo de la de Twin Rivers.

El **Distrito Unificado de San Francisco** cumple con la regla del 55%. Actualmente se **encuentra bajo supervisión financiera estatal activa**, la designación más estricta antes de una intervención estatal total. Tras una huelga de docentes en febrero, el distrito firmó un **acuerdo de \$183 millones**. Una semana después, emitió avisos de despido.

El **Distrito Escolar Unificado de San Diego** cumple con la regla del 55%. Aprobó **aumentos salariales por \$517 millones**, pero luego recortó **221 empleos** en marzo para cerrar una **brecha de \$47 millones**. La mitad de sus escuelas tienen una ocupación inferior al 70%.

Estos son los distritos que la dirigencia sindical quiere que copiemos. En conjunto, han eliminado más de **1800 empleos solo en los últimos 30 días**. Eso no es un modelo. Es una advertencia.

¿Qué está sucediendo realmente en el Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers?

Nadie se está robando nada. Nadie está ocultando nada. Aquí es exactamente a dónde va tu dinero.

El Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers paga un **salario inicial de \$65,228 a los docentes**, el más alto del área de Sacramento. Un docente de mediana edad con diez años de experiencia gana más de **\$90,000**. El salario máximo de la escala alcanza **los \$124,659**, con un máximo de **\$6,000** en estipendios adicionales.

El Distrito ofrece aumentar el límite del seguro médico para que **el 100% de la cobertura médica familiar de Kaiser sea cubierta por el Distrito durante dos años, pero las contribuciones aumentadas del Distrito se mantienen en ese monto**, sin costo de prima de bolsillo para ningún docente que elija Kaiser. Para los docentes que elijan un plan médico diferente, el Distrito ofrece **aumentar el límite en todas las demás opciones de seguro por la misma cantidad en dólares** que el aumento de Kaiser, asegurando que todos los empleados se beneficien por igual, independientemente del plan que elijan. Estas mejoras en los beneficios, **junto con los aumentos salariales propuestos por el Distrito del 2.5% este año y del 2.21% el próximo**, serían **retroactivos al 1 de julio de 2025**, lo que significa que cada empleado elegible recibiría el valor completo desde el inicio del año contractual actual.

Además de la compensación, Twin Rivers invierte **\$27.4 millones anuales** directamente en servicios de apoyo estudiantil: consejeros, programas de recuperación de créditos, matrícula dual, trayectorias profesionales, acceso a la universidad y colaboraciones con escuelas comunitarias. Ahí es donde va su dinero. No en mala administración. No en una cuenta oculta. En sus hijos.

Esto es lo que debería preocupar a todo padre

Cuando un distrito escolar firma un contrato que no puede costear, quienes pagan el precio no son los adultos en la mesa de negociaciones. **Quienes pagan son sus hijos**. Pagan cuando su profesor favorito recibe un aviso de despido. Pagan cuando desaparecen los programas de arte y música. Pagan cuando las escuelas cierran y el tamaño de las clases aumenta. Pagan cuando el estado toma el control y las voces locales dejan de importar.

Ese no es un escenario hipotético. Es lo que está sucediendo ahora mismo, en marzo de 2026, en cada uno de los líderes sindicales de distrito, presentado como un ejemplo a seguir para Twin Rivers.

Este Distrito eligió un camino diferente. Durante 13 años, el Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers ha mantenido una **fuerza laboral estable y segura** : todos los empleados que deseaban quedarse tenían una plaza, todas las escuelas contaban con todo el personal y ninguna familia tuvo que preocuparse por si el profesor de su hijo estaría allí el año siguiente. El Distrito **no tiene deuda** . Tiene una **calificación crediticia A+** . Ha obtenido **14 premios nacionales de presupuesto consecutivos** . Las tasas de graduación han aumentado del **75 % al 92 %** . La preparación universitaria ha aumentado del **27 % al 47 %** .

Esos resultados no fueron fruto de la casualidad. Ocurrieron porque el Distrito se comprometió a gastar responsablemente, invertir estratégicamente y nunca anteponer promesas a corto plazo a la estabilidad a largo plazo.

Se trata de sus hijos, no de una fórmula de gastos

Valoramos y respetamos a los maestros que se presentan a nuestros hijos todos los días. Ellos no son el problema. La cuestión es si este Distrito debe seguir el camino que ha llevado a otros cinco distritos al colapso financiero, o continuar el camino que ha mantenido a todas las escuelas abiertas, a todos los empleados trabajando y a todos los estudiantes sin interrupciones durante más de una década.

La regla del 55% es una fórmula de gasto. Mide cuánto dinero se destina a los salarios de los docentes. No mide si un distrito está bien administrado. No mide si los estudiantes están aprendiendo. No mide si un distrito puede pagar la nómina el próximo mes. Y como demuestran los cinco distritos mencionados, cumplir con esa regla no protegió a ninguno de ellos de las crisis que enfrentan hoy.

Estas no son opiniones. Son hechos, extraídos del Departamento de Educación de California, informes fiscales de FCMAT, escalas salariales oficiales del distrito y cobertura periodística verificada de febrero y marzo de 2026. Le recomendamos que verifique usted mismo cada afirmación de esta carta.

Sus hijos merecen un distrito que diga la verdad, gaste con prudencia y planifique el futuro. Eso es lo que ha hecho el Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers. Eso es lo que seguirá haciendo.

Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers