

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join. Visite bit.ly/voto-usm para revisar el horario de votación.



Resumen del Acuerdo Tentativo con el Sistema Universitario de Maryland (USM por sus siglas en inglés)

Resumen del Acuerdo Tentativo con el Sistema Universitario de Maryland.....	1
Temas destacados.....	1
Artículo de sueldos y salarios.....	2
Artículo de licencia y días festivos.....	4
Artículo de salud y seguridad.....	5
Artículo de despidos.....	6
Artículo de descansos e instalaciones.....	7
Artículo de cierres de emergencia y empleados/as/es esenciales.....	7
Artículo de estacionamiento y transporte.....	7
Artículo de entrenamientos.....	8
Artículo de salud y bienestar.....	8
Artículo de remisión de matrícula.....	8
Artículos de los derechos de la dirección y derechos sindicales.....	8
Artículos de acciones disciplinarias y reclamos.....	10
Artículo de comités de dirección laboral (LMCS por sus siglas en inglés).....	11
Artículo de privacidad del/de la empleado/a/e.....	11
Artículo misceláneo.....	11

Temas destacados

- Este contrato entrará en vigor desde el **1 de julio de 2024 (esperando la ratificación) hasta el 30 de junio de 2027.**
- Por primera vez, el Sistema Universitario de Maryland (USM, por sus siglas en inglés) acuerda estar obligada por un contrato unificado. El Sistema ya no puede pasar preguntas o asuntos que no quiere resolver a las instituciones individuales.

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Artículo de sueldos y salarios

El siguiente horario detalla los aumentos durante el periodo de este contrato:

Nota: Estamos en el proceso de confirmar el orden de estos aumentos.

	Personal no exento	Personal exento
1 de julio de 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento de 2.5% de paga por mérito • Aumento de sueldo mínimo a \$38,000/año (\$18.22/hora) • Progresión de rango de 3% a los mínimos de los rangos de paga 3 a 12 • Aumento de longevidad de 2.5% para 5 años o más de servicio • <i>Un ajuste de 3% para costo de vida</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento de 2.5% de paga por mérito • Se aumenta el mínimo de cada grado de paga (I-V) por 5% • Aumento de longevidad de 2.5% para 5 años o más de servicio • <i>Un ajuste de 3% para costo de vida</i>
1 de enero de 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento plano de \$700 a la paga base 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento plano de \$700 a la paga base
1 de julio de 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento de 2.5% de paga por mérito* • Aumento de longevidad de 1% para 5 años o más de servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento de 2.5% de paga por mérito* • Aumento de longevidad de 1% para 5 años o más de servicio
1 de enero de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento plano de \$700 a la paga base 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento plano de \$700 a la paga base
1 de julio de 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento de 2.5% de paga por mérito* • Si se da otro aumento de longevidad a otros/as/es empleados/as/es del Estado de Maryland, las y los empleados/as/es del USM también lo recibirá 	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento de 2.5% de paga por mérito* • Si se da otro aumento de longevidad a otros/as/es empleados/as/es del Estado de Maryland, las y los empleados/as/es del USM también lo recibirá
1 de enero de 2027	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento plano de \$500 a la paga base 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento plano de \$500 a la paga base

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

* cuando el Estado de Maryland lo financia

Agrupación de mérito

Discontinúa la agrupación de mérito y la distribución injusta/arbitraria de paga mérito para personal exento

Estudio de compensación

Establece un estudio de compensación por un tercero, el primer estudio, y negociaremos los resultados.

Paga de guardia

Una persona empleada que tiene que estar de guardia recibirá **cincuenta (50) dólares** cada periodo de 24 horas durante días laborables, **sesenta (60) dólares** para cada día del fin de la semana, y **setenta (70) dólares** para cada día festivo para estar de guardia, además de la paga para horas trabajadas, consistente con este acuerdo en forma enunciativa mas no limitativa a la paga para horas extras y llamada de regreso,

Paga para llamada de regreso

Personal no exento llamado de regreso al trabajo recibirán un **mínimo de tres (3) horas de paga** a la tasa aplicable, aún cuando pasan menos de tres (3) horas trabajando.

Ascensos

Personal recibirá un aumento por lo menos igual al mínimo del rango de paga publicado para candidatos/as/es externos/as/es o 6% de aumento de su paga actual por cada aumento de nivel salarial.

Reclasificaciones

El derecho de pedir una reclasificación y además una línea de tiempo y proceso; reclasificación a un nivel más alto resultará en un aumento de por lo menos 6%

Capacidad interina

Después del 21ro día calendario, las y los trabajadores son elegibles para paga de capacidad interina y para recibir un aumento de 6% y dentro del rango de paga.

Horas extras

Si la institución del/de la empleado/a/e ha establecido o negociado un programa de horas de compensación, el/la empleado/a/e puede escoger, como prefiera, **si se paga por horas extras o por horas de compensación.**

El empleador no puede cambiar el horario de una persona para evitar el pago de horas extras.

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Artículo de licencia y días festivos

Licencia para días festivos universitarios

3 días adicionales de licencia para días festivos universitarios; agrega un día festivo más en año 2 del contrato, aumentando de 3 a 4

Para empleados/as/es no exentos/as/es, sustituir días festivos si está programado para trabajar en un día festivo

Acumulación de licencia anual

Puede guardar 60 días de licencia (480 horas) de un año al otro

Trabajadores serán pagados/as/es a su tasa normal de paga para todos los días de licencia mayor de 50 días (400 horas) al 31 de diciembre de cada año cuando se pidió licencia pero se negó

La licencia anual no usada transfiere a la otra institución en el USM, del Estado de Maryland al USM, al otro departamento en la misma institución, o se mueve con el/la empleado/a/e de una categoría de empleo a la otra.

Para no exento/a/e	
Años de servicio	Annual Leave
1 año	14 días (120 horas)
2 años	15 días (128 horas)
3 años	16 días (136 horas)
4 años	17 días (144 horas)
5-10 años	18 días (152 horas)
11-20 años	20 días (160 horas)
21+ años	25 días (200 horas)

Para exento/a/e
22 días (176 horas) de licencia anual; después de 21+ años, 25 días (200 horas) de licencia anual

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Licencia para enfermedad y seguridad

15 días laborales (120 horas) cada año, acumulativa de un año al otro sin limite

Licencia personal

Los y las trabajadores tendrán **3 días de licencia** personal a partir del 1 de enero de cada año. Se da un día extra en años bisiestos.

Día para desarrollo profesional

Un día para desarrollo profesional de cada año calendario

Donación de licencia de una persona a la otra

Derecho de donar licencia anual o licencia para enfermedad acumulada a otros/as trabajadores de la unidad negociadora dentro de su institución para razones de salud personales o familiares

Fondo reservo de licencia

Provee licencia pagada a las personas que son discapacitadas temporariamente o para que puedan cuidar a un(a) familiar inmediato/a

Licencia para asuntos sindicales

Se puede dar a hasta dos trabajadores por universidad en la unidad negociadora un periodo de licencia sin paga por hasta un año para permitir que la persona pueda conducir negocios sindicales

Licencia otra

Licencia para accidentes, licencia para servicio durante desastres, licencia para ser juez electoral, licencia de pérdida, licencia para servicio de jurado, licencia militar o de guerra, tiempo pagado para asistir a entrevistas para otros dentro del USM

Artículo de salud y seguridad

Crea una reunión del LMC para hablar de prácticas de salud y seguridad

El sindicato tiene que presentar un problema de salud y seguridad dentro de 7 días y las partes tienen que reunirse dentro de 7 días

Seguridad de calor

Cuando la temperatura de bochorno llega a 96 F o más, el empleador monitorizará el trabajo al aire libre o en espacios sin aire acondicionado y proveerá agua fresca y descansos razonables.

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Se mandarían notificaciones a todo el campus cuando haya días con calor y calidad de aire peligrosos.

