



20 de abril, 2017

**Junta Directiva**

*Michelle Rivas*  
Presidenta

*Linda Fowler, J.D.*  
Vice Presidenta

*Michael Baker*  
Administrador/miembro

*Bob Bastian*  
Miembro

*Basim Elkarra*  
Miembro

*Ramona Landeros*  
Miembro

*Rebecca Sandoval*  
Miembro

**Superintendente**

*Steven Martínez, Ed. D.*

*Inspirar en cada  
estudiante el deseo de  
lograr su máximo  
desempeño todos los  
días.*

Para la comunidad escolar de Twin Rivers:

Después de 11 meses de negociaciones, no hemos podido llegar a un acuerdo con La Asociación de Educadores Unidos de Twin Rivers (TRUE). Esto es frustrante para todos los involucrados y yo sé que suscita preocupación en nuestra comunidad escolar. Hemos recibido algunas preguntas de padres de familia sobre el estado de las negociaciones con la unión de maestros, aunque no es apropiado que negociemos con la unión en público, como valiosos compañeros en la educación y como contribuyente de impuestos, queremos proporcionarle los siguientes hechos e información.

Como antecedente, queremos que sepan que hemos alcanzado un acuerdo tentativo con nuestro personal de apoyo clasificado, quienes recibirán un aumento de sueldo de 2% y un bono de 2% una sola vez. Le ofrecimos a nuestros maestros un aumento de sueldo de 2% y un bono de 2%, una sola vez, junto con otras mejoras del contrato, resultando en un compromiso constante de 8.8 millones. Sin embargo, esto no fue aceptado. Esta oferta obedece a incrementos de un 6% en los últimos dos años.

Nuestra oferta para TRUE a nombre de nuestros 1,400 empleados certificados, es un total de \$8.8 millones de los \$11.5 millones de fondos adicionales continuos que el distrito recibió este año. Nos esforzamos por tener como prioridad a nuestro personal, reconociendo sus excepcionales contribuciones para el éxito de nuestros estudiantes, pero sería irresponsable ofrecer un aumento de salario que no se puede sostener, que puede comprometer la estabilidad fiscal, o resultar en reducciones a los programas estudiantiles.

En este momento, las negociaciones han avanzado a una etapa de investigación de los hechos, que involucra el nombramiento de un panel de 3 miembros para revisar nuestra situación, realizar una audiencia para recopilar información necesaria, y luego presentar los resultados y lo que recomiendan, que son no vinculantes.

Una vez que el distrito certifica la investigación de los hechos, no es inusual que los maestros implementen una práctica nombrada *work-to-rule*. *Work-to-rule* significa que los maestros no hacen nada más allá de las expectativas específicas de trabajo indicado en su contrato de unión, bajo el Código de Educación de California, otras leyes y otras resoluciones judiciales. La implementación de *work-to-rule* de los maestros puede afectar algunas actividades en nuestras escuelas.

Para ser claro, es el derecho de las uniones animar a sus miembros a que implementen *work-to-rule*. Sin embargo, nos decepciona ver que esto se lleve a la práctica. Nos gustaría ver que las negociaciones, discusiones, y las frustraciones queden entre adultos. Vamos a cooperar completamente con el panel de investigación, y esperamos que este proceso resulte en una resolución para que podamos retornar nuestra energía y enfoque a la meta que todos compartimos – incremento en el desempeño estudiantil.

Por favor tome el tiempo para revisar nuestra información sobre las negociaciones, incluyendo las propuestas y contrapropuestas que se pueden encontrar en <http://www.twinriversusd.org/misc/negotiations-updates>

En este momento, esperamos que la conclusión de los hechos termine rápidamente para que podamos resolver esta situación y seguir adelante.

Respetuosamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Steven Martinez".

Steven Martinez, Ed.D.  
Superintendente