



6 de marzo de 2026

Para nuestras familias de Twin Rivers,

Se ha hablado mucho sobre lo que Twin Rivers ha ofrecido y lo que no ha ofrecido a sus docentes. Queremos asegurarnos de que nuestra comunidad y nuestros empleados tengan una idea clara de lo que está sobre la mesa, ya que esta oferta refleja nuestro profundo compromiso con quienes atienden a nuestros estudiantes a diario.

La oferta actual del Distrito a los Educadores Unidos de Twin Rivers incluye **cobertura médica familiar HMO de Kaiser, 100% pagada por el distrito, durante dos años completos**, un beneficio con un valor actual de **\$36,864 anuales**. Esto cubre la atención médica completa para los empleados y sus familias, incluyendo medicamentos recetados, servicios de salud mental y conductual, atención preventiva, visitas de bienestar y cobertura de emergencia y hospitalaria. La contribución del empleado para esta cobertura es **de cero dólares**.

La oferta también incluye **aumentos salariales en ambos años: 2,5% en el año 1 y 2,21% en el año 2**, retroactivos al **1 de julio de 2025**, lo que significa que los empleados recibirían el pago retroactivo desde el comienzo del año fiscal actual tras la ratificación.

Entendiendo el restablecimiento de la tapa

El componente más significativo y menos comprendido de esta oferta es qué sucede con el límite de los beneficios de salud del Distrito.

Un "límite" es la cantidad máxima que un distrito aporta a la prima del seguro médico de un empleado. Con el tiempo, a medida que aumentan las primas, la diferencia entre el límite y el costo real del plan aumenta. Los empleados pagan la diferencia.

Según la oferta del Distrito, el límite se **eleva para igualar el costo total de la prima familiar de Kaiser al final del segundo año**, eliminando así cualquier diferencia entre lo que paga el Distrito y el costo del plan. Este nuevo límite, más alto, se convierte en la base permanente de ahora en adelante.

¿Qué significa esto para el tercer año? El Distrito no está renegociando si los empleados reciben cobertura; el beneficio está fijado permanentemente. Lo único que podría cambiar en años futuros es el aumento anual de la prima establecido por la aseguradora. Cualquier aumento por encima del límite se negociaría entre el sindicato y el Distrito mediante la negociación colectiva habitual.

Para ponerlo en perspectiva: con base en la prima mensual estimada para 2026-27 de **\$3,348**, un aumento del 7-9% para 2027-28 (establecido por la aseguradora) ascendería a aproximadamente **\$234-\$301 al mes** antes de cualquier negociación. En comparación, la familia promedio de California aporta **\$7,312 al año** para sus primas de salud.

La oferta completa

- **Aumento salarial del 2,5 %** en 2025-26, retroactivo al 1 de julio de 2025
- **Aumento salarial del 2,21%** en 2026-27
- **Cobertura médica familiar 100% Kaiser HMO** : \$36,864/valor anual 2026/27, pagada en su totalidad por el distrito durante dos años
- **El límite se restablece a cero** , fijando la cobertura total como la nueva línea de base
- **Exposición del año 3 limitada** al aumento de la prima anual de la aseguradora de salud, sujeta a negociación

Esta oferta refleja un distrito que valora a sus empleados, respeta el proceso de negociación y se compromete tanto con una compensación justa hoy como con la protección de sus beneficios en el futuro. Se elaboró en consonancia con las recomendaciones del panel independiente de investigación.

El Distrito está listo para firmar este acuerdo. Hoy.

Para obtener detalles adicionales y un desglose visual completo de la oferta, visita trusd.net.

Distrito Escolar Unificado de Twin Rivers