Calidad de aire

La Universidad tomará acción dentro de 18 horas de recibir un reporte de calidad de aire peligroso de un(a) empleado/a/e, y comenzarán las acciones necesarias dentro de 30 horas.

Cuando pruebas de calidad de aire refleja métricos más altos que los límites de exposición o hay partículas o agentes patógenos excesivos, se trasladará a las y los trabajadores afectadas/os

El empleador **proveerá mascarillas KN95** a las y los empleados/as/es trabajando al aire durante un aviso de código naranja.

Peligros reproductivos

Una persona embarazada trabajando en un ambiente que podría causar daño puede pedir reasignación a un trabajo alternativo por paga igual.

Derecho de conocer

Cuando hay peligros fatales en un sitio de trabajo/instalación, la universidad tiene que **avisar** al sindicato del peligro.

Equipo de seguridad

Asegura que lentes de seguridad son disponibles para el trabajo y además el empleador proveerá **lentes de seguridad de prescripción cada dos años**

La Universidad proveerá equipo de protección personal y ropa protectora según lo necesario.

La Universidad proveerá zapatos gratuitos o una prestación de no más de \$300 para comprar zapatos protectores (con el comprobante)

Otras protecciones

Protocolos de seguridad y entrenamiento provisto por el empleador sobre enfermedades transmisibles, hepatitis B, asbesto y moho, exposición a patógenos transmitidos por la sangre y más

Artículo de despidos

Cada universidad decidirá cuáles puestos serán despedidos basado en las necesidades operacionales y las políticas establecidas. En el caso que un despido sea necesario, personas en prueba y personal contingente serán las primeras personas despedidas por senioridad.

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

A partir de eso, se selecciona personal de la unidad negociadora para despidos y recontractación por **senioridad, calificaciones y experiencia**.

Las siguientes universidades despedirá a trabajadores por senioridad de división:

1. UMES
2. Coppin
3. Bowie
4. Frostburg
5. UBalt

Las siguientes universidades despedirá a trabajadores por senioridad departamental:

1. UMCP
2. UMB
3. UMBC
4. UMGC

Si despidos son necesario, se dará aviso al sindicato de un mínimo de 90 días.

Artículo de descansos e instalaciones

Garantiza descansos para almorzar, incluso para personal exento/a. El personal no exento/a puede combinar descansos si no son al inicio o al fin de su turno.

Garantiza un área habitable para descansos de almorzar (no más de comer en clósets)

Artículo de cierres de emergencia y empleados/as/es esenciales

Empleados/as/es esenciales o cruciales que tienen que cumplir sus responsabilidades presencialmente durante un cierre de emergencia debe **ser pagados/as a su tasa normal (incluso horas extra) Y recibirán licencia administrativa o un pago** equivalente a la licencia dada a empleados/as/es no cruciales/esenciales que fueron liberados/as de la misma instalación.

Las instituciones donde hay una declaración de emergencia publicarán por redes sociales, su sitio web, y correo y mensajes de texto a todas y todos los empleados/as/es de la universidad. También tiene que avisar al sindicato de la emergencia.

Artículo de estacionamiento y transporte

Estacionamiento

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

El 1 de agosto, cada institución puede aumentar las tarifas de estacionamiento **no más del índice de precios de consumo para todas y todos las y los consumidores urbanos (CPI-U por sus siglas en inglés, significa “inflación”) por el área de Baltimore** de los últimos 12 meses.

Ningún aumento a las tarifas de estacionamiento sucederá para las y los empleados/as/es de la unidad negociadora que ganan **\$55,000 o menos** en FY25, FY26, y FY27.

Acceso a transporte público

Opciones para acceso gratuito a transporte público de la MTA y un carnet de identidad estatal emitido por DGS para acceder a dicho transporte público sin costo.

Artículo de entrenamientos

USM (o una organización contraparte) proveerá a las y los empleados/as/es **acceso** a clases de inglés presenciales o virtuales, clases de la computadora/red/tecnología, y clases de lectura/escritura

Antes del 31 de diciembre de 2024, USM tendrá un programa o colaboración con una contraparte de clases de inglés para personas que no son hablantes nativos.

