

**DISPOSICIONES DE LAS PROPUESTAS**

*In re Commonwealth of Puerto Rico, Title III, Case No. 17 BK 3283-LTS  
24 de junio de 2019*

ESTE RESUMEN DE TÉRMINOS NO ES UNA OFERTA CON RESPECTO A NINGÚN VALOR NI UNA SOLICITUD DE ACEPTACIÓN DE UN PLAN DE AJUSTE PARA PROPÓSITOS DE PROMESA, SECCIONES 1125 Y 1126 DEL CÓDIGO DE QUIEBRA U OTRO ASUNTO. CUALQUIER OFERTA O SOLICITUD DE ESTE TIPO CUMPLIRÁ CON TODAS LAS LEYES DE VALORES Y/O DISPOSICIONES APLICABLES DE PROMESA Y EL CÓDIGO DE QUIEBRA. NADA DE LO CONTENIDO EN ESTE RESUMEN DE TÉRMINOS SERÁ UNA ADMISIÓN DE HECHO O RESPONSABILIDAD O, HASTA LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO EN LOS TÉRMINOS DESCRITOS EN ESTE DOCUMENTO, CONSIDERADO VINCULANTE PARA CUALQUIERA DE LAS PARTES DEL MISMO.

A continuación se presenta un resumen de las disposiciones de las propuestas de negociaciones sindicales para la Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados (“AFSCME” por sus siglas en inglés o “Unión”) con respecto a:

- Convenios Colectivos
- Beneficios del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (“SRE”)
- Acuerdo de reparto de excedentes del plan fiscal

En el apéndice figuran más detalles, incluidas las definiciones y el calendario de cada una de las propuestas.

Para los fines de este Acuerdo, la palabra “Unión” significa AFSCME/SPU (Servidores Públicos Unidos) y sus sindicatos locales afiliados.

La palabra “legalmente” como se usa en este Acuerdo (por ejemplo, “legalmente” enmendada, “legalmente” proporcionada, “legalmente” implementada, etc.) significará términos de empleo no prohibidos de implementación por un tribunal de jurisdicción competente.

Las partes acuerdan que los términos de todos los aspectos de este Acuerdo, con excepción de los Términos de los Beneficios de SRE que figuran en el Apéndice II, no se pondrán a disposición de los empleados representados por ningún otro representante exclusivo que no sean los empleados representados por un representante exclusivo que:

1. hayan aceptado expresamente las disposiciones de este Acuerdo; y
2. se hayan comprometido expresamente a apoyar el Plan de Ajuste.

Si se implementan términos económicos de empleo más beneficiosos para empleados no representados, o empleados representados por un representante exclusivo certificado de acuerdo con la Ley 45 con la excepción de los miembros del Sistema de Retiro para Maestros (SRM) (o empleados que hubieran sido elegibles para ser miembros del SRM si no fuera por la adopción de la Ley 3-2013), y dichos términos económicos más beneficiosos son legalmente implementados, dichos términos económicos más beneficiosos se proporcionarán a los empleados de la unidad apropiada de AFSCME/SPU.

Las partes también acuerdan que la Junta de Supervisión reembolsará los honorarios profesionales razonables de AFSCME y los gastos incurridos para representar los intereses de AFSCME que llevó a y en conexión con la negociación y implementación de este Acuerdo y la resolución de cuestiones relativas a las pensiones.

Este resumen es sólo para fines del acuerdo y no es un compromiso de ninguna de las partes para realizar una transacción. El acuerdo de las partes estará sujeto a la ejecución y entrega de la documentación definitiva. En caso de ser ejecutada, prevalecerán los términos de dicha documentación definitiva.

Este resumen y las discusiones relacionadas son confidenciales y tienen derecho a la protección de la Regla 408 de las Reglas Federales de Evidencia y de cualquier otra ley o doctrina aplicable que proteja el uso o la divulgación de información confidencial o las discusiones para llegar a un acuerdo. Los términos propuestos permanecen sujetos a negociación y análisis adicionales, y nada de lo aquí expuesto será una admisión de hecho o cualquier responsabilidad, una renuncia a cualquier derecho o reclamación, ni se considerará vinculante para ninguna de las partes.

A cambio de que el Gobierno central acepte esta hoja de términos, AFSCME acuerda apoyar y tomar todas y cada una de las acciones comercialmente razonables, necesarias o apropiadas para facilitar, implementar y consumir un plan de ajuste de la deuda (un “plan de ajuste”) propuesto por la Junta de Supervisión en nombre del Gobierno central y cualquier sistema de retiro aplicable a los empleados representados por AFSCME que cumpla con las disposiciones de PROMESA, incluyendo, sin limitación, trabajar en cooperación con la Junta de Supervisión para preparar y ejecutar cualquier documentación necesaria y dando cualquier aviso, orden, instrucción o dirección a sus miembros activos y retirados que sea comercialmente razonable, necesaria o apropiada para apoyar, facilitar, solicitar la aceptación de, implementar o consumir, o de otra manera dar efecto al plan de ajuste, incluyendo, sin limitación, la inclusión de una carta de AFSCME en el paquete de solicitud para el plan de ajuste recomendando su aceptación por parte de los miembros activos y retirados con derecho a voto. AFSCME también acuerda no tomar ninguna acción que se espere razonablemente que prevenga, interfiera, retrase o impida la confirmación, implementación y consumación del plan de ajuste.

A su vez, la Junta de Supervisión propondrá términos en el plan de ajuste del Gobierno central, sujeto a documentación definitiva, a los efectos de:

En la máxima medida permitida por la ley, y con el consentimiento de la Junta de Supervisión para todos los fines, incluyendo la sección 305 de PROMESA, todos los pagos y otras obligaciones bajo el Plan de Ajuste, incluyendo aquellos bajo [estos Convenios Colectivos enmendados] permanecerán, hasta que sean satisfechos, ejecutables por la Junta de Supervisión y los acreedores, y el Plan de Ajuste no será modificado por el Gobierno central, salvo con el consentimiento de los acreedores o de conformidad con un nuevo caso de Título III y un Plan de Ajuste confirmado y efectivo. El Gobierno central renuncia expresamente a cualquier reclamo legal que pueda tener de que [estos Convenios Colectivos enmendados] son inválidos bajo la ley de Puerto Rico.

