

Del 27 de noviembre de 2023 a 31 de mayo de 2028

NSL
27/11/23

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

R
27/11/23

TELEVICENTRO OF PUERTO RICO, LLC.
(WAPA TV)

Y

UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS
Y RAMAS ANEXAS, AFILIADA A "THE
NEWSGUILD", "COMMUNICATIONS WORKERS OF AMERICA"
(C.W.A) (AFL-CIO-CLC- FT LOCAL 33225) [UPAGRA]

Raf
27/11/23

[Signature]
11-27-23

SUS
11/27/2023

[Signature]
11/27/23

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: TELEVICENTRO OF PUERTO RICO, LLC. (WAPA TV), organizada bajo las leyes del Estado de Delaware, con oficinas principales en Guaynabo, Puerto Rico, en adelante denominada "la Compañía".

DE LA OTRA PARTE: UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS, Afiliada a "THE NEWS GUILD", "COMMUNICATIONS WORKERS OF AMERICA" (C.W.A) (AFL-CIO-CLC FT), LOCAL 33225 (UPAGRA), en adelante denominada "la Unión", por sí misma y en representación de los empleados cubiertos por este Convenio, según se describe en el Artículo I.

NSL
27/11/23

27/11/23

Raf
27/11/23

T. Singh
11-27-23

SUS
11/27/2023

Jim
11/27/2023

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: TELEVICENTRO OF PUERTO RICO, LLC. (WAPA TV), organizada bajo las leyes del Estado de Delaware, con oficinas principales en Guaynabo, Puerto Rico, en adelante denominada "la Compañía".

DE LA OTRA PARTE: UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS, Afiliada a "THE NEWS GUILD", "COMMUNICATIONS WORKERS OF AMERICA" (C.W.A) (AFL-CIO-CLC FT), LOCAL 33225 (UPAGRA), en adelante denominada "la Unión", por sí misma y en representación de los empleados cubiertos por este Convenio, según se describe en el Artículo I.

ASL
27/11/23

27/11/23

Raf
27/11/23

T. M. G.
11-27-23

SUS
11/27/2023

J. M.
11/27/23 23

ARTÍCULO 1

UNIDAD CONTRATANTE

Los empleados cubiertos por este Convenio serán los empleados incluidos en la siguiente unidad de contratación colectiva, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el Caso Número 24-RC-5855, 24-RC-8656, 24-CR-7527 y el acuerdo de las partes.

"Included: All employees employed by the Company in the program production, engineering departments and building maintenance at the Company television and filming station in Guaynabo, Puerto Rico, including: sound-effect persons, video tape operators, make up employees, telephone switchboard operator/receptionist, camera person, graphic artists/operators, handypersons, exterior technicians, maintenance engineer technicians, scenery utility persons, carpenters/welding, audio assistants, electrician assistants, studio coordinators, master control operators, stagehands, p.a. assistants, light technicians, messengers, programming editors, transmitter operators, painters, building maintenance utility persons, electronic news editors, electronic promotion editors, artistic painters, microwave technicians/utility, p.a. system technicians, videotape storekeepers, post production editors, production editors, audio persons, music technicians, microwave/utility news persons, transmitter janitors, electricians, news photographers, Ignite operators, Ignite utility persons, reporters and anchor reporters, Camarógrafo/Editor, News Department Production Assistants.

"Excluded: Executive, administrative and professional personnel, all employees and announcers who regularly or frequently appear before the camera or microphone, salesperson, promotion department employees, office clerical employees, scenery manager, master control supervisor, MIS supervisor, studio supervisors, transmitter supervisors, TV directors, technical

256
27/11/23

22
27/11/23

11/27/2023

11-27-23

27/11/23
8/5
11/27/2023

directors, script writers, guards and supervisors as defined in the National Labor Relations Act, as amended."

NSL
27/11/23

RL
27/11/23

Ref
27/11/23

11/27/2023

805
11/27/2023

ARTÍCULO 2
JURISDICCIÓN

Excepto según se dispone en este Convenio y en el Artículo de Subcontratación y excepto en casos de emergencia, la realización de las siguientes tareas ya sea mediante los procesos y equipos usados normalmente en la actualidad o mediante procesos y equipos nuevos o modificados, normalmente serán asignados a los empleados cubiertos por este Convenio:

- A. La clase de trabajo que normalmente y actualmente se realiza dentro de la Unidad cubierta por este Convenio.
- B. Cualquier otra clase de trabajo asignado a ser realizado dentro de dicha Unidad.

La Compañía no utilizará los servicios de empleados excluidos de la Unidad Contratante para realizar trabajo que regularmente ha sido realizado por personal de la Unidad, excepto en casos de emergencia, según definido en este Convenio. Se acuerda además que no se le prohibirá, ni limitará a empleados que no son de la Unidad Contratante a que continúen haciendo el trabajo "incidental", según la práctica pasada que han realizado hasta el presente, siempre que no ocasione reducción del personal regular, ni reducción de horas de trabajo a los empleados de la Unidad Contratante. No obstante lo anterior, empleados que no son de la Unidad Contratante podrán continuar haciendo el trabajo incidental de la Unidad que han venido realizando al mismo nivel que han venido realizando antes de la firma de este Convenio.

Las partes reconocen que, como parte de sus necesidades competitivas, el uso de reportajes realizados en el exterior por personal no perteneciente a la Unidad Contratante, que sean miembros de la Alianza Informativa Latinoamericana, ENEX, CNN, CBS y/o de otras entidades informativas con las que la Compañía establezca nuevos acuerdos en los noticieros, no viola este Convenio. La Compañía también podrá utilizar videos filmados por ciudadanos,

NSL
27/11/23

AL

27/11/23

OS
11/27/2023

1-2-3
11/27/23

Ref
07/12/2023
SUS
11/27/23

siempre y cuando no abuse de esta práctica, sin que se considere una violación al Convenio Colectivo, ni ninguna de sus partes. Esta aceptación o acuerdo no tendrá el resultado de afectar las horas regulares de trabajo de ningún miembro de la Unidad Contratante y tampoco se usará como fundamento para cesantear o reducir las horas de trabajo de algún miembro de la Unidad que pudiera verse afectado por esta acción en específico. Estos videos o materiales suministrados por ciudadanos o por los medios pactados podrán ser utilizados, además, en otros programas que no sean los noticieros, en cuyo caso no excederán del 15% por ciento del contenido de dichos programas. En caso que sea necesario utilizar más del 15%, las partes se reunirán para llegar a un acuerdo.

NSL
27/11/23

27/11

Dondequiera que en este Convenio se use la frase "reducción de horas de trabajo" dicha frase se refiere a cuarenta (40) horas regulares de trabajo y no a la reducción de horas extraordinarias ("overtime"). Aclaran las partes, sin embargo, que en aquellas situaciones en que la empresa determine mantener un trabajo que implique que de continuarse el mismo por los empleados que lo iniciaron se generarían horas extras o penalidades por trabajar durante el periodo de tomar alimentos, no se interrumpirá dicha labor que está siendo realizada por el personal de la Unidad Apropiada con el único propósito de que la misma sea continuada por personal fuera de la Unidad Apropiada".

Sin embargo, las partes reconocen que seguirá siendo una práctica aceptable durante la vigencia de este Convenio el que se le asignen funciones de ancla ("Anchor") al Director de Noticias aun cuando éste no forme parte de la Unidad Apropiada.

Paul
27/11/23
SUS
11/27/2023
11/27/2023

NSL
27/11/23

ARTICULO 3
DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Excepto según expresamente se limita o en otra forma se disponga en este Convenio Colectivo, la Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía a programar, dirigir y administrar su negocio, sus recursos humanos y todas sus operaciones relacionadas con éste, incluyendo a emplear, ascender, transferir, disciplinar: amonestar, suspender o despedir empleados justificadamente; supervisar, establecer y mantener la calidad de los servicios de la Compañía y del trabajo a realizarse por los empleados, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa y determinar las cualificaciones, requisitos y funciones propias de los puestos dentro de la Unidad Apropiaada, así como asignar y/o modificar sus tareas. En ningún momento estas prerrogativas se podrán ejercer de forma irrazonable, arbitraria o discriminatoria.

2. La Compañía se reserva el derecho de establecer aquellas normas y reglamentos razonables de conducta de sus empleados que entienda necesarias para mantener el orden, la asistencia al trabajo, la seguridad de los empleados y del equipo, la eficiencia de sus empleados, de sus operaciones y cumplir con la ley, cuyas normas no podrán confligir con las disposiciones de este Convenio. Por su parte, la Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas normas mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio. La Compañía no utilizará esta sección de forma arbitraria o caprichosa, ni con el ánimo de discriminar en contra de la Unión o sus empleados.

3. La Compañía tiene el derecho exclusivo de determinar cuál o cuáles personas dentro de la Unidad Contratante actuarán como Reporteros y/o Reporteros-Anclas, en cualquier momento en particular, irrespectivo de su

Jan
11/27/2023

1. v. h.
11/27/23

87
11/27/23

28
27/11/23

SJS
11/27/2023

antigüedad, sin pérdida de ninguno de los beneficios económicos adquiridos bajo este Convenio Colectivo.

4. La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o a la facultad de la Compañía de ejercer los mismos, siempre y cuando no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

5. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si los ha ejercido en el pasado.

MSL
27/1/23

27/1/23

M.S.
1/27/23

MSL
11/27/2023

Real
27/Nov/23

SUS
11/27/2023

ARTÍCULO 4

TALLER UNIONADO

A. La Compañía requerirá como condición de empleo a cualquier empleado de la Unidad Contratante pertenecer y continuar perteneciendo a la Unión y estar al día en todas sus obligaciones como miembro de la Unión no más tarde de:

1. El trigésimo primer día a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor; o
2. Al trigésimo primer día de la fecha de empleo, la que sea más tarde.

B. Los empleados que no cumplan con lo dispuesto en la Sección A de este Artículo tendrán un período de diez (10) días, después del trigésimo primer (31) día de su reclutamiento para cumplir. De otra manera serán despedidos, a solicitud escrita de la Unión, sin derecho a los beneficios por despido provistos bajo el Artículo 9 de este Convenio.