Artículo de salud y bienestar

Establece acceso al programa de apoyo para empleados/as/es (EAP, por sus siglas en inglés)

Artículo de remisión de matrícula

Se establecerá un grupo de trabajo para revisar y conversar sobre remisión de matrícula con 6 representantes de USM y también 6 de AFSCME

Artículos de los derechos de la dirección y derechos sindicales

Subcontratar

USM tiene que **dar aviso de 60 días** al sindicato si quieren usar personas que no son parte de la unidad negociadora para reemplazar personas de la unidad negociadora; USM tiene que estar disponible para reunirse con el sindicato dentro de una semana después de dar aviso.

Dos veces cada año, USM proveerá **una lista de todos sus contratos** que implica el reemplazo de trabajadores de la unidad negociadora.

Derecho de acceder

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Delegados, miembros, y personal de AFSCME tendrán **acceso razonable** a cualquier área común del campus donde las y los trabajadores de la unidad negociadora trabajan o se reúnen. Dando aviso razonable, se proveerá al sindicato un espacio cercano para reunirse con las personas que trabajan en residencias o instalaciones seguras.

Tablones de anuncios

Miembros/as/es sindicales pueden distribuir materiales sindicales en áreas comunes y ponerlos en tablones de anuncios de AFSCME.

Delegados/as/es sindicales

Aumenta el número de delegados/as/es en la mayoría de los campus para hacer el trabajo importante de crecer nuestro sindicato y hacer cumplir nuestro contrato, incluso representación, reclamos, reuniones y más.

*Efectivo el 1 de julio de 2025, el número de personas delegadas permitidas en UMCP será 80.

Institución	Personas delegadas permitidas
BSU	9
CSU	6
FSU	13
UBalt	6
UMB	20
UMBC	15
UMCP	70*
UMES	16
UMGC	3

Licencia sindical

Un mínimo de 10 días de licencia sindical cada año para cada institución o un día para cada 13 trabajadores de la unidad negociadora

Se puede usar licencia sindical para asuntos como entrenamientos para personas delegados, orientaciones para personal nuevo, convenciones sindicales, etc.

Oficina sindical

Cada institución proveerá espacio para una oficina para nuestro sindicato en el campus.

Orientación para personal nuevo

Garantiza **30 minutos** durante orientaciones para personal nuevo para informar a las personas nuevas del sindicato y de sus derechos sindicales.

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Senioridad

Reconoce senioridad para personal exento y no exento. La senioridad afecta a los despidos, recontractación, y reemplazo para personal cubierto por AFSCME, pero personal exento no tendrá los derechos de despidos, recontractación, y reemplazo con respecto a trabajadores que no son parte de la unidad negociadora. Más senioridad beneficia con respecto a licencia, selección de horarios, oficinas, rutas, acceso a horas extras, y ciertos otros derechos y beneficios para cuales las y los trabajadores competen.

Artículos de acciones disciplinarias y reclamos

- Crea un **proceso de reclamos unificado**, consiste por todas las instituciones
- Crea un formulario de reclamo singular para todo el sistema

Reclamos

- Generalmente controlado por estatuto (Título 13, subtítulo 2 del artículo de educación del código de Maryland)
 - Estatuto incluido en el contrato para poder consultarlo más fácilmente
- Nuevo lenguaje confirma que el empleador tiene la carga de justificar disciplina; el/la empleado/a/e / el sindicato tiene la carga de mostrar una mala aplicación del contrato o de la política
- Nuevo lenguaje requiere un formulario de reclamo unificado y permite firmas electrónicas
- Nuevo lenguaje resulta que mandar un reclamo es más simple, sencillo y consistente
- Nuevo lenguaje requiere mucho más esfuerzo para resolver quejas
- Nuevo lenguaje describe expectativas básicas de una audiencia (programación, preferencia para una audiencia presencial)
- Por primera vez, nuevo lenguaje generalmente requiere que el USM adoptee cualquiera decisión emitida por un(a) árbitro/a/e independiente