Este Acuerdo será vinculante para el Gobierno central y la Junta de Supervisión y cualquiera de sus respectivos sucesores o cesionarios. La Junta de Supervisión hará todos los esfuerzos razonables para obtener el consentimiento de cualquier Junta de Supervisión sucesora de este Acuerdo. No se exigirá a AFSCME que se adhiera al Acuerdo en caso de que no se implementen las leyes requeridas para cumplir con los términos del Acuerdo o en caso de que se implementen leyes que de hecho y materialmente perjudiquen la capacidad de cualquiera de las partes para cumplir con sus obligaciones bajo el Acuerdo.

La Junta de Supervisión consultará con AFSCME durante la negociación de los términos del plan de ajuste y la redacción del plan de ajuste y la orden de confirmación para solicitar sugerencias y aportes de AFSCME con respecto al servicio de la deuda y las normas de confirmación aplicables. Para este fin, la Junta de Supervisión proveerá a AFSCME con un resumen de sus obligaciones anuales de servicio de deuda proyectadas y los estándares o puntos de referencia utilizados en el desarrollo de dichos pagos proyectados dentro de los diez (10) días de la ejecución de esta hoja de términos. Dicha información incluirá, pero sin limitarse a ello, la identificación de los pagos anuales agregados del servicio de la deuda proyectados, por año fiscal, hasta el año 2050 o por un período más largo según lo desarrollado por la Junta de Supervisión y sus profesionales. En esas reuniones informativas se incluirán los datos pertinentes, como las proyecciones de ingresos, los supuestos de las predicciones económicas y los gastos previstos en servicios públicos. La Junta de Supervisión notificará e informará a AFSCME de cualquier cambio material en los pagos anuales del servicio de la deuda contemplados y de los factores que influyen en la determinación de dichos pagos, a medida que la posición de la Junta de Supervisión cambie. En todas las discusiones, la Junta de Supervisión acuerda considerar la opinión de AFSCME antes de tomar una determinación final sobre los pagos futuros del servicio de deuda. Toda consulta e intercambio de información prevista en la presente disposición estará sujeta a un acuerdo de no divulgación razonablemente aceptable para las partes, incluidas las limitaciones adecuadas de los destinatarios de dicha información.

De manera similar a las mejores prácticas de los estados continentales con respecto al financiamiento gradual de los planes de pensiones, la Junta de Supervisión propondrá términos en el plan de ajuste del Gobierno central y, según corresponda, en cualquier plan de ajuste relevante del sistema de retiro, sujeto a la documentación definitiva, a los efectos de:

Con el consentimiento de la Junta de Supervisión para todos los fines, incluyendo la sección 305 de PROMESA, todos los pagos y otras obligaciones bajo el Plan de Ajuste, incluyendo las obligaciones de PayGo del Gobierno central permanecerán, hasta que sean satisfechos, ejecutables por la Junta de Supervisión y los acreedores, y el Plan de Ajuste no será modificado por el Gobierno central, salvo con el consentimiento de los acreedores o de conformidad con un nuevo caso de Título III y un Plan de Ajuste confirmado y efectivo.

El Gobierno central establecerá un Fondo de Reserva de Pensiones. Dicho Fondo de Reserva de Pensiones se mantendrá en fideicomiso para el beneficio exclusivo de los beneficiarios de PayGo, y será administrado por un asesor de inversiones externo, de mutuo acuerdo con la Junta y la entidad independiente de supervisión de pensiones, seleccionada a través de una solicitud de propuestas.

El Plan de Ajuste para el Gobierno central dispondrá que el Gobierno central hará aportaciones anuales al Fondo de Reserva de Pensiones del Fondo General del Gobierno central hasta el año fiscal 2027 por un monto no menor de \$175 millones por año; se dispone, también, que para cualquier año fiscal que termine después de la fecha de vigencia contenida en el Plan Fiscal Certificado en vigor a partir de la fecha de vigencia del Plan de Ajuste para el Gobierno central en el cual el Excedente del Plan Fiscal proyectado sea de por lo menos \$1,750 millones, el Gobierno central hará una aportación al Fondo de Reserva de Pensiones del Fondo General del Gobierno central en una cantidad igual al 25% del Excedente del Plan Fiscal proyectado ese año.

Los montos del Fondo de Reserva de Pensiones, incluyendo los rendimientos de las inversiones, serán retirados en una fórmula que se determinará para reducir los desembolsos de efectivo del Fondo General del Gobierno central para los gastos anuales de PayGo. Cualquier retiro del Fondo de Reserva de Pensiones requerirá la aprobación de la entidad independiente de supervisión de pensiones y sólo será utilizado por el Gobierno central para el pago de PayGo.

**APÉNDICE I  
CAMBIOS PROPUESTOS A LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

A continuación se presenta un resumen de los cambios propuestos a los Convenios Colectivos de AFSCME para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las disposiciones de Convenios Colectivos que no entren en conflicto con este Acuerdo no se modifican y permanecen vigentes. Sólo se revisaron los Convenios Colectivos de los sindicatos afiliados con la Unión que figuran en la siguiente tabla de definiciones.

<b>Definiciones</b>	
<b>Administración</b>	La gerencia de la división (agencia/grupación) en la que está asignado el empleado.
<b>Departamento</b>	La división (agencia/grupación) en la que está asignado el empleado.
<b>Sindicatos afiliados con la Unión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Junta de Libertad Bajo Palabra y Local 3584 / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Asuntos del Consumidor y Local 3986 / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Corrección y Rehabilitación y Local 3500-Unidad B Oficiales Correccionales (ACU) / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Corrección y Rehabilitación / Negociado de Instituciones Juveniles y Local 3559 (ACU) / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Educación y Local 3840 / Servidores Públicos Unidos que representa solo a miembros de PASO bajo la jurisdicción de AFSCME</li> <li>▪ Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Local 2082-Unidad A / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y Local 3647 (Cuerpo de Vigilantes) / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Transportación y Obras Públicas y Local 3889 / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos / Administración de Rehabilitación Vocacional y Local 3251 / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de la Familia y Local 3227-Unidad A / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de la Familia y Local 3234-Unidad B (UPETEC) / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Negociado de Ciencias Forenses y Local 2099 / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Departamento de Corrección y Rehabilitación / Programa de Servicios con Antelación al Juicio y Local 3573 (ACU) / Servidores Públicos Unidos</li> <li>▪ Negociado de Transporte y Otros Servicios Públicos y Local 3897 / Servidores Públicos Unidos</li> </ul>

<b>Calendario</b>	
<b>Plazos</b>	Convenios Colectivos de cinco (5) años a partir del 1 de julio de 2019.

<b>Implementación</b>	Plan de Ajuste del Gobierno central.
<b>Disposiciones más detalladas de la propuesta</b>	
<b>Despidos / Cesantías</b>	<p><b>Sección 1</b> Con el fin de evitar el despido involuntario de personal y de notificar adecuadamente al personal acerca de las reasignaciones o reubicaciones, la Unión y la Junta acuerdan discutir con el Gobierno la modificación de los reglamentos de aplicación de la Ley 8-2017.</p> <p><b>Sección 2</b> En caso de que la Administración necesite reducir el personal (cesantías) para cumplir con las disposiciones del Plan Fiscal aprobado, las partes acuerdan lo siguiente:</p> <p><b>A. Suspensión Temporal.</b> El inicio inmediato del plan de cesantías implicará la suspensión automática de cualquier cláusula, precepto y/o disposición aplicable a los empleados y/o puestos cubiertos por este acuerdo, contenido en las leyes, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos complementarios, políticas, manuales de empleo, circulares, cartas de contrato, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas reglamentarias, planes de clasificación y/o planes de retribución que entren en conflicto con este Artículo.</p> <p style="padding-left: 40px;">La suspensión de las cláusulas y disposiciones aquí dispuesta será por un plazo de cinco (5) años, pudiendo la Administración reducir dicho plazo una vez que la Junta de Supervisión y Administración Financiera certifique el cumplimiento de los objetivos del Plan Fiscal de la Administración y/o del Departamento.</p> <p><b>B. Reasignación y Reubicación.</b> La Administración podrá llevar a cabo cualquier reasignación de puestos y reubicación de personal cuando sus intereses presupuestarios así lo requieran para evitar cesantías. Si las reasignaciones y/o reubicaciones son necesarias y factibles desde el punto de vista presupuestario, la Administración reasignará/reubicará a los voluntarios más cualificados que, de otro modo, estarían sujetos a cesantías. Si no hay suficientes voluntarios cualificados, el empleado calificado con menor antigüedad será reasignado/reubicado involuntariamente. Un empleado que haya sido reubicado involuntariamente porque su puesto de trabajo ha sido eliminado podrá solicitar el puesto que ocupaba anteriormente, si la Administración lo crea de nuevo en el plazo de dos (2) años desde su reubicación. El empleado debe hacer la solicitud correspondiente a la División de Recursos Humanos. La antigüedad será el criterio determinante en la medida en que el puesto sea solicitado por más de un empleado reubicado. Esta disposición establecerá el orden de reasignación, reubicación y movilidad voluntaria e involuntaria de los empleados, pero no se interpretará como una limitación al derecho de la Administración a implementar planes de movilidad en conformidad con la Ley 8-2017.</p>

**C. Cesantías.**

- a. En vista del estado de emergencia fiscal, la escasez de recursos fiscales, la gravedad de los problemas que enfrenta la Administración y la urgencia que se requiere para corregir los problemas fiscales, está exenta de agotar medidas tales como el readiestramiento de los empleados, el disfrute de las vacaciones acumuladas, el disfrute de licencias sin sueldo, la reducción de las horas de trabajo o el descenso de categoría, antes de implementar las cesantías.
- b. La Administración notificará la cesantía, en primer lugar, a todos los empleados de la unidad apropiada que a la fecha de entrada en vigor este Acuerdo tengan un nombramiento temporal o irregular, por lo que no será necesario observar, con respecto a estos empleados, el criterio de antigüedad. La notificación se realizará mediante entrega en mano o por correo certificado, con acuse de recibo, a la dirección que figure en los expedientes de la Administración.
- c. Las cesantías de los empleados con contrato permanente o de carrera se realizarán observando exclusivamente el criterio de antigüedad por clasificación ocupacional afectada por la cesantía y en consonancia con la necesidad de asegurar la continuidad y calidad de los servicios de la Administración, de forma que los que tengan menor antigüedad en cada una de las clasificaciones ocupacionales afectadas quedarán cesantes en primer lugar.
- d. Para determinar la antigüedad de los empleados afectados, se considerarán todos los servicios prestados por los empleados afectados en el servicio público, sin tener en cuenta las disposiciones de los convenios colectivos, reglamentos, circulares y otros documentos normativos.
- e. La Administración notificará las cesantías con al menos treinta (30) días calendario de antelación a la fecha de efectividad, mediante comunicación escrita dirigida al empleado y a la Unión, indicando la fecha de efectividad de las mismas.
- f. El empleado afectado y la Unión podrán solicitar la revisión de la resolución definitiva de la Administración, únicamente en cuanto a su antigüedad y clasificación ocupacional, dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la recepción de la notificación de la Administración.

**Plan médico / Servicios médicos**

**Sección 1** La Administración cubrirá el costo de la Cobertura Básica, equivalente a \$170.00 por mes o una cantidad mayor que la Administración pueda autorizar legalmente, incluyendo los servicios de Farmacia y todos los empleados, independientemente de su estado civil o relación, tendrán derecho a la contribución. La Administración reconocerá una sola contribución del empleador por empleado.

**Sección 2** Los empleados han optado por unionarse y tendrán derecho a que un representante exclusivo negocie en su nombre todos los asuntos relacionados con los beneficios de salud y la contratación de un plan médico. El representante exclusivo designará un Comité de Evaluación de Planes de Salud para que represente a los diferentes sectores e intereses de los miembros. Este comité será responsable del análisis y evaluación de todos los planes de salud en el mercado para seleccionar aquellos que ofrecen las primas más bajas y razonables, la mejor cobertura y beneficios de servicios de salud y la mejor cobertura de medicamentos.

**Sección 3** El representante exclusivo convocará a los miembros a una Asamblea en la que presentará los planes de salud seleccionados por el Comité, para que la Asamblea, por voto expreso de la mayoría que constituya quórum a tales efectos, seleccione el plan de salud que mejor se adapte a sus necesidades. Una vez seleccionado el plan de salud en Asamblea legalmente convocada, será obligatorio para todos los miembros representados por dicho representante exclusivo, excepto lo dispuesto por la Ley 95-1963, según enmendada.

**Días Feriados**

**Sección 1** Los días feriados incluirán las veinticuatro (24) horas, después de la medianoche, del día calendario en cuestión.

**Sección 2** La Administración reconoce que los días que se enumeran a continuación serán días feriados pagados a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo. Se dispone que la Administración tendrá derecho a asignar trabajo a los miembros de la Unidad Apropiable en cualquiera de ellos, cuando la necesidad de servicio así lo requiera. El tiempo trabajado se compensará en tiempo y medio (1½) del tiempo trabajado. En los años en que se celebren elecciones generales, el Día de Elecciones se considerará incluido entre los días feriados enumerados a continuación.

	<b>Fecha</b>	<b>Feriado</b>
1	1 de enero	Día de Año Nuevo
2	6 de enero	Día de Reyes
3	Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martin Luther King
4	Tercer lunes de febrero	Natalicio de George Washington / Día de los Presidentes
5	2 de marzo	Día de la Ciudadanía Americana
6	22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7	Movable	Viernes Santo

8	Último lunes de mayo	Día de la Recordación
9	4 de julio	Día de la Independencia
10	Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo
11	12 de octubre	Día de la Raza (Descubrimiento de América)
12	11 de noviembre	Día del Veterano
13	19 de noviembre	Descubrimiento de Puerto Rico
14	Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
15	25 de diciembre	Día de la Navidad

**Sección 3** La Administración reconoce que los días feriados que caen en domingo serán concedidos el día siguiente y los días feriados que caen en sábado serán concedidos el día laborable anterior.

**Sección 4** Los días o medios días que por proclamaciones del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos se declaren como feriados a ser observados en Puerto Rico, también se considerarán feriados pagados y se incluirán como parte de la lista anterior, siempre y cuando no se descuenten de la licencia ordinaria.

**Licencia por enfermedad**

**Sección 1** Todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio Colectivo, que fueron contratados antes del 4 de febrero de 2017, tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio. Los miembros contratados a partir del 4 de febrero de 2017 acumularán la licencia por enfermedad a razón de un (1) día por cada mes de servicio.

**Sección 2** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año calendario. La acumulación comenzará una vez que el empleado haya prestado servicios por un período de tres (3) meses, y será efectiva retroactivamente hasta la fecha en que el empleado comenzó en el servicio público.

**Sección 3** Los días de licencia por enfermedad acumulados que no se hayan utilizado no se liquidarán de ninguna manera.

**Sección 4** Se usará la licencia por enfermedad:

- A. Cuando el empleado se encuentre enfermo, física o mentalmente incapacitado, o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para proteger su salud o la de otras personas.
- B. Un máximo de cinco (5) días al año también puede ser usado para lo siguiente, siempre y cuando el empleado haya acumulado un saldo mínimo de doce (12) días:



- a. El cuidado y atención de sus hijos enfermos.
  - b. Gestión de personas enfermas, de edad avanzada o con discapacidad dentro de su núcleo familiar, hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o sobre las cuales el empleado tiene custodia o tutela legal.
  - c. Primera comparecencia de cualquier peticionario, víctima o querellante ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentación Pública del Gobierno central de Puerto Rico, en casos relacionados con pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o discriminación por motivos de género.
- B. El empleado deberá presentar pruebas expedidas por la autoridad competente que acrediten dicha comparecencia.
- C. A efectos de esta Sección, se aplicarán las siguientes definiciones:
- a. “Persona de edad avanzada”: cualquier persona de sesenta (60) años de edad o mayor.
  - b. “Persona con discapacidad”: cualquier persona con una discapacidad física, mental o sensorial que limite sustancialmente una (1) o más actividades esenciales en su vida.

**Sección 5** Sólo en ausencias por enfermedad de más de tres (3) días consecutivos, el empleado deberá presentar un certificado médico que justifique dichas ausencias. No obstante, el empleado o cualquiera de sus familiares debe notificar a su supervisor inmediato de su ausencia. Esto se aplicará o interpretará de una manera consistente con la Ley para Personas con Discapacidades, mejor conocida como ADA, la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, o cualquier otra ley aplicable.

**Sección 6** En caso de que el empleado agote su licencia de enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que haya acumulado, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

**Sección 7** Los cargos por licencia de enfermedad se harán sobre la base de la jornada laboral diaria asignada al empleado, en el entendimiento de que no se cobrarán por los días libres en los casos en que el empleado trabaje en turnos rotativos o por días feriados.

**Sección 8** Cuando un miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo utilice su licencia por enfermedad, tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y de licencia por enfermedad durante el tiempo que esté utilizando la licencia por enfermedad, siempre y cuando se le restituya a su puesto de trabajo una vez que haya terminado dicha licencia.

	<p><b>Sección 9</b> La Administración podrá adelantar licencia por enfermedad, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo que lo solicite, presentando la debida justificación. Debe haber trabajado para la Administración durante un (1) año o más. La licencia por adelantado sólo se podrá conceder después de que se hayan agotado la licencia por enfermedad y la licencia regular acumuladas.</p> <p><b>Sección 10</b></p> <p><b>A. Licencia para Padres con Hijos con Discapacidades Físicas y/o Mentales.</b> En un esfuerzo por proyectarse como una agencia ejemplar en el tratamiento de las personas con discapacidad, la Administración autorizará como tiempo oficial un (1) día al mes a los padres de los niños con discapacidad para que puedan llevar a sus hijos a sus citas y tratamientos. Los padres deben notificar la fecha de la cita o tratamiento tan pronto como tengan conocimiento de ello y, a su vez, deben presentar un certificado del proveedor de servicios de salud y/o terapéuticos del menor que lo clasifique oficialmente como persona con discapacidad.</p> <p>También deben presentar un certificado médico que compruebe que el empleado acompañó a su hijo o hija a la cita o al tratamiento médico. En caso de que ambos padres o tutores sean miembros de la Unidad Apropiaada, la licencia será compartida entre ambos, de la manera que ellos prefieran hacerlo.</p> <p><b>B. Licencia para atender Personas de Edad Avanzada.</b> De la misma manera, la Administración autorizará que ese mismo día pueda ser utilizado para citas y tratamientos de Personas de Edad Avanzada. La persona a cargo debe notificar la fecha de la cita o tratamiento tan pronto como se entere. El empleado, a su vez, debe presentar un certificado de nacimiento de la persona de edad avanzada que demuestre que tiene sesenta (60) años o más. Deben cumplir con las disposiciones de la Sección 11.</p> <p><b>Sección 11</b> La Administración autorizará al padre o madre de los niños a permanecer con ellos cuando estén hospitalizados. El padre o la madre deben presentar evidencia de la hospitalización y la duración de la misma. La Administración autorizará que los días que el empleado se tome para cuidar de su hijo o hija enfermo(a) se descuenten de su licencia por enfermedad. Un empleado que solicita esta licencia debe tener un saldo acumulado de licencia por enfermedad de quince (15) o más días.</p>
<p><b>Licencia Regular de Vacaciones</b></p>	<p><b>Sección 1</b> Todos los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a acumular licencia regular de vacaciones a razón de un día y cuarto (1¼) por cada mes de servicio. Los empleados con jornada reducida o a tiempo parcial acumularán su licencia regular de vacaciones proporcionalmente al número de horas en las que presten servicio regularmente. La acumulación comenzará una vez que el empleado haya prestado servicios por un período de tres (3) meses, y será efectiva retroactivamente hasta la fecha en que el empleado comenzó en el servicio público.</p>

**Sección 2** La licencia regular de vacaciones se acumulará hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al final de cada año calendario.

**Sección 3** Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia regular de vacaciones acumulada por un período de quince (15) días laborables durante cada año calendario, de los cuales no menos de diez (10) días serán consecutivos. Por acuerdo entre el Director y/o Supervisor y el empleado, se le podrán otorgar períodos de menos de diez (10) días laborables de licencia de vacaciones, pero nunca menos de cinco (5) días.

Los empleados que, por necesidad de servicio y a petición de la Administración, no puedan disfrutar de su licencia regular de vacaciones durante un año calendario determinado, quedarán exentos de esta disposición. En este caso, se requiere que el Departamento haga los ajustes necesarios para que el empleado pueda disfrutar por lo menos la licencia regular acumulada que exceda el límite de sesenta (60) días en la fecha más temprana posible dentro de los primeros tres (3) meses del siguiente año calendario.

**Sección 4** El disfrute de licencia regular de vacaciones no será interrumpido ni reprogramado para ningún miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo. Las únicas excepciones son las emergencias claras e inevitables relacionadas con la necesidad del servicio. La Administración repondrá el tiempo utilizado por el empleado.

**Sección 5** La Administración formulará un Plan de Vacaciones cada año calendario, de acuerdo con la necesidad de servicio y en coordinación con los empleados de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo y sus respectivos supervisores, que establece el (los) período(s) dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones. El Plan debe ser establecido antes del 31 de diciembre de cada año para que entre en vigor el primero (1) de enero de cada año. Ambas partes acuerdan cumplir con el Plan. Por acuerdo entre el Director y/o Supervisor y el empleado, éste podrá disfrutar de un máximo de dos (2) períodos de vacaciones por año calendario.

**Sección 6** La Administración formulará y administrará el Plan de Vacaciones armonizando las observaciones, recomendaciones y preferencias de los empleados con las necesidades del servicio, de modo que éstos no pierdan su licencia de vacaciones al finalizar el año calendario y disfruten anualmente de su licencia regular de vacaciones sin afectar el servicio.

Si hay un conflicto entre dos (2) o más empleados en cuanto a la fecha para tomar vacaciones, el Director y/o Supervisor determinará, de acuerdo con la necesidad del servicio, qué empleado tomará vacaciones primero. En caso de que el único conflicto sea que ambos elijan la misma fecha y no puedan salir al mismo tiempo, el empleado con mayor antigüedad saldrá primero y a partir de ese momento se hará de manera alternada.

**Sección 7** La Administración informará el saldo de las vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio Colectivo, un total de tres (3) veces al año. En caso de error de cálculo, la información podrá corregirse a iniciativa

de cualquiera de las Partes. Cualquier solicitud de revisión por parte del empleado debe hacerse por escrito dentro de los quince (15) días laborables ante el Director de la División de Recursos Humanos de la Administración. El Director dispondrá de quince (15) días laborables para responder a la solicitud. Si el empleado no está satisfecho, puede utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio Colectivo.

**Sección 8** La Administración evaluará, si así lo solicita el empleado, la concesión de licencias regulares por más de quince (15) días en un año calendario, hasta un máximo de cincuenta (50) días en cualquier año calendario a aquellos empleados que hayan acumulado licencias. El empleado deberá mantener un mínimo de cinco (5) días de licencia regular de vacaciones. Al conceder dicha licencia, la Administración tendrá en cuenta las necesidades del servicio y cualquier otro factor establecido en la legislación aplicable.

**Artículo 9** Cuando un miembro de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio Colectivo utilice su licencia ordinaria, tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad, por el tiempo que esté disfrutando de dicha licencia, siempre que se reintegre a su trabajo cuando termine su licencia.

**Sección 10** Debido a circunstancias especiales, la Administración podrá adelantar la licencia regular a cualquier miembro de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio Colectivo que la solicite y que haya trabajado para la Administración por más de un (1) año, hasta un máximo de quince (15) días laborables, siempre que el empleado regrese al servicio. La Administración evaluará dicha solicitud en función de las necesidades del servicio.

**Sección 11** Cualquier empleado a quien se le haya concedido licencia anticipada de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el período necesario para acumular la cantidad total de licencia anticipada no ganada así otorgada, estará obligado a reembolsar al Gobierno de Puerto Rico el monto que se le pague por dicha licencia anticipada.

**Sección 12** A opción del miembro de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio Colectivo, se podrá hacer efectivo el pago de la licencia regular de vacaciones programada antes de comenzar a disfrutarla. Dicha solicitud deberá ser presentada con cuarenta y cinco (45) días calendario de anticipación a la fecha de inicio de la licencia de vacaciones.

**Sección 13** En aquellos casos en que se emita una proclamación o orden administrativa del Gobernador de Puerto Rico, otorgando tiempo oficial sin cargo para las vacaciones, lo mismo se aplicará a todos los miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por este Convenio Colectivo que estén en uso de licencia regular. Cuando el empleado esté disfrutando de sus vacaciones regulares, el período de su licencia de vacaciones se extenderá por el tiempo oficial concedido.

**Sección 14** Cualquier miembro de la Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio

	<p>Colectivo que se enferme mientras disfruta de una licencia regular puede solicitar que el período de enfermedad se acredite a su licencia por enfermedad acumulada. El empleado debe certificar su enfermedad junto con su solicitud.</p> <p><b>Sección 15</b> Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho de autorizar a la Administración la cesión de cinco (5) días por mes de su licencia regular de vacaciones acumulada, a favor de otros empleados de la agencia. Se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley No. 44, del 22 de mayo de 1996, según enmendada, conocida como la “Ley de Cesión de Licencia por Vacaciones”.</p>
<p><b>Lenguaje adicional para Feriados, Licencias por Enfermedad y Licencias Regulares de Vacaciones</b></p>	<p><b>Sección 1</b> Para evitar dudas, en la medida en que haya inconsistencias entre este Acuerdo y las disposiciones de la Ley 26-2017 con respecto a los días feriados, licencias regulares de vacaciones, licencias por enfermedad y otras licencias, las disposiciones de la Ley 26 tal como fue promulgada en 2017 se aplicarán durante la vigencia de este Acuerdo. Las enmiendas a la Ley 26-2017 para mejorar los días feriados, licencias regulares de vacaciones, licencias por enfermedad y otras licencias se incorporarán a este Acuerdo si el Gobierno las adopta legalmente.</p>
<p><b>Bonificaciones</b></p>	<p><b>Sección 1</b> En la medida en que las bonificaciones no previstas de otra manera en este Acuerdo se proporcionen legalmente a empleados del Gobierno central en situación similar, nada en este Acuerdo impide que los miembros de la Unión reciban dichas bonificaciones de manera similar.</p>
<p><b>Representación institucional</b></p>	<p><b>Sección 1</b> La Administración dispondrá el nombramiento de una junta de representación laboral de la Unión, compuesta por cuatro (4) miembros individuales, nombrados por la Unión para representar a los trabajadores.</p> <p><b>Sección 2</b> Los miembros pueden ser nombrados por términos de doce (12) meses, y pueden ser reelegidos por la Unión.</p> <p><b>Sección 3</b> Los miembros se reunirán anualmente con representantes de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para discutir y compartir perspectivas sobre el plan fiscal y el presupuesto del Gobierno central.</p> <p><b>Sección 4</b> Se realizarán reuniones anuales con representantes de la Junta de Supervisión y Administración Financiera y los miembros, y se les dará a los miembros medio día libre con sueldo para que puedan asistir, además de su tiempo de vacaciones normales.</p>
<p><b>Acuerdo completo</b></p>	<p><b>Sección 1</b> Las disposiciones de esta hoja de términos y condiciones, combinadas con los Convenios Colectivos más recientes, constituirán los Convenios Colectivos a partir del 1 de julio de 2019; siempre y cuando las disposiciones de esta hoja de términos y condiciones controlen si hay algún conflicto con los Convenios Colectivos más recientes. Durante la vigencia del Acuerdo, no habrá cambios en el salario base, otras compensaciones, licencias, días feriados o beneficios sin el consentimiento expreso de la Unión. Además, no se implementará ningún otro cambio que sea incompatible con los términos del Acuerdo sin el consentimiento expreso de la Unión. Nada de lo dispuesto en</p>

	<p>este Acuerdo se interpretará de manera que impida a los empleados representados por la Unión recibir cualquier beneficio que el Gobernador o la Administración conceda legalmente a otros empleados del Gobierno.</p>
<p><b>Descuentos de Cuotas, Cargos</b></p>	<p><b>Sección 1</b> Durante la vigencia de este Acuerdo y durante cualquier extensión del mismo, el Departamento deducirá del salario de cada empleado de la unidad apropiada que autorice el descuento de nómina de las cuotas de la unión o de pagos sindicales en un formulario proporcionado por la unión, las cuotas regulares que la Unión certifique de acuerdo con sus reglamentos y las disposiciones aplicables de la Ley 45, según enmendada. La Unión informará al Departamento la cantidad de las cuotas. Para tales propósitos, el Departamento notificará al Departamento de Hacienda acerca de las cuotas que se deducirán de los empleados incluidos en la Unidad Apropiada dentro de los treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que la Unión le informe al Departamento con respecto a la cantidad que debe deducirse.</p> <p><b>Sección 2</b> El Departamento enviará mensualmente una copia a la Unión de la lista proporcionada por el Departamento de Hacienda, reflejando el nombre de cada empleado incluido en la Unidad Apropiada, con el número de Seguro Social y la cantidad deducido de las cuotas.</p> <p><b>Sección 3</b> El Departamento informará a los nuevos empleados del derecho conferido por la Ley No. 45, según enmendada, en el momento en que el empleado sea nombrado para un puesto incluido en la Unidad Apropiada, y le proveerá a la Unión la oportunidad de reunirse con nuevos empleados o, a la opción de la Unión, con un documento de bienvenida preparado por la Unión, en el que se explican los derechos de los miembros de la Unión en virtud de la Ley No. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. La Administración no desalentará la afiliación sindical.</p> <p><b>Sección 4</b> El Departamento tendrá quince (15) días laborables para informar por escrito a la Unión el nombre, número de Seguro Social, cargo, fecha de empleo y sueldo de los empleados recién contratados y que vengan a ocupar puestos incluidos en la Unidad Apropiada.</p> <p><b>Sección 5</b> La autorización para deducir las cuotas de afiliación está en vigor y es irrevocable de acuerdo con los términos establecidos en la autorización del empleado, pero se debe permitir que los empleados rescindan su autorización antes de cualquier renovación al menos una vez al año.</p> <p><b>Sección 6</b> En caso de que la Unión deje de ser el representante exclusivo de la Unidad Apropiada, se detendrán automáticamente los descuentos retenidos de los empleados por concepto de cuotas en la fecha en que la Unión deje de ser el representante exclusivo.</p> <p><b>Sección 7</b> El Departamento reanudará el descuento de las cuotas de los empleados cuyos puestos estén incluidos en la Unidad Apropiada una vez que éstos regresen de su licencia sin sueldo y notifiquen a la Oficina de Recursos Humanos para que pueda hacer el cambio en la nómina e incluir dicho descuento dentro de un período no mayor de treinta</p>

(30) días laborables a partir de la fecha de regreso del empleado.

**Sección 8** En caso de que la Unión solicite el descuento de las cuotas y se determine que las cuotas han sido fijadas y/o descontadas ilegalmente, la Unión liberará al Departamento de toda responsabilidad y realizará cualquier reembolso ordenado tan pronto como le sea requerido. Si se determina que el error es atribuible al Departamento, la Unión sólo reembolsará lo que se deduzca erróneamente y no será responsable por los gastos y honorarios incurridos.

**APÉNDICE II<sup>1</sup>**  
**TÉRMINOS PROPUESTOS PARA LOS BENEFICIOS DEL SISTEMA DE RETIRO DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO**

A continuación se presenta un resumen de los términos indicativos propuestos para el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (“SRE”) para:

1. participantes en el sistema de retiro establecido por la Ley 305-1999 (miembros del “Sistema 2000”);
2. participantes que participaron exclusivamente en el beneficio de la Ley 3 pero no en los niveles de beneficio de la Ley 1 o la Ley 447; y
3. participantes de la Ley 3 que participaron en los niveles de beneficios de la Ley 1 o de la Ley 447.

Estos términos no se refieren a los beneficios obtenidos en virtud de las Leyes 1 y 447.

<b>Definiciones</b>	
<b>Sistema de Pensiones</b>	El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (SRE).
<b>Miembros del Sistema 2000</b>	Generalmente, los miembros contratados a partir del 1 de enero de 2000 y el 30 de junio de 2013 a más tardar. Además, para efectos de este Acuerdo, los empleados contratados a partir del 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2017 a más tardar recibirán el mismo trato que los miembros del Sistema 2000.
<b>Tipo de Plan</b>	Los planes del Sistema 2000 y de la Ley 3 son planes de beneficios de contribuciones definidas, híbridos.
<b>Fecha de vigencia del Plan</b>	El Sistema de Pensiones fue establecido en 1951 por la Ley 447 para que entrara en vigencia el 1 de enero de 1952. El Plan fue enmendado por última vez bajo la Ley 3, aprobada el 4 de abril de 2013.
<b>Elegibilidad de membresía</b>	Los miembros de SRE y sus Instrumentalidades incluyen a todos los empleados temporales regulares a tiempo completo y no municipales que no están contribuyendo a otros Sistemas de Retiro (Artículos 1-104 y 1-105).
<b>Aportaciones</b>	Las aportaciones a los beneficios del Sistema 2000 y de la Ley 3 se hacen exclusivamente de las deducciones obligatorias de la nómina de los empleados del 8.275% hasta 2013 y del 10% de la nómina después de esa fecha (a partir de la aprobación de la Ley 3-2013), sin que se aplique ninguna contrapartida por parte del empleador y sin que se apliquen créditos de intereses de conformidad con los términos de las Leyes.

<sup>1</sup> Informe de valoración actuarial de Milliman a partir del 30 de junio de 2016 utilizando la recopilación de datos del Censo del 1 de julio de 2015, que es el último conjunto de datos actualmente disponible. Si se dispone de un nuevo conjunto de datos a partir de 2016 o 2017, los valores se actualizarán de conformidad con los nuevos datos.



<b>Calendario</b>	
<b>Fecha de vigencia</b>	1 de julio de 2019.
<b>Implementación</b>	Se aplica a los beneficios ganados bajo el Plan a más tardar el 30 de junio de 2017.

**Disposiciones de la propuesta**

<b>Segregar el efectivo por adelantado</b>	<p>Segregar las aportaciones completas del Sistema 2000 de 2000 a 2013 (sin reducción), las aportaciones completas de la Ley 3-2013 de los participantes del Sistema 2000 y las aportaciones completas de los participantes de la Ley 3 (que no habían participado ni en la Ley 1 ni en la Ley 447) hasta 2017 (sin reducción). No se pagarán los créditos por intereses históricos. Incorporar los saldos a las cuentas de Aportaciones Definidas que actualmente se encuentran en proceso de constitución en virtud de la Ley 106-2017. La suma total segregada de conformidad con esta disposición se limitará a \$1,360 millones.</p> <p>En el caso de que el monto total de aportaciones descritas en esta sección exceda los \$1,360 millones, en la Fecha de Entrada en Vigencia del Plan de Ajuste cada participante recibirá una parte prorrateada basada en las aportaciones totales del participante. Si el total de las aportaciones descritas en esta sección excede el límite de \$1,360 millones pero es menor o igual a \$1,500 millones, el 25% de las aportaciones pendientes de pago se pagarán antes del 31 de diciembre de 2020; el 25% de las aportaciones pendientes de pago se pagarán antes del 31 de diciembre de 2021; el 25% de las aportaciones pendientes de pago se pagarán antes del 31 de diciembre de 2022; y el 25% restante de las aportaciones pendientes de pago se pagarán antes del 31 de diciembre de 2023.</p> <p>En caso de que la cantidad total de aportaciones descritas en esta sección exceda los \$1,500 millones, la Junta y la Unión acuerdan desarrollar un plan de pago mutuamente aceptable para ambas partes para pagar el saldo restante de las aportaciones (para evitar dudas, la cantidad superior a \$1,500 millones) descritas en esta sección.</p> <p>En cualquier caso, el importe total de las aportaciones descritas en esta sección se pagará a los participantes elegibles a más tardar el 31 de diciembre de 2025.</p> <p>A partir de la Fecha de Entrada en Vigencia del Plan de Ajuste, los participantes con aportaciones al Sistema 2000 desde 2000 hasta 2013, y aportaciones a la Ley 3-2013 hasta 2017 que no sean elegibles para recibir beneficios bajo la Ley 1 y la Ley 447 ya no tendrán derecho a beneficios futuros administrados por el sistema, tales como disposiciones sobre muerte e incapacidad, etc.</p> <p>Los participantes que ya se han jubilado y han convertido sus aportaciones a una anualidad pagada por el sistema no son elegibles para el tratamiento descrito en esta sección. No recibirán un pago en efectivo y estarán sujetos a la reducción de la pensión aplicable a otros jubilados.</p>
--	---

<b>Exento de fórmula de reducción</b>	Se paga hasta el valor total de las aportaciones acumuladas (sin reducción), excluyendo los créditos de interés históricos, para todas las aportaciones de la Ley 1 y la Ley 447 realizadas en la Ley 3 después del 1 de julio de 2013. Los beneficios de la Ley 1 y la Ley 447 acumulados antes del 1 de julio de 2013 siguen sujetos a la reducción.
---------------------------------------	--