C. Este Artículo entrará en vigor y será efectivo en la fecha del otorgamiento de este Convenio Colectivo.

MSL
27/11/23

Rey
27/11/23

al 27/11/23

T. M. R.
11-27-23

805
11/27/2023

92
11/27/2023

ARTÍCULO 5
DESCUENTO DE CUOTAS

A. Mediante la autorización voluntaria escrita del empleado, la Compañía deducirá semanalmente del salario regular de dicho empleado y remitirá a la Unión, no más tarde del duodécimo (12) día de cada mes, todas las cuotas regulares y de iniciación que dichos empleados adeudaren como miembros de la Unión. Las cuotas se deducirán de la paga de los miembros, conforme con la tabla de cuotas suministrada a la Compañía por la Unión. Dicha tabla puede ser enmendada por la Unión por escrito en cualquier momento. La autorización del empleado se mantendrá en vigor de acuerdo a sus propios términos.

B. Conjuntamente con el cheque por concepto de cuotas, la Compañía remitirá a la Unión una lista indicando el nombre de los empleados a quienes se les haya descontado la cuota, la cantidad retenida de la paga de cada empleado y el salario semanal.

C. La Unión cumplirá con la legislación Federal y de Puerto Rico aplicable.

MSL
27/11/23

MSL
11/27/2023

T. J.
11/27/23

MSL
27/11/23

MSL
27/11/23

MSL
11/27/2023

MSL
27/11/23

ARTÍCULO 6
RECLUTAMIENTO

A. La Unión y la Compañía acuerdan que ésta ni sus Oficiales o miembros discriminarán, coaccionarán o de otra manera afectarán adversamente los derechos de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, por razón de ser veteranos de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, ni por motivo de edad, raza, sexo, orientación sexual, color de piel, origen nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento mental, físico, nervioso o sensorial, ser víctima o ser percibido(a) como víctima de violencia domestica, agresión sexual o acecho.

B. La Compañía deberá cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo siempre y cuando esto no viole las disposiciones reglamentarias de la FCC y el EOC, en cuanto a la igualdad de oportunidad en el empleo al llenar cualquier vacante o puesto de nueva creación.

C. La Compañía notificará a la Unión y publicará en los tablonés de edicto de todos los departamentos por al menos cinco (5) días laborables antes de llenar vacantes o vacantes de nueva creación excepto en casos de emergencia o excepto cuando se cubran vacantes temporeras de una duración de menos de tres (3) meses, en cuyos casos se le notificará por escrito con antelación al Delegado General y a la Unión. La Compañía considerará, para cubrir nuevos empleos, candidatos suministrados por la Unión y otros, siempre y cuando reúnan los requisitos del puesto y que cumplan con el proceso de evaluación interna. Siempre asegurando la Igualdad de Oportunidad de Empleo.

27/11/23

11/27/2023
11/27/23
8US
11/27/23
Reclutamiento
11/27/23

ARTÍCULO 7

INFORMACIÓN PERSONAL

A. No más tarde del trigésimo (30) día después del día de efectividad de este Convenio Colectivo, después de cada aniversario de la efectividad de este Convenio y noventa (90) días calendario antes de su expiración, la Compañía le enviará a la Unión una lista conteniendo la siguiente información de todos los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo:

1. Nombre y dirección
2. Fecha de nacimiento
3. Número de Seguro Social
4. Fecha de empleo
5. Salario, clasificación y cualquier otra compensación que no esté establecida en este Convenio
6. Sexo

B. Cuando se contraten empleados nuevos, la Compañía suministrará la información que se establece en el párrafo "A", durante los diez (10) días laborables siguientes al reclutamiento de dicho empleado.

C. Cuando un empleado cese en su empleo por cualquier razón o cuando se cambie el status o salario de un empleado, la Compañía notificará por escrito a la Unión, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a dicha acción, e informará la fecha de efectividad de dicho cambio.

D. En casos que se tramiten en Quejas y Agravios, el empleado y la Unión podrán examinar el archivo de personal del empleado concernido en horas laborables razonables en presencia de un Oficial de la Compañía.

RS
27/11/23

Ref
27/11/23

27/11/23

Trig.
11-27-23

RS
11/27/2023

RS
11/27/2023

ARTÍCULO 8

SEGURIDAD DE EMPLEO Y AUTOMATIZACIÓN

A. La Compañía no despedirá ni disciplinará empleados regulares excepto por justa y razonable causa.

B. La Compañía notificará por escrito al delegado, a la Unión y al empleado inmediatamente de cualquier carta imponiendo medidas disciplinarias que se tomen contra cualquier empleado dentro de la Unidad Contratante.

C. No habrá despidos, por la sola razón de poner este Convenio en vigor.

D. La Compañía notificará por escrito a la Unión y a los empleados afectados sobre cualquier cesantía o reducción de horas de trabajo, especificando el nombre, clasificación, tipo por hora de paga y fecha de antigüedad del empleado y el número de empleados y la razón de la cesantía y/o reducción de horas de trabajo, con treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha de dicha cesantía, o reducción de horas de trabajo.

E. La Unión y los empleados serán notificados por escrito con treinta (30) días calendario de anticipación sobre cualquier cesantía y/o reducción de horas de trabajo, por razón de venta del negocio o cese de operaciones o consolidación del negocio o reorganización legal del negocio o fusión del negocio. En dicha notificación se indicará la fecha de venta del negocio o cese o consolidación del negocio o reorganización legal del negocio o fusión del negocio, al igual que el número de empleados a ser cesanteados o afectados por la reducción de horas de trabajo.

F. La Compañía no reducirá personal, ni horas de trabajo sin razones justificadas y razonables; pero de reducir personal, y/o reducir horas de trabajo, se efectuará la cesantía o reducción de horas de trabajo por antigüedad de la Unidad Contratante en el siguiente orden:

1. Empleados temporeros.

ASL
27/11/23

13
gsc
11/27/2023

SA
11/27/2023

11/27/23
27/11/23

236
27/11/23

2. Empleados probatorios.
3. Empleados regulares a jornada parcial.
4. Empleados regulares a jornada completa.

Las partes acuerdan que cuando ocurran cesantías o reducción de horas de trabajo de reporteros y/o reporteros anclas, ambas clasificaciones se consideran como una sola clasificación, para propósitos de este Artículo.

G. Cuando ocurran cesantías o reducciones de horas de trabajo bajo este Artículo, la Compañía publicará en los tablonés de avisos y le suministrará a la Unión una lista de todos los empleados de la Unidad Contratante, sus clasificaciones y su antigüedad, con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha de efectividad de las cesantías o reducción de horas de trabajo. Durante los primeros cinco (5) días laborables de notificación al empleado cesanteado, la Compañía aceptará renunciaciones voluntarias dentro del mismo departamento, reduciendo así el número de empleados a ser cesanteados. Cada empleado que renuncie voluntariamente recibirá la paga por separación y demás beneficios del Convenio Colectivo, que tenga acumulado el renunciante a la fecha efectiva de su renuncia voluntaria, pero no se mantendrá en la lista de reemplazo. La copia de la Unión incluirá la información de salarios.

H. Excepto en el caso de reporteros y reporteros anclas, un empleado que sea cesanteado o afectado por la reducción de horas de trabajo y haya trabajado para la Compañía por diez (10) años o más, podrá elegir una de las siguientes alternativas dentro de diez (10) días laborables y cinco (5) días laborables adicionales en caso de ausencia, luego de ser notificado por escrito: (1) desplazarse hacia otra clasificación que cualifique con preferencia a las últimas tres (3) clasificaciones que haya ocupado en calidad de empleado regular o de forma ininterrumpida por lo menos seis (6) meses consecutivos o más por los últimos siete (7) años, excepto a las clasificaciones de reporteros y/o reporteros anclas, siempre y cuando tenga mayor antigüedad que el

gcz 11/27/2023
Ruel 27/11/23
SUS 11/27/2023
27/11/23
11-27-23

NSL
27/11/23

empleado desplazado, o podrá: (2) incorporar su nombre en una lista de reemplazo por dieciocho (18) meses y recibir paga por separación según dispuesto en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía) en adición de cualquier otro beneficio provisto en este Convenio, que tenga acumulados hasta la fecha de la cesantía. El empleado que pase a otra clasificación conservará su antigüedad en la Unidad Contratante.

I. En el caso de los empleados que hayan trabajado por menos de diez (10) años, podrán elegir una de las siguientes alternativas dentro de diez (10) días laborables y cinco (5) días laborables adicionales en caso de ausencia, luego de ser notificado por escrito: (1) podrán solicitar desplazarse hacia otra clasificación que cualifique con preferencia a las últimas dos (2) clasificaciones que haya ocupado en calidad de empleado regular o de forma ininterrumpida por lo menos seis (6) meses consecutivos o más por los últimos siete (7) años, o podrá: (2) incorporar su nombre en una lista de reemplazo por dieciocho (18) meses y recibir paga por separación según dispuesto en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía) en adición de cualquier otro beneficio provisto en este Convenio, que tenga acumulados hasta la fecha de la cesantía. El empleado que pase a otra clasificación conservará su antigüedad en la Unidad Contratante. No obstante, la evaluación para seleccionar al empleado se realizará observando la antigüedad a menos que el empleado de menos antigüedad demuestre ser más eficiente y tener más capacidad y productividad. La evaluación de capacidad, destrezas y eficiencia se hará en conjunto con la Unión, sin embargo, la determinación final será de la Compañía. No obstante, la Unión se reserva el derecho a cuestionar dicha decisión mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Grupo #1: Telecam, Fotoperiodistas, Técnico de Estudio, Coordinador, Camarógrafo Editor y Editores.

Grupo #2: Audioman, Asistente de Audio, P.A., Musicalizador, Video

1-27-23
11-27-23

g2 11/27/2023
R... 27/11/23
SUS 11/27/2023
27/11/27

NSL
27/11/23

Tape Operators y Post Producción de Audio, Artista Gráfico.

Grupo #3: Reporteros y Reporteros Anclas-

Grupo #4: Stagehand, Carpintero y Handyman.

Grupo #5: Recepcionista y Mensajero.

Grupo #6: Maquillistas.

Grupo #7: Maintenance Tech., Transmitter Operators y Microwave Technicians/Utility Electrician Assistants y Electrician.

Grupo #8: Master Control e Ignite Operators.

Los empleados afectados por cesantías o reducciones de horas podrán desplazarse, preferiblemente, a cualquier posición dentro de estos grupos mencionados y este acuerdo no descarta que empleados que evidencien tener la preparación académica y destrezas para la posición o plaza a la que aspira se puedan desplazar.

J. No habrá reducción en paga o pérdida de cualquier otro beneficio como resultado de cualquier desplazamiento.

K. Un empleado que como resultado de este procedimiento sea desplazado por antigüedad por otro empleado, puede de igual manera solicitar un trabajo en otra clasificación bajo las mismas condiciones especificadas anteriormente en los incisos H e I en este Artículo, o puede solicitar paga por cesantía según se provee en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía), en adición a cualquier otro beneficio provisto en este Convenio que tenga acumulado hasta la fecha de la efectividad de la cesantía y quedarse en la lista de reemplazo.

L. El empleado que desplaza a otro, recibirá el salario más alto entre el salario que él recibía en su clasificación anterior y el salario que recibía el empleado que él desplazó. Aumentos por méritos, no se considerarán como parte del salario, para propósitos de esta sección.

1-2-23
11/27/23

gsw
11/27/23

SUS
11/27/2023

RP
11/27/23

RP
27/11/23

256
27/11/23

M. En el caso de reporteros y reporteros-anclas, de ser cesanteados, recibirán paga por separación según dispuesto en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía) en adición a cualquier otro beneficio provisto en este Convenio que tenga acumulado hasta la fecha de la cesantía e incorporará su nombre en la lista de reemplero.

N. Un empleado que vaya a la lista de reemplero permanecerá en dicha lista por un período de dieciocho (18) meses. La Compañía publicará y llenará cualquier vacante que surja tomando en cuenta la antigüedad a menos que el empleado de menos antigüedad demuestre ser más eficiente y tener más capacidad y productividad dentro de la misma clasificación ocupacional. La evaluación de capacidad, destrezas y eficiencia se hará en conjunto con la Unión, sin embargo, la determinación final será de la Compañía. No obstante, la Unión se reserva el derecho a cuestionar dicha decisión mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios. El tiempo que el empleado esté en la lista de reemplero, no afectará su antigüedad. Al ser reemplero conforme a lo dispuesto en esta Sección, el empleado tendrá derecho al salario que dicho empleado devengaba al momento de haber sido cesanteadado más cualquier aumento que haya o hayan ocurrido durante su permanencia en la lista de reemplero.

O. Las cualificaciones establecidas por la Compañía, serán justas y razonables para los propósitos de este Convenio. Si la Unión entiende que la decisión de la Compañía es que el empleado no está cualificado, la Unión o el empleado podrá acudir al foro establecido por ley o radicar su querrela a través del Artículo 19 (Procedimiento de Quejas y Agravios).

P. Cualquier cesantía o reducción de horas de trabajo, desde una clasificación de trabajo se hará de conformidad con lo dispuesto en este Artículo.

T. M. J.
11-27-23

J. W.
11/27/2023

S. J. S.
11/27/2023

17
R. M. J. B.
11/27/2023

R. P.
27/11/23

Q. Antigüedad para los efectos de este Convenio, significa el período de trabajo ininterrumpido en la Compañía, dentro de la Unidad Contratante. La antigüedad y el empleo con la Compañía cesará por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia voluntaria.
2. Despido disciplinario por causa justificada.
3. Si el empleado deja de regresar a su trabajo después de una suspensión después de haber sido notificado que debe reportarse a su trabajo, a menos que exista una razón justificada para no haberse reportado a trabajar.
4. No regresar a su trabajo inmediatamente que expire una licencia sin paga, a menos que exista una razón justificada para no haberse reportado a trabajar, siempre y cuando notifique las razones a la Compañía antes del vencimiento de dicha licencia y que la Compañía acepte dichas razones.
5. Ausentarse por tres (3) días consecutivos de trabajo programado sin notificar a la Compañía durante ese período de tiempo que su ausencia se debe a enfermedad o accidente, lo cual deberá ser evidenciado por certificación médica, si la Compañía lo requiere.
6. Cesantía que exceda de dieciocho (18) meses, o no realizar trabajo alguno para la empresa por dicho período por cualquier razón.
7. No regresar al trabajo dentro del término dispuesto por cualquier licencia legal que disfrute el empleado sin notificar al Departamento de Recursos Humanos las razones antes del vencimiento de dicha licencia, siempre y cuando la Compañía acepte las razones presentadas.

R. Cuando se haga necesario realizar cambios o movimientos de empleados a otros turnos de trabajo, los mismos no se harán de forma arbitraria, caprichosa ni discriminatoria. Asimismo, aunque la Compañía

NSL
27/11/23

T. M. Q.
11-27-23

Jen
11/27/2023

805
11/27/2023
Ral
27/11/23

RL
27/11/23

evaluará la antigüedad del (o de los empleados) involucrados, la determinación final en tales casos será de la empresa basándose en criterios operacionales.

NSL
27/11/23

AUTOMATIZACIÓN

A. La Unión reconoce el derecho de la Compañía a modernizar sus equipos de manera que se mantenga al nivel de los tiempos para garantizar una operación más eficiente que proteja, dentro de lo posible, el trabajo de los empleados de la Compañía. La Compañía ejercitará dicho derecho cumpliendo con las obligaciones dispuestas en este Convenio. Es la voluntad de las partes que cuando ocurran cesantías o reducción de horas de trabajo de reporteros y/o reporteros anclas, ambas clasificaciones se considerarán como una sola para propósitos de este Artículo.

B. Cuando la introducción de nuevo equipo o nuevo proceso de trabajo resulte en la eliminación de empleados de la Unidad Contratante y/o reducción de horas de trabajo, la Compañía notificará a la Unión y a los empleados afectados, por escrito, especificando la misma información requerida bajo la Sección "D" anterior, por lo menos treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha de las cesantías y/o reducción de horas de trabajo de los empleados afectados y posteriormente se reunirá con la Unión con el propósito de discutir el efecto de esto en los empleados de la Unidad Contratante. Las partes harán un esfuerzo razonable para reunirse dentro de dichos 30 días.

C. La Compañía reconoce que, en el ejercicio de su derecho para automatizar sus equipos, los ejercitará teniendo en mente afectar el menor número posible de empleados y sobre todo a aquellos que tengan más antigüedad en la Compañía.

D. La Compañía dará entrenamiento en el nuevo equipo a los empleados incumbentes a ser desplazados por el nuevo equipo, que a juicio de

T.M.S.
11/27/23

92
11/27/2023

Ruel
27/11/23

805
11/27/2023
27/11/23

MSL
27/11/23

la Compañía cualifiquen, cuya determinación podrá cuestionar la Unión bajo el Artículo 19 (Procedimiento de Quejas y Agravios). El ámbito del adiestramiento y el equipo será explicado en forma general a la Unión. El costo del adiestramiento de los empleados será pagado por la Compañía, al igual que el tiempo que los empleados empleen en dicho adiestramiento. El programa de trabajo se podrá ajustar de acuerdo a las necesidades del adiestramiento.

E. Si como resultado de la adquisición de nuevo equipo o proceso hubiera que cesantear y/o reducir horas de trabajo de los empleados de la Unidad Contratante, aquellos empleados con más antigüedad que cualifiquen tendrán derecho a desplazar ("bump") a los empleados de menos antigüedad, según se dispone en los incisos H e I de Seguridad de Empleo de este Artículo, excepto a los reporteros y reporteros-anclas. Los empleados afectados pueden desplazar ("bump") a otros empleados de menor antigüedad excepto a los reporteros y reporteros-anclas, siempre y cuando estén cualificados para desempeñar el trabajo de los empleados a ser desplazados, cuya determinación podrá cuestionar la Unión bajo el Artículo 19 (Procedimiento de Quejas y Agravios). Estos desplazamientos se realizarán según se dispone en los incisos H e I de Seguridad de Empleo de este Artículo.

Grupo #1: Telecam, Fotoperiodistas, Técnico de Estudio, Coordinador, Camarógrafo Editor y Editores.

Grupo #2: Audioman, Asistente de Audio, P.A., Musicalizador, Video Tape Operators y Post Producción de Audio, Artista Gráfico.

Grupo #3: Reporteros y Reporteros Anclas.

Grupo #4: Stagehand, Carpintero y Handyman.

Grupo #5: Recepcionista y Mensajero.

Grupo #6: Maquillistas.

T. G.
11-27-23

gr
11/27/2023 20

~~27/Nov/23~~
SUS
11/27/2023

21
27/11/23

Grupo #7: Maintenance Tech., Transmitter Operators y Microwave Technicians/Utility Electrician Assistants y Electrician.

NSL
27/11/23

Grupo #8: Master Control e Ignite Operators.

Los empleados afectados por cesantías o reducciones de horas podrán desplazarse, preferiblemente, a cualquier posición dentro de estos grupos mencionados y este acuerdo no descarta que empleados que evidencien tener la preparación académica y destrezas para la posición o plaza a la que aspira se puedan desplazar.

F. Una vez que se haya agotado el proceso de desplazamiento ("bump"), según se define en este Artículo y queden empleados sin trabajo como resultado de la automatización, la Compañía colocará a los empleados así desplazados en una lista preferente de reemplazo por un período de dieciocho (18) meses y recibirán paga por separación según dispuesto en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía), en adición a cualquier otro beneficio provisto en este Convenio Colectivo que les sea aplicable. Cualquier vacante que ocurra durante ese período será llenada por los empleados desplazados de esta lista preferente de reemplazo, siempre que sea dentro de la clasificación ocupacional del empleado. Al llenar las plazas la Compañía lo hará tomando en cuenta la antigüedad a menos que el empleado de menos antigüedad demuestre ser más eficiente y tener más capacidad y productividad dentro de la misma clasificación ocupacional. La evaluación de capacidad, destrezas y eficiencia se hará en conjunto con la Unión, sin embargo, la determinación final será de la Compañía. No obstante, la Unión se reserva el derecho a cuestionar dicha decisión mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

G. El empleado que desplaza a otro recibirá el salario más alto entre el salario que él recibía en su clasificación anterior y el salario que recibía el empleado que él desplazó. Aumentos por méritos no se considerarán como parte del salario, para propósitos de esta Sección.

T.M.H.
11-27-23

93
11/27/2023

[Signature]
27/11/23

27
27/11/23

805
11/27/2023

NSL
27/11/23

H. Las partes entienden que dondequiera que en este Artículo se tenga que determinar si un empleado está cualificado para ocupar alguna clasificación, dicho empleado cualifica si ha trabajado anteriormente en dicha clasificación en la Compañía como empleado regular de la clasificación, o haya ocupado la plaza temporeraamente por un período de 90 días consecutivos, o haya recibido entrenamiento completo a juicio de la Compañía, o haya completado estudios en dicho trabajo en una institución reconocida y si a juicio de la Compañía el empleado está cualificado para desempeñar el trabajo.

I. Empleados desplazados con menos de seis (6) meses de antigüedad sólo tendrán derecho a permanecer en la lista de reemplazo y recibir la compensación establecida en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía) en adición a cualquier otro beneficio que le sea aplicable de este Convenio una vez finalizado el proceso de "bumping".

J. Un empleado que sea afectado por la introducción de nuevo equipo o nuevo proceso de trabajo y opte por irse a la lista de reemplazo, recibirá paga por separación según dispuesto en el Artículo 9 (Paga por Separación y Cesantía) en adición de cualquier otro beneficio provisto en este Convenio Colectivo que le sea aplicable.

K. No habrá reducción en paga o pérdida de cualquier otro beneficio como resultado de cualquier desplazamiento.

L. Los empleados que estén en la lista de reemplazo recibirán el equivalente a cualquier entrenamiento adicional que se haya dado mientras están en dicha lista si son llamados para ocupar una posición regular donde se dio entrenamiento.

22
11/27/23
Ref 07/16/03
27/11/23
SVS 11/27/2023
11/27/2023

ARTÍCULO 9
PAGA POR SEPARACIÓN,
CESANTÍA Y RETIRO

NSL
27/11/23

Cuando la Compañía estime necesario cesantear empleados por razones económicas, ventas o cualquier otra razón no disciplinaria, les pagará a dichos empleados dos (2) semanas de salario por cada año de servicio con la Compañía, hasta un máximo cuarenta y dos (42) semanas de salario. Para el propósito de este Artículo, el salario de una semana se define como cuarenta (40) horas al tipo por hora regular de paga que el empleado esté recibiendo al momento de su cesantía o separación. La paga por cesantía o separación para empleados de jornada parcial será prorrateada de acuerdo con el número promedio de horas trabajadas por el empleado durante el año que inmediatamente antecede a la cesantía. La paga final ("severance") bajo este Artículo será pagada al empleado en una suma global en el momento de la cesantía.

Cuando un empleado se retire por incapacidad total o se retire para acogerse al Plan de Pensiones provisto en este Convenio, se les pagará a dichos empleados dos (2) semanas de salario por cada año de servicio con la Compañía hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) semanas. Para que un empleado cualifique para recibir este beneficio tendrá que haber trabajado no menos de diez (10) años con la Compañía. Disponiéndose que, a opción de la Compañía, no más de cinco (5) empleados podrán retirarse en un mismo año. En caso que más de cinco (5) empleados quieran retirarse en un mismo año, la selección se hará por antigüedad, proveyendo que aquellos que no se puedan retirar ese año se les dará preferencia para el siguiente año. En caso de incapacidad total, la Compañía podrá requerir que la misma sea certificada por un médico de su selección.

SVS
11/27/2023
27/11/23
27/11/23
27/11/23
11/27/2023
T. 11/27/23

132
27/11/23

La Compañía le dará la oportunidad de renunciar voluntariamente a su empleo a los empleados que no tengan la edad requerida, que le falten dos (2) años o menos para acogerse al Plan de Pensiones y/o el Seguro Social y hayan trabajado veinte (20) años o más consecutivos con la Compañía. Disponiéndose que, a opción de la Compañía, no más de cinco (5) empleados podrán retirarse en un mismo año. En caso que más de cinco (5) empleados quieran retirarse en un mismo año, la selección se hará por antigüedad, proveyendo que aquellos que no se puedan retirar ese año se les dará preferencia para el siguiente año. Dichos empleados recibirán dos (2) semanas de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) semanas. La Compañía continuará pagándole el plan de pensión por el tiempo que le falte para acogerse al plan de pensiones.

805
11/27/2023
Ref
27/10/23
21
27/11/23
1.21
11-27-23
11/27/2023

ARTÍCULO 10
TRASLADOS Y VACANTES
TRASLADOS

NSL
27/11/23

A. Ningún empleado de la Unidad Contratante será transferido permanentemente por la Compañía a una clasificación ocupacional distinta de la que ocupa a menos que se negocie con la Unión.

B. La Compañía podrá hacer traslados temporeros (hasta 60 días) entre clasificaciones ocupacionales distintas, siempre y cuando a juicio de ésta el empleado esté capacitado para hacer el trabajo y siempre dentro de los siguientes cuatro (4) grupos:

- (1) Escenografía y Mantenimiento
- (2) Empleados Técnicos de Televisión (Técnicos de Estudio, de Producción, Departamento de Noticias, (a los fotoperiodistas se le puede asignar a editar el material previamente filmado por ellos), Editores, Gráficas, Operadores de Ignite)
- (3) Reporteros y Reporteros Ancias.
- (4) Ingeniería (Operadores de Trasmisor, Operadores de Master Control, Técnicos de Electrónica, Técnicos de Microondas).

Cualquier otra nueva clasificación ocupacional técnica, se discutirá una vez surja.

La Compañía podrá hacer intercambios entre el grupo cuatro (4) y las clasificaciones de Operadores de Pionera. Igualmente, los Operadores de Pionera podrán hacer funciones de video tape play-backs, según lo han hecho en el pasado.

gr
11/27/20²⁵23

OR
11/27/2023

SUS
11/27/2023

M 27/11/23

11-27-23

El tiempo que dure el traslado podría ser extendido por mutuo acuerdo entre la Compañía y la Unión. De ser permanente el traslado, se discutirá con la Unión y se le notificará por escrito las razones al empleado.

C. La Compañía podrá trasladar temporera o permanentemente a cualquier empleado a otro departamento, dentro de su clasificación ocupacional.

D. Todo traslado se realizará para asegurar el buen y normal funcionamiento de la Compañía, pero ningún traslado se hará de forma arbitraria, caprichosa, ni como medida disciplinaria. La Compañía se asegurará que todo empleado trasladado esté cualificado y adiestrado para realizar las funciones a las cuales se le traslada, sea temporera o permanentemente.

E. No habrá rebaja en el salario o pérdida de beneficios como resultado de ningún traslado, sea permanente o temporero.

F. Las partes entienden que cuando un empleado sea relevado de una posición con el propósito de trasladarlo temporera o permanentemente a otra posición bajo las disposiciones de este Artículo, éste no será responsabilizado por cualquier problema que surja en la posición de la cual fue relevado, a menos que se pruebe que el mismo haya sido causado por negligencia en el desempeño de las funciones del puesto que ocupaba antes de ser trasladado. La investigación sobre la posible negligencia se realizará en conjunto entre la Compañía y la Unión.

G. No se penalizará al empleado por no estar disponible como consecuencia de situaciones imprevistas que surjan si éste estuviese fuera del predio de la Compañía, a menos que se pruebe que la causa de las mismas fuere negligencia de éste en el desempeño de las funciones del puesto que ocupaba antes de ser sustituido. La investigación sobre la posible negligencia se realizará en conjunto entre la Compañía y la Unión.

NSL
27/11/23

26
11/27/2023

NSL
11/27/2023
11/27-23

NSL
27/11/23

H. Nada de lo contenido en este Convenio se interpretará como que priva al Ingeniero-Jefe de realizar trabajo que realizan los empleados de la Unidad Contratante, ni que priva a los Supervisores del Departamento de Ingeniería de realizar trabajos que realizan empleados de la Unidad en el Departamento de Ingeniería, que estos no puedan o quieran realizar, disponiéndose además, que en caso de emergencia o para entrenamiento cualquier empleado de la Compañía, incluyendo supervisores, podrá realizar cualquier trabajo que realizan los empleados de la Unidad Contratante. La Compañía le ofrecerá entrenamiento al empleado cuando éste no pueda realizar el trabajo. Nada de lo contenido en esta Sección ocasionará la reducción del personal regular, ni reducción de horas de trabajo a los empleados de la Unidad Contratante.

I. Siempre que un traslado o una asignación de trabajo o de emergencia requiera gastos mayores que los que normalmente paga la Compañía, el empleado será reembolsado por tales gastos siempre que dichos gastos hayan sido previamente autorizados por la Compañía o si el empleado puede justificar que el gasto fue necesario e indispensable para realizar la asignación de trabajo y siempre que someta los recibos o comprobantes pertinentes adjuntos al informe de gastos ("expense report") el cual deberá ser sometido por el empleado en un término no mayor de treinta (30) días calendario luego de haber incurrido en los referidos gastos.

J. No habrá reducción en paga o pérdida de cualquier beneficio o beneficios a consecuencia de la negativa de un empleado a ser trasladado bajo la Sección A, ni habrá reducción en paga o pérdida de beneficios como resultado o consecuencia de la negativa del empleado a ser trasladado bajo la Sección A de una clasificación a otra.

K. La Compañía no utilizará este Artículo con el propósito de favorecer ni penalizar en forma discriminatoria a ningún empleado de la Unidad

NSL
27/11/23
NSL
27/11/23
NSL
27/11/23
NSL
27/11/23

Contratante y acuerda que lo aquí establecido no ocasionará reducción de horas de trabajo ni cesantías de la Unidad Contratante.

L. La Compañía podría asignar tareas adicionales a las que regularmente desempeña un empleado cuando este empleado se encuentre sin realizar tarea alguna en su turno de trabajo en la posición regular que ocupa. Estas asignaciones adicionales están sujetas a que la Compañía entienda que el empleado está cualificado ya sea porque los ha realizado anteriormente y/o que haya sido su área de especialización. Estas asignaciones no se harán en forma caprichosa, arbitraria, ni discriminatoria.

VACANTES

La Compañía deberá cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo siempre y cuando esto no viole las disposiciones reglamentarias de la FCC y el EOC, en cuanto a la igualdad de oportunidad en el empleo al llenar cualquier vacante o puesto de nueva creación.

A. Al llenar vacantes o posiciones de nueva creación dentro de la unidad contratante, la Compañía le dará la oportunidad de ocuparlas a los empleados incluídos en la Unidad Contratante, siempre y cuando a juicio de la Compañía, dichos empleados estén cualificados para realizar las labores de dicha nueva posición o vacante. Cuando se esté utilizando nueva tecnología en la posición que ocupaba dicho empleado que solicita la posición, la Compañía luego de ofrecer la oportunidad de que el empleado se adiestre hasta un máximo de dos (2) semanas de adiestramiento y haber administrado una prueba técnica en equipos propiedad de la Compañía dará hasta un máximo de treinta (30) días laborables para decidir si el empleado cumple con los requisitos del nuevo puesto de trabajo. Si durante los 30 días de prueba el empleado no ha cumplido a satisfacción de la Compañía con las tareas y funciones del nuevo puesto, la Compañía podrá reinstalar al empleado en la plaza que éste ocupaba antes y volver a dejar el puesto vacante para ser

SL
11/27/2023

SL
11/27/23

SL
11/27/2023

SL
27/11/23

SL
11-27-23

NSL
27/11/23

ocupado por otra persona. Cuando a juicio de la Compañía dos o más empleados estén cualificados, se considerará la antigüedad de dichos empleados en la Compañía. Cuando surjan vacantes o posiciones de nueva creación, la Compañía fijará un aviso en los tabloneros de edictos y los empleados tendrán cinco (5) días laborables para solicitarlas contados a partir de la fecha en que se fijó el aviso. La Compañía tendrá treinta (30) días calendario para adjudicar y ocupar dicha posición vacante o de nueva creación, luego del aviso de cinco (5) días. Si a juicio de la Compañía, ésta necesitara tiempo adicional para adjudicar la posición, lo discutirá con la Unión. De surgir vacantes o posiciones de nueva creación de reporteros o reporteros anclas, la Compañía evaluará todos los empleados que solicitaron al igual que considerará candidatos suministrados por la Unión o que sean de cualquier otra fuente, los que tendrán igual oportunidad de empleo. Sin embargo, la determinación de quién o quiénes, dentro o fuera de la Unidad Contratante las ocuparán, será una determinación exclusiva de la Compañía. Las partes acuerdan que la Compañía podrá nombrar al Director de Noticias para usarlo como ancla. Ok.

B. La Unión tiene derecho a recomendar candidatos, los que tendrán igual oportunidad de empleo.

C. Cuando ocurra una vacante y dicha posición sea la última posición regular ocupada por cualquier empleado en la lista de reemplazo, dicha vacante no tendrá que ser publicada, pues dicho empleado tendrá el derecho preferencial a ocupar dicha posición prevaleciendo la antigüedad en caso que varios empleados tengan el derecho preferencial a dicha posición. Si no hay tal empleado en dicha lista de reemplazo, entonces dicha vacante será publicada cumpliendo con las disposiciones del Convenio Colectivo, siempre y cuando esto no viole las disposiciones reglamentarias de la FCC y el EOC, en cuanto a la igualdad de oportunidad en el empleo al llenar cualquier vacante o puesto de nueva creación.

NSL
27/11/23

11/27/2023
27/11/23
NSL
11/27/2023
27/11/23
11/27/23

D. Si después de publicada, ningún empleado regular solicita esta posición, los empleados en la lista de reemplazo serán llamados para notificarle sobre la vacante para que soliciten la misma por escrito.

E. La notificación de la Compañía será enviada a la última dirección conocida del empleado por correo certificado, con copia a la Unión, advirtiéndole que tiene cinco (5) días calendario luego del recibo de dicha notificación para contestar personalmente o por escrito y deberá reportarse a trabajar no más tarde de siete (7) días calendario luego de la entrega de la notificación de la Compañía. En caso que surja alguna situación fuera del control del empleado que no le permita reportarse a trabajar dentro de dichos siete (7) días calendario, el empleado deberá someter prueba documental y de ser meritoria dicha situación, el empleado tendrá siete (7) días calendario adicionales para reportarse a trabajar; cuyo término podrá extenderse por mutuo acuerdo, por escrito, dependiendo la situación.

F. Si un empleado no contesta dentro de los cinco (5) días calendario o si contesta dentro de dicho término, pero no se reporta a trabajar dentro de los siete (7) días calendario, según la Sección (E) anterior, o si rechaza trabajar en la plaza de la cual fue cesanteado, su nombre será eliminado de la lista de reemplazo.

G. Empleados llamados a trabajar a una posición que no sea la que había ocupado, serán sometidos a un período probatorio de sesenta (60) días calendario. Durante este período probatorio el empleado podrá decidir regresar, o la Compañía podrá decidir, si entiende que el empleado no cualifica para la plaza, que regrese a la lista de reemplazo sin pérdida de ningún derecho bajo el Convenio, pero la acción de la Compañía podrá ser sometida al Procedimiento de Quejas y Agravios.

H. Siempre y cuando la Compañía determine que el candidato cualifica para dicha plaza, al finalizar dicho período probatorio, el empleado será

WSL
27/11/23

11/27/2023
27/11/23
SJS
11/27/2023
PL
27/11/23
11/27/23

confirmado en la clasificación a la que fue llamado. Si así se le confirma, el período probatorio será incluido para todos los propósitos al determinar el tiempo de servicio en la clasificación para la que fue llamado.

I. Luego de treinta (30) días calendario de haber comenzado el período probatorio, la Compañía discutirá con el empleado su progreso en el trabajo. El empleado estará representado por su delegado.

J. Los requisitos de la Compañía para llenar una vacante no excederán aquellas cualificaciones necesarias para desempeñar las labores de dicha vacante. La Compañía le dará preferencia a los empleados de la Unidad Contratante, siempre y cuando demuestren que cumplen con los requisitos de la convocatoria y luego le dará hasta un máximo de treinta (30) días laborables para decidir si el empleado cumple con los requisitos. La Compañía, de entenderlo necesario, podrá ofrecer la oportunidad de que el empleado se adiestre durante dos (2) semanas antes de otorgar los treinta (30) días de prueba.

K. El empleado que ocupe una posición vacante de acuerdo a lo establecido en este Artículo recibirá un 5% adicional del salario que él recibía en su clasificación anterior. Esta práctica estará limitada hasta dos (2) veces durante la vigencia del Convenio Colectivo, aclarándose que ningún empleado recibirá el incremento de 5% adicional cuando solicite y ocupe una posición vacante dentro del año siguiente de haber recibido un incremento como resultado de la aplicación de esta Sección.

PERÍODO DE PRUEBA

A. Un empleado regular que ocupe una plaza vacante en una clasificación ocupacional distinta a la que ocupaba anteriormente bajo las disposiciones de este Artículo (Vacantes) tendrá que pasar por un período de prueba de treinta (30) días calendario, cuyo período podrá ser extendido por

256
27/11/23

31
93
11/27/2023
1-2-23
11-27-23

27/11/23
SUS
11/27/2023
27/11/23

acuerdo mutuo entre la Compañía y la Unión. Durante el período probatorio, el empleado podrá decidir regresar a su posición anterior o la Compañía podrá disponer su regreso a la clasificación anterior sin pérdida de ninguno de sus derechos bajo este Convenio, excepto que podrá cuestionar la determinación de la Compañía mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios.

B. Al finalizar el período probatorio el empleado será confirmado en la nueva clasificación, siempre y cuando la Compañía determine que el candidato cualificó. Si así se le confirma, el período de prueba será incluido para todos los propósitos al determinar el tiempo de servicio en la clasificación. Si no es confirmado será reintegrado a la clasificación que ocupaba, sin penalidad o perjuicio.

C. Si el empleado regresa a la clasificación que originalmente ocupaba recibirá el salario que habría recibido si nunca hubiese ocupado la vacante.

D. Su período de servicio en la otra clasificación será considerado para todos los propósitos como servicio en la clasificación que originalmente ocupaba.

E. El supervisor inmediato o Jefe de Departamento, informará por escrito al empleado y/o al delegado, de su progreso en la nueva posición durante su período probatorio.

NSL
27/11/23

[Signature]
27/11/23

27/11/23

805
11/27/2023

[Signature]
11-27-23

[Signature]
11/27/2023

ARTÍCULO 11

HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPO

A. El propósito de este Artículo es definir las horas de trabajo y el mismo no se interpretará como que constituye una garantía de horas de trabajo por día o por semana; excepto la garantía de ocho (8) horas laborables por día que establece la Sección I de este Artículo para los empleados regulares de jornada completa.

B. 1. Para propósitos de cómputo de horas extras, la jornada regular diaria consistirá de ocho (8) horas laborables en un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

En el caso de los empleados de la Unidad Apropiaada contratados a partir del 14 de julio de 2017, las horas extra diarias quedarán definidas como aquellas trabajadas en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario, por día calendario se entenderán las veinticuatro horas que transcurren desde las 12:01AM hasta las 12:00PM del mismo día. Se aclara, sin embargo, que será una condición para la aplicación de este ciclo de veinticuatro (24) horas para el cómputo de las horas extra, que el empleado disfrute un mínimo de ocho (8) horas de descanso entre turnos de trabajo.

2. Cada hora trabajada en exceso de ocho (8) horas laborables al día será pagada al empleado por la Compañía a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de paga del empleado. Las horas extras se pagarán una sola vez, pues no habrá piramidación en el pago de horas extras.

3. No habrá turnos Diarios Divididos ("Split Shifts") para los empleados de la Unidad Contratante.

C. 1. Para propósitos del cómputo de horas extras, la semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas.

2. Para fines del cómputo de horas extras, la Compañía considerará como tiempo trabajado los días feriados y días por enfermedad que

NSL
27/11/23

g
11/27/2023

1.2
11-27-23

NSL
27/11/23
SOS
11/27/2023

los empleados disfrutan en aquellas semanas en que el empleado tenga que trabajar un sexto y/o un séptimo día. Para que los días por enfermedad se consideren, será requisito que el empleado presente un certificado médico. Esta práctica estará limitada a tres (3) veces al año por empleado.

NSL
27/4/23

3. La Compañía pagará a cada empleado todo el tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas a la semana a razón de dos (2) veces el tipo regular de paga del empleado.

D. La semana regular de trabajo para empleados regulares de jornada completa será de cinco (5) días laborables consecutivos excepto que cuando no sea posible asignar los dos (2) días libres consecutivos por requisitos de operación justificados, se le asignarán los días no consecutivos al empleado de menos antigüedad, excluyendo a los empleados de Producción. En el caso de empleados de Producción, la Compañía no asignará los turnos de trabajo usando los días no consecutivos en forma discriminatoria ni con favoritismo contra algún empleado. La Compañía hará los esfuerzos máximos por conceder los días consecutivos a los empleados de Producción. El término "requisitos de operación justificados" incluye situaciones tales como, por ejemplo: tratar de minimizar las horas de tiempo extra. La Compañía no utilizará la asignación de días libres no consecutivos con el propósito de discriminar con los empleados de la Unidad Contratante.

La Compañía deberá fijar el horario de trabajo en cada departamento por lo menos con cinco (5) días laborables de anticipación a la fecha de su efectividad, excepto en casos de emergencia, en que se hará el cambio en acuerdo con la Unión. Emergencia se define como aquella situación en que surge un problema inesperado el cual no ha podido ser previsto, siempre y cuando no se abuse de esta definición o práctica.

E. La Compañía determinará en su sola discreción si es o no necesario el que se trabaje horas de tiempo extra. Cuando la Compañía conozca con

34
11/27/2023
11/27/23
Ref 27/11/23
805 11/27/2023
27/11/23

NSE
27/11/23

anticipación que habrá de trabajarse tiempo extra deberá notificar a los empleados concernidos. Disponiéndose que, siempre que las necesidades operacionales lo permitan, cuando la Compañía tenga eventos especiales en los cuales se conozca con anticipación que habrá de trabajarse tiempo extra, el mismo será asignado por antigüedad y en forma rotativa, excepto que para que aplique esta Sección a los empleados de Producción, la rotación se hará por "crew" y no entre los individuos dentro del "crew". En aquellos casos donde algún miembro del "crew" no pueda realizar el trabajo, la Compañía a su sola discreción asignará las horas extras al empleado de mayor antigüedad entre los que estén disponibles en los predios de la Compañía y puedan realizar el trabajo. Una vez el personal sea asignado para la realización de un evento especial, la Compañía no vendrá obligada a rotarlos hasta que se finalice dicho evento especial.

Para propósitos de esta Sección el término "eventos especiales" significa aquellas actividades que no forman parte de las operaciones normales de la Compañía tales como, por ejemplo, musicales, telemaratones, baloncesto, festivales y desfiles.

Cuando sea posible, la notificación de que se habrá de trabajar horas extras se hará con dos (2) horas de anticipación. Esta Sección no aplica a aquellas horas extras que surjan en el momento o de improviso, las cuales las realizará el empleado que esté trabajando el turno donde surgieron las horas extras. Empleados a quienes se les requiera trabajar horas extras se les dará un mínimo de una hora de trabajo o de paga de horas extras.

La Compañía no utilizará la asignación de horas extras con el propósito de penalizar ni con el propósito de favorecer en forma discriminatoria a los empleados de la Unidad Contratante.

F. La Compañía utilizará sus mejores esfuerzos para dar a cada empleado cubierto por este Convenio dos (2) períodos de descanso de quince

92/ 11/27/2023
1-2-3 11-27-23
92/ 11/27/23
825 28 27/11/23
11/27/2023

152
27/11/23

(15) minutos con paga durante cada turno de trabajo de ocho horas. El primer período de descanso se concederá durante la primera mitad del día de trabajo regularmente asignado y el segundo período de descanso se concederá durante la segunda mitad del día de trabajo regularmente asignado.

G. La Compañía pagará a cada empleado cubierto por este Convenio en cheque o depósito directo los viernes de cada semana durante horas laborables. Si el viernes fuera un día feriado bajo las disposiciones de este Convenio, la Compañía pagará a los empleados el día laborable anterior. Si el pago es por cheque, los cheques deben estar disponibles antes de las 12:00 del mediodía. Los días de cobro, los empleados podrán usar su receso de quince (15) minutos establecido en el inciso F para cambiar su cheque de pago.

H. Cada empleado regular a tiempo completo que esté asignado a trabajar y se reporte a trabajar, según requerido, recibirá paga por ocho (8) horas por dicho día al tipo por hora aplicable, a menos que la Compañía no le provea trabajo al empleado por razones fuera del control de la Compañía, en cuyo caso la Compañía pagará al empleado solamente las horas trabajadas, si algunas, pero nunca menos de cuatro (4) horas, disponiéndose que si la Compañía requiere al empleado que permanezca en la Estación recibirá ocho (8) horas de paga.

I. Cada empleado regular que sea llamado a trabajar durante su día libre asignado y que se reporte a trabajar según se le requiriese, se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo al tipo por hora aplicable; si el empleado trabaja más de cuatro (4) horas, se le garantizarán seis (6) horas al tipo por hora aplicable y si trabaja más de seis (6) horas, se le garantizarán ocho (8) horas al tipo por hora aplicable.

J. Todos los empleados incluidos en la Unidad Contratante deberán registrar sus horas de entrada y salida, utilizando el sistema establecido por la

92
11/27/2023

36
11/27/23

Ref
07/Nov/23
SJS
11/27/2023
27/11/23

empresa a tales fines, excepto los que trabajen permanentemente u ocasionalmente fuera de la planta, que llenarán a mano una hoja de asistencia.

K. Todo empleado tendrá derecho a un período de alimento de una (1) hora a concederse no antes de concluida la tercera ni después de comenzar la sexta hora de trabajo consecutivo. Excepto en casos de emergencia, según definida en este Convenio, la hora fijada para tomar alimentos no será cambiada sin aviso previo de 24 horas. Si al empleado se le requiere trabajar durante su período para tomar alimentos, se le pagará dicho tiempo a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga. En aquellos casos en que concurra un segundo período de tomar alimentos y el empleado no trabaje más de dos (2) horas extras, el empleado acuerda obviar el mismo. Si el empleado trabaja más de dos horas (2) extras, se acuerda que el periodo de tomar alimentos a ser disfrutado será de media (1/2) hora.

L. La Compañía mantendrá un récord de las horas regulares y horas extras trabajadas por los empleados cubiertos por este Convenio. Dicho récord podrá ser inspeccionado por la Unión, previa notificación al efecto, indicando las razones para dicha inspección. De efectuarse dicha inspección, se hará en presencia de un representante de la Compañía.

M. Cuando a un empleado se le llame a trabajar tiempo extra para sustituir a otro empleado en su turno regular, se le garantizarán las horas de trabajo del empleado sustituido. En la eventualidad que el turno de trabajo del empleado sustituido no sea consecutivo con el turno regular del empleado, este volverá a reportarse a trabajar a la hora en que comienza su turno regular para ese día.

N. Una vez se le notifica al empleado que va a trabajar tiempo extra, no se podrá cancelar dicho trabajo con menos de cuatro (4) horas de anticipación sin una penalidad de una hora (1) de paga a tiempo extra. Esta

ASL
27/11/23

93
11/27/2023
1-2-3
11/27/23

87/1/2023
805
11/27/2023
27/11/23

Sección no aplica a cancelaciones de tiempo extra por causas fuera del control de la Compañía.

RL
27/11/23

RL
27/11/23

RL
27/11/23

SVS
11/27/2023

T. G.
11-27-23

RL
11/27/2023

ASL
27/11/23

ARTÍCULO 12

DÍAS FERIADOS

A. Durante la vigencia de este Convenio los empleados de la Unidad Contratante disfrutarán de los siguientes días feriados oficiales con paga:

- 1 de enero
- 6 de enero
 - Viernes Santo
 - Día de la Recordación
- 4 de julio
- 25 de julio
 - Día del Trabajo
 - Día del Veterano
 - Día de Acción de Gracias
- 25 de diciembre
 - Día de los Presidentes
 - Descubrimiento de Puerto Rico
 - Abolición de la Esclavitud

Además de los días feriados antes mencionados se considerará como libre un día que seleccione el empleado. El empleado deberá notificar a la Compañía quince (15) días laborables antes de tomar el día que ha seleccionado. No más de un (1) empleado en cada departamento tomarán el mismo día como el día libre que seleccione.

La Compañía evaluará dicha solicitud la cual no será denegada irrazonablemente y será contestada dentro de los próximos cuatro (4) días calendario, excepto en casos de emergencia. El empleado no perderá el día flotante como consecuencia de la decisión de la Compañía de denegar la solicitud. Entendiéndose que es para disfrutarse dentro de un periodo de 12 meses y no se acumulará ni se liquidará en efectivo.

B. Cada empleado regular cubierto por este Convenio que trabaje para la Compañía el día laborable que antecede y el día laborable que inmediatamente sigue a cada uno de los días feriados mencionados en la

[Handwritten signature]
11/27/23
11/27/2023

[Handwritten signature]
27/11/23
27/11/23
[Handwritten signature]
11/27/2023

Sección A que antecede, recibirá paga por dichos días feriados en que no estén requeridos a trabajar, a su tipo por hora regular de paga. Cada empleado que presente un certificado médico o razón satisfactoria para justificar su ausencia durante el día laborable que antecede y/o que sigue a cualquiera de los días feriados mencionados en la Sección A que antecede, recibirá su paga por dicho día feriado.

C. Cada empleado regular que sea llamado a trabajar durante un día feriado y que se reporte a trabajar según se le requiriese, se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo al tipo por hora aplicable; si el empleado trabaja más de cuatro (4) horas, se le garantizarán ocho (8) horas al tipo por hora aplicable.

D. Cada empleado cubierto por este Convenio que sea requerido a trabajar en uno o más de los días feriados mencionados en la Sección A y que no se reporte a trabajar, no recibirá paga por dicho día feriado, a menos que presente un certificado médico u otra razón satisfactoria por no haberse reportado a trabajar.

E. La paga por día feriado no será piramidada con paga de tiempo extra.

F. Si un día feriado cae en el día libre regularmente asignado al empleado, recibirá paga por día feriado por dicho día a su tipo por hora regular de paga.

G. Días feriados no trabajados se considerarán como ocho (8) horas trabajadas para propósitos de acumular vacaciones, licencia por enfermedad, Bono de Navidad y completar las cuarenta (40) horas regulares.

H. Cuando a un empleado se le requiera trabajar en un día feriado, la Compañía se lo notificará por escrito al empleado y al delegado con dos (2) días laborables de anticipación.

NSL
27/11/23

1-2-2
11/27/23

40

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

I. Aquellos empleados que trabajen los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero, recibirán paga a razón de dos (2) veces su salario regular, por cada hora o fracción de hora trabajada después de las seis de la tarde (6:00 PM).

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

NSL
11/27/2023

NSL
11-27-23

ARTÍCULO 13

LICENCIA POR VACACIONES

A. Cada empleado regular cubierto por este Convenio que tenga hasta cinco (5) años de servicio acumulará licencia por vacaciones a razón de uno punto cincuenta y ocho (1.58) días laborables (o sea, diecinueve (19) días laborables por año), por cada mes calendario en que trabaje por lo menos cien (100) horas. Ok.

B. Cada empleado regular cubierto por este Convenio que haya trabajado para la Compañía más de (5) años de servicio continuo acumulará licencia por vacaciones a razón de uno punto setenta y cinco (1.75) días laborables (o sea, veintiún (21) días laborables por año) por cada mes calendario que haya trabajado por lo menos cien (100) horas. Ok.

C. Los empleados contratados después del 1ro. de junio de 2017, acumularán licencia por vacaciones bajo las siguientes tasas de acumulación:

Desde el primer año de servicio continuo hasta cumplir siete (7) años acumulará uno punto veinticinco (1.25) de día por mes, o sea hasta (15 días) cada año; después, del séptimo (7) año de servicio continuo hasta cumplir los nueve (9) años de servicio continuo, acumularán uno punto cuarenta y dos (1.42) día por mes, o sea diecisiete (17) días por año.

Luego de nueve (9) años de servicio continuo acumularán a razón de uno punto setenta y cinco (1.75) días por mes, o sea hasta veintiún (21) días laborables por año, o lo que establezca el Convenio.

Para acumular la licencia por vacaciones todo empleado regular cubierto por el presente Convenio Colectivo deberá trabajar por lo menos cien (100) horas al mes.

D. A discreción del empleado, la licencia por vacaciones podrá acumularse por más de un año, pero nunca más de dos (2) años.

27/11/23

27/11/2023

42
27/11/23

27/11/23
27/11/23
27/11/23

E. La paga por cada día de licencia por vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular de paga que el empleado esté devengando al momento en que comienza a disfrutar de su licencia por vacaciones. Empleados a jornada parcial recibirán el pago por sus vacaciones en forma prorrateada de acuerdo con el número promedio de horas trabajadas por día por el empleado durante el año en que la licencia por vacaciones ha sido acumulada.

F. Es la intención de las partes que los empleados disfruten de su licencia por vacaciones en tiempo y no en dinero, a menos que se disponga lo contrario en este Artículo.

G. Los empleados recibirán su paga por vacaciones cuando comiencen a disfrutar de su licencia. La paga por vacaciones se considerará devengada durante la semana correspondiente a la licencia por vacaciones y no durante la semana en que el pago se hace.

H. Si un empleado cesa por cualquier razón, dicho empleado tendrá derecho a recibir paga por licencia por vacaciones acumuladas, no más tarde del día de paga siguiente a la fecha de su separación de empleo. Si el empleado fallece el pago de las vacaciones se hará a sus herederos.

I. Si un día feriado cae durante la licencia por vacaciones de un empleado, la Compañía dará a dicho empleado un (1) día adicional de vacaciones o un (1) día adicional de paga, por acuerdo mutuo previo, al comienzo de las vacaciones.

J. La Compañía publicará, en enero 15 de cada año, una lista informando a los empleados la cantidad de vacaciones que tienen acumuladas a diciembre 31 del año anterior. Los empleados deberán, dentro de las dos semanas siguientes, notificar a la Compañía por escrito, indicando las dos (2) fechas que prefieran, en orden de preferencia, para el disfrute de sus vacaciones. Para febrero 15 de cada año la Compañía publicará el programa de

1082
27/11/23

824
11/27/2023

T. S. G.
11-27-23

27/11/23

825
11/27/2023
27/11/23

vacaciones basado en las necesidades de los departamentos. La antigüedad se observará en casos de conflicto entre empleados de un mismo departamento. Empleados con menos de un (1) año de servicio tendrán derecho a tomar sus vacaciones luego de haberlas acumulado por un (1) año.

K. Para determinar si un empleado ha trabajado las cien (100) horas en el mes, todas las horas pagadas se contarán como horas trabajadas para propósito de Licencia por Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

L. Mientras se disfruta de vacaciones se acumulan vacaciones y licencia por enfermedad.

M. El período de vacaciones no será interrumpido a menos que sea con el consentimiento del empleado. Los empleados no serán penalizados por negarse a interrumpir sus vacaciones.

N. Vacaciones acumuladas en exceso de dos (2) años, a requerimiento de la Compañía, deberán pagarse al contado, al doble de la paga regular. La Compañía se reserva el derecho de enviar al empleado de vacaciones, liquidarle días, o combinación de ambas y el empleado optará por cual será el mecanismo para bajar sus balances en exceso, siempre y cuando no represente una interrupción operacional, para evitar el riesgo de caer en exceso de la acumulación de dos (2) años. Si la Compañía le ha cancelado las vacaciones, o parte de ellas, en algún momento al empleado afectado, se le tendrá que pagar el exceso de dos (2) años al doble de la paga regular.

O. De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período en que disfruta las vacaciones, el empleado recibirá dicho aumento en la fecha de efectividad del mismo.

P. A petición del empleado por escrito, la Compañía podrá fraccionar en dos (2) o más períodos sus vacaciones durante el mismo año. De haber conflictos en las fechas seleccionadas por dos o más empleados, prevalecerá la antigüedad en forma rotativa.

WS
27/11/23

WS
11/27/2023

11/27/23

27/11/23

WS
11/27/2023

21
27/11/23

Q. A petición del empleado por escrito, este podrá solicitar que la Compañía le conceda diez (10) días con paga para disfrutarlos y pagarle el resto de las vacaciones acumuladas al salario correspondiente.

SSL
27/11/23

27/11/23

[Signature]
27/11/23

SSL
11/27/2023

[Signature]
11-27-23

[Signature]
11/27/2023

NSL
27/11/23

ARTÍCULO 14

LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Cada empleado regular cubierto por este Convenio que tenga hasta cinco (5) años de servicio acumulará licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día de licencia por enfermedad (o sea, quince (15) días laborables por año) por cada mes calendario en que haya trabajado no menos de cien (100) horas.

Cada empleado regular cubierto por este Convenio que tenga más de cinco (5) años de servicio acumulará licencia por enfermedad a razón de uno punto treinta y tres (1.33) días de licencia por enfermedad (o sea, dieciséis (16) días laborables por año), por cada mes calendario en que haya trabajado no menos de cien (100) horas.

Los empleados contratados después del 1ro. de junio de 2017, acumularán licencia por enfermedad bajo las siguientes tasas de acumulación: Desde el primer año de servicio continuo hasta cumplir cinco (5) años acumulará un (1) día por mes, en que haya trabajado no menos de cien (100) horas, o sea, hasta doce (12) días laborables por año; después, del sexto (6) año de servicio continuo hasta cumplir los diez (10) años de servicio continuo, acumularán un uno punto diecisiete (1.17) días por mes, o sea catorce (14) días por año.

Luego de diez (10) años de servicio acumularán a razón de uno punto treinta y tres (1.33) días por mes, o sea hasta dieciséis (16) días laborables por año, o lo que establezca el Convenio, en que haya trabajado no menos de cien (100) horas al mes.

B. Para recibir la paga de licencia por enfermedad, la Compañía podrá requerir la presentación de un certificado médico después de dos (2) días de estar ausente por enfermedad.

83
11/27/2023

46
11-27-23

~~87/100/23~~

805
11/27/2023

RP 27/11/23

252
27/11/23

C. La paga por cada día de licencia por enfermedad para empleados regulares a jornada completa será computada multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular de paga del empleado al momento que utiliza su licencia por enfermedad. Empleados que trabajen menos de cien (100) horas al mes, acumularán licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas trabajadas al mes sea a cien horas, por ejemplo, si un empleado trabaja setenta y cinco (75) horas al mes, acumulará el setenta y cinco (75) por ciento de ocho horas; es decir, seis (6) horas.

D. Para los fines del cómputo de la acumulación de vacaciones, licencia por enfermedad y Bono de Navidad, los días usados por el empleado como licencia por enfermedad se considerarán como horas trabajadas por el empleado.

E. No más tarde del día quince (15) de diciembre de cada año, la Compañía pagará a cada empleado la licencia por enfermedad acumulada que pueda tener en exceso de diez (10) días, disponiéndose además que el empleado no perderá el exceso no pagado.

F. Empleados regulares que renuncien y den notificación previa de dos (2) semanas a la Compañía recibirán la paga por toda la licencia por enfermedad acumulada. Igualmente recibirán la paga dispuesta por esta sección los empleados cesanteados por la Compañía por cualquier razón.

G. Para determinar si un empleado ha trabajado las cien (100) horas en el mes, todas las horas pagadas se contarán como horas trabajadas para propósito de Licencia por Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

H. Al morir un empleado, sus herederos recibirán paga por todas las horas de enfermedad acumuladas.

I. Empleados que estén disfrutando licencia por enfermedad acumularán vacaciones y licencia por enfermedad durante dicha enfermedad y se le contará dicho tiempo para computar su antigüedad y su Bono de Navidad.

93
11/27/2023

1.2.1
11/27/23

27/11/23
SUS
11/27/2023

J. De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período que esté enfermo, el empleado recibirá dicho aumento en la fecha de efectividad del mismo.

K. Si el empleado lo solicitara, la Compañía pagará al empleado de su licencia por enfermedad acumulada para cubrir la diferencia entre su salario y la compensación recibida del Fondo del Seguro del Estado y de SINOT hasta que se liquide la licencia por enfermedad que tenga acumulada.

MSL
27/11/23

MSL
27/11/23

MSL
27/11/23

MSL
11/27/2023

MSL
11/27/2023

MSL
11/27/23

NSL
27/11/23

ARTÍCULO 15
LICENCIA SIN PAGA

A. Licencia para Asuntos Personales - Empleados que tengan más de un (1) año de servicio con la Compañía tendrán derecho a solicitar una licencia sin paga por un período máximo de un (1) año para asuntos personales; disponiéndose, sin embargo, que el empleado no podrá usar dicha licencia sin paga para aceptar empleo con otro patrono. La Compañía podrá, si fuera necesario, extender dicha licencia. La Compañía le dará cumplimiento a la legislación federal conocida como la Family and Medical Leave Act de 1993. Si hay cualquier disposición en esta Sección que va contraria a dicha ley, se le dará cumplimiento a dicha ley.

B. Licencia para Estudios - Empleados que tengan más de un (1) año de servicio con la Compañía tendrán derecho a solicitar una licencia sin paga por un período que no excederá de dos (2) años para tomar curso o cursos de estudios relacionados con su trabajo con la Compañía. Dicha licencia sin paga se extenderá por mutuo acuerdo con la Compañía.

C. Empleados de la Unidad Contratante tendrán derecho a solicitar una licencia sin paga para aceptar una posición pagada en UPAGRA, en o fuera de Puerto Rico.

D. Empleados de la Unidad Contratante podrán solicitar una licencia sin paga de treinta (30) días para asistir a convenciones de la UPAGRA o "The NewsGuild" o C.W.A., en o fuera de Puerto Rico, en su capacidad de delegados. Empleados que soliciten dicha licencia deberán notificar a la Compañía con no menos de quince (15) días de antelación. Dicha licencia se puede extender por mutuo acuerdo. No se permitirá que más de dos (2) empleados tomen dicha licencia a la misma vez. El empleado que se encuentre en el uso de esta licencia acumulará Bono de Navidad, vacaciones y licencia por enfermedad y la Compañía seguirá contribuyendo a los planes médicos y de pensiones.

gr
11/27/2023

1.ink
11/27/23

49
2025
11/27/2023

put
07/11/23

RL
27/11/23

205L
27/11/23

E. La Compañía concederá las licencias mencionadas en los incisos A y B que anteceden, si las operaciones del departamento no se interrumpen al conceder dichas licencias. La Compañía no concederá ninguna de las licencias sin paga mencionadas en los incisos A, B, C y D que anteceden, a más de un (1) empleado en cada departamento a la vez, excepto que se decida algo distinto por mutuo acuerdo.

F. El empleado que solicite licencia sin paga deberá presentar a la Compañía evidencia del propósito para el cual habrá de utilizar la licencia.

G. Si un empleado en licencia sin paga acepta empleo con otro patrono durante dicha licencia, podrá estar sujeto a acción disciplinaria por la Compañía, salvo que medie previa autorización escrita de la Compañía para que trabaje con otro patrono.

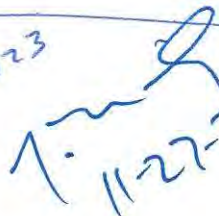
H. Mientras esté en uso de una de estas licencias no se afectará la antigüedad del empleado.

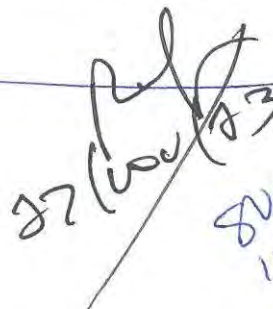
I. Si el empleado desea regresar a su empleo antes del vencimiento de la licencia concedida le deberá notificar a la Compañía con no menos de diez (10) días laborables antes de la fecha en que desea regresar.

J. Un empleado con licencia sin paga será reinstalado en la misma posición que dejó, si aún existe. Si dicha plaza ha sido eliminada luego de este haber comenzado a disfrutar dicha licencia, el empleado tendrá derecho a ejercitar cualquier derecho de desplazar ("bump") que hubiese tenido de haberse eliminado dicha plaza sin estar él en licencia sin paga; podrá irse a la lista de reemplazo y recibir paga por cesantía según dispone el Artículo 9 de este Convenio, además de cualquier otro beneficio acumulado.

K. Para efectos de este Artículo, cuando el empleado regrese devengará el aumento en salario y aumento en licencia por enfermedad y vacaciones y cualquier otro beneficio que disponga este Convenio cuando sea

805
11/27/2023

1. 
11-27-23 50


805
11/27/2023

205L
27/11/23

aplicable, que de otra manera hubiera recibido de no haber estado en dicha licencia.

L. Los límites de tiempo establecidos en estas licencias podrán ser extendidos por mutuo acuerdo entre la Compañía y la Unión, a petición del empleado por escrito.

NSL
25/11/23

27/11/23

12/11/23
27/11/23

27/11/2023

805
11/27/2023

T. Rich.
11-27-23

ARTÍCULO 16
LICENCIA MILITAR

235
27/11/23

A. El empleado reclutado para servicio militar con el Gobierno de los Estados Unidos será considerado en licencia sin paga y al regresar del servicio dentro de cinco (5) años luego del reclutamiento, el empleado solicitará y la Compañía, no más tarde de siete (7) días laborables después de dicha solicitud, le reinstalará en su posición anterior o en una comparable, con un salario no menor que el que hubiese recibido si hubiese continuado trabajando para la Compañía sin interrupción.

B. El tiempo en servicio militar será considerado como tiempo con la Compañía al computar la paga final ("severance pay"), tiempo en el trabajo, vacaciones y todos los otros beneficios que dependan en parte o totalmente en la extensión del servicio con la Compañía.

C. Al ingresar al servicio militar el empleado recibirá paga por todas las vacaciones acumuladas hasta la fecha del comienzo de la licencia militar.

D. Dentro de noventa (90) días calendario después de su licenciamiento del servicio militar, más el tiempo que necesite para viajar, hasta un máximo de diez (10) días calendario, desde el sitio en que se licencia hasta el lugar en que tiene que reportarse a trabajar, el empleado deberá solicitar su antiguo empleo con la Compañía.

E. Si un empleado es ascendido temporeraamente para reemplazar a otro empleado que esté sirviendo en las Fuerzas Armadas, luego del retorno de este último a su antiguo empleo, el empleado temporeraamente ascendido será reinstalado a su antigua posición y se le pagará un salario no menor del que hubiera estado recibiendo si su servicio en la posición que tenía antes de sustituir al empleado que tomó licencia militar hubiese sido continuo. En caso que ocupe permanentemente la misma clasificación, el empleado recibirá

92 11/27/2023
1-27-23
27/11/23
805 11/27/2023
27/11/23

crédito completo por experiencia en la nueva clasificación, por todo el tiempo que la ha estado ocupando.

F. Un empleado reclutado para reemplazar a otro empleado que haya ido al servicio militar disfrutará de todos los beneficios de este Convenio, exceptuando lo siguiente:

1. No tendrá derecho a plan de pensiones a menos que el empleado en licencia militar no regrese dentro de cinco (5) años en cual caso el empleado sustituto tendrá derecho al plan de pensiones a partir de la fecha de empleo con la Compañía.

2. No podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios para reclamar la posición para la cual fue empleado como reemplazo.

G. Siempre que el empleado que está regresando de licencia militar acepte esperar por lo menos siete (7) días laborables antes de ser reinstalado, el empleado reclutado bajo el Párrafo F recibirá aviso por escrito por lo menos siete (7) días laborables antes de su cesantía.

H. El empleado ascendido temporeraamente para reemplazar a otro empleado reclutado para servir en las Fuerzas Armadas será informado por escrito que dicho ascenso se debe a la licencia militar concedida a otro empleado, informándole a cuál empleado está reemplazando. Al terminar dicho ascenso temporero regresará a su posición original con los salarios y condiciones prevalecientes. Copia de dicho informe será enviado a la Unión.

I. Los empleados que sean llamados para el curso de entrenamiento militar de cuatro (4) semanas, o para servicio de emergencia por el Presidente de los Estados Unidos o el Gobernador de Puerto Rico, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o la Guardia Nacional, disfrutarán de licencia con paga equivalente a la diferencia entre el pago que reciba por el entrenamiento