Disciplina

- Provee obligaciones y derechos disciplinarios uniformes
- Confirma el compromiso del empleador a disciplina progresiva y establece castigos permitidos
- Provee para representación sindical en reuniones disciplinarias
- Crea un periodo uniforme de 30 días para disciplina (consistente con empleados del SPMS)
- Todavía, el estatuto generalmente controla el proceso (Título 13, subtítulo 2 del artículo de educación del código de Maryland)
 - Estatuto incluido en el contrato para poder consultarlo más fácilmente

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

Artículo de comités de dirección laboral (LMCS por sus siglas en inglés)

LMCs institucionales

Establece LMCs a un nivel institucional; el comité debe ser compuesto de hasta 12 miembros/as/es con seis de la institución y seis del sindicato

Debe reunirse 6 reuniones del LMCs cada año, y el presidente de la institución debe asistir por lo menos una

LMCs con USM

Establece un LMCs con USM y AFSCME; el comité debe ser compuesto de hasta 12 miembros/as/es con seis de la institución y seis del sindicato

Hasta 4 reuniones cada año y por lo menos dos con el Rector del USM

Artículo de privacidad del/de la empleado/a/e

Vigilancia por video debe ser solamente para razones de seguridad; el empleador tiene que notificar al sindicato antes de instalar nuevo equipo de vigilancia.

El empleador no puede requerir acceso a las redes sociales privadas de un(a) empleado/a/e.

El empleador mantiene el derecho de usar tecnología GPS en propiedad del Estado, incluso vehículos, computadora, y teléfonos inteligentes. Esta tecnología solamente puede ser usados durante las horas que el/la empleado/a/e está trabajando (con la excepción de vehículos que son propiedad del Estado que se puede monitorizar en cualquier momento).

Artículo misceláneo

Ayuda para cuidado infantil

Se establecerá un grupo de trabajo para considerar posibles métodos de ayudar con cuidado infantil.

Cambios a calificaciones mínimas

Si las calificaciones mínimas han cambiado para cumplir con los requisitos legales, el empleador proveerá el entrenamiento necesario durante la jornada laboral. La institución pagará costos razonables.

Bullying en el ambiente laboral

Lo siguiente es un resumen de nuestro acuerdo tentativo con el Sistema Universitario de Maryland. Por favor note que el contenido del siguiente resumen puede cambiar dado que estamos en el proceso de finalizar algunas discrepancias con el USM, y el voto de ratificación está pendiente. Si tiene Ud. cualquier duda o pregunta, por favor mándenos un correo a highered@afscmemd.org. Si Ud. no es un(a) miembro/a/e, puede unirse a www.afscmemd.org/join.

No se tolerará el bullying en el ambiente laboral, y empleados/as/es no participarán intencionalmente en comportamiento persistente, severo, o ubicuo que un(a) empleado/a/e razonable encontraría malintencionado, degradante, intimidante o amenazante.

Reasignación de personal exento regular

Solamente se reasignará a empleados/as/es exentos/as a una posición para que ellos/as/es cumplen las calificaciones mínimas. Se tiene que dar por lo menos 30 días de aviso con una explicación para la reasignación. Ningún reasignación puede resultar en una pérdida de remuneración.

Cannabis

El empleador no puede disciplinar a un(a) empleado/a/e solamente para el consumo de cannabis fuera de la jornada laboral.

Conversiones de contingente II

El 1 de julio de 2024, todas y todos las y los empleados/as/es designados/as como "contingente II (Contingent II en inglés)" haciendo un trabajo que se puede considerar trabajo de una unidad negociadora serán elegibles para conversión a posiciones de estatus regular cuando cumplen dos o más años de servicio continuo.

Se darán crédito a empleados/as/es contingentes para tiempo servido en términos de licencia anual y derechos de senioridad. Tiempo contingente cuenta hacia el periodo de prueba.