**Disposiciones más detalladas de la propuesta a partir del 1 de julio de 2015**

	<b>Sistema 2000</b>			
	<b>Miembros activos</b>	<b>Miembros jubilados</b>	<b>Miembros con discapacidad</b>	<b>Beneficiarios en los pagos</b>
<b>Conteo</b>	65,605	273	72	81
<b>Promedio de edad</b>	42.7	67.8	54.2	62.5
<b>Promedio de salario</b>	\$24,891			
<b>Promedio de servicio con crédito</b>	9.5			
<b>Promedio mensual de beneficio del sistema básico</b>		\$758	\$853	\$997
<b>Promedio mensual de beneficio administrado por el sistema</b>		\$16	\$9	\$8

**APÉNDICE III**  
**ACUERDO DE REPARTO DE EXCEDENTES DEL PLAN FISCAL**

A continuación se presenta un resumen de los términos indicativos propuestos para el Acuerdo de Reparto de Excedentes del Plan Fiscal para AFSCME.

<b>Definiciones</b>	
<b>Acuerdo de Reparto de Excedentes del Plan Fiscal</b>	Acuerdo con las Uniones y los participantes miembros de la Unión para cada año fiscal de este Acuerdo para proporcionar la participación de las Uniones en el reparto de los excedentes que superen el Plan Fiscal Certificado en vigor a partir de la fecha de entrada en vigencia del Plan de Ajuste para el Gobierno central.
<b>Uniones</b>	AFSCME/SPU
<b>Participantes miembros de la Unión</b>	Todos los miembros activos de la Unión y los empleados en unidades apropiadas representadas por la unión registradas al comienzo del año fiscal con empleo continuo y estado activo en el momento del pago.
<b>Agente independiente</b>	Firma de Contadores Públicos Autorizados con licencia para prestar servicios de contabilidad.
<b>Base caja</b>	El cálculo del superávit del Plan Fiscal utilizará los ingresos y gastos registrados según se reciban o paguen.
<b>Fórmula de exceso de superávit de caja</b>	<p>El Exceso de Superávit de Caja se define como un exceso de superávit de caja por encima del superávit proyectado del Plan Fiscal que figura en el Plan Fiscal Certificado en vigor a partir de la Fecha de Entrada en Vigencia del Plan de Ajuste para el Gobierno central.</p> <p>Si el Exceso de Superávit de Caja es inferior a \$100 millones, no se distribuirá ninguna cantidad. Si el Exceso de Superávit de Caja es de \$100 millones o más, el 25% del Exceso de Caja se asignará a la cuenta de Bonificación de Participación en el Exceso.</p>

<b>Calendario</b>	
<b>Implementación</b>	Se alinearán con la implementación de los cambios propuestos a los Convenios Colectivos, así como con el acuerdo general con AFSCME, actualmente previsto para el 1 de julio de 2019.
<b>Medida anual</b>	El superávit del Plan Fiscal se calculará sobre la base caja a más tardar el 30 de septiembre de cada año fiscal por un Agente Independiente.
<b>Período de pago</b>	<b>Para el bono por firmar:</b> Pagadero a los participantes representados por la Unión a más tardar 60 días después de la Fecha de Entrada en Vigencia del Plan de Ajuste.

	<p><b>Para la Bonificación de Participación en el Exceso:</b> Pagadero el 1 de diciembre a los participantes representados por la Unión, basado en los cálculos del período anterior y completado en la fecha de la Medición Anual.</p> <p><b>Por la cuota de apoyo:</b> Pagadero a la Unión 60 días después de la Fecha de Entrada en Vigencia del Plan de Ajuste.</p>
--	---

<b>Disposiciones de la propuesta</b>	
<b>Bono por firmar (ver Resumen de bonificaciones)</b>	Un bono por firmar único de \$500 a cada uno de los participantes representados por la Unión.
<b>Bonificación de Participación en el Exceso</b>	Durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo, si se cumple o se excede la fórmula de Exceso de Superávit de Caja, se hará una distribución a todos los participantes representados por la Unión y a todos los demás empleados elegibles del Gobierno central cada año del fondo de Bonificación de Participación en el Exceso. Todos los beneficiarios de esta Bonificación de Participación en el Exceso tendrán la opción de asignar cualquier porción de su Bonificación de Participación en el Exceso a su cuenta de Aportaciones Definidas y el resto se distribuirá en efectivo.
<b>Cuota de apoyo</b>	Pago único de \$5 millones a la Unión, que se destinará a los beneficios de salud de los participantes representados, en reconocimiento de sus esfuerzos como negociador principal de este Acuerdo y como signatario del mismo.
<b>Cuota Adicional</b>	Pago único de \$5 millones a la Unión, que se desembolsará de la manera que la Unión designe, en relación con los esfuerzos realizados por la Unión para cumplir con sus obligaciones en virtud de este Acuerdo.
<b>Pago de Arbitraje Previo y Reclamos de Agravios</b>	Cualquier distribución bajo y de conformidad con el Plan debido a reclamos por cantidades de daños liquidados resultantes de la disposición de acciones previas a la petición presentadas de conformidad con los procedimientos de agravio y arbitraje que surgen en virtud de los Convenios Colectivos entre el Gobierno central y los sindicatos locales afiliados con AFSCME en Puerto Rico deberá ser hecha por el Gobierno central al reclamante en cada instancia en la fecha que sea posterior a (i) 30 días después de dicha disposición o (ii) 60 días después de la Fecha de Vigencia del Plan.
<b>Resumen de bonificaciones<sup>2</sup></b>	La Unión ha anunciado su intención de distribuir la Cuota Adicional como un bono en efectivo a sus participantes representados. En consecuencia, las bonificaciones que los participantes representados por la Unión están recibiendo de conformidad con este Acuerdo son una bonificación única de \$1,000 (aproximada) y cualquier Bonificación de Participación en el Exceso. Además, en la medida en que los empleados del Gobierno central en situación similar reciban una bonificación legalmente, como un bono de

<sup>2</sup> Nada de lo dispuesto aquí tiene la intención de modificar los términos del Acuerdo. Simplemente se presenta como un resumen de ciertas disposiciones ya enumeradas.

	Navidad, dichos términos económicos más beneficiosos se proporcionarán a los empleados de la unidad apropiada de AFSCME/SPU.
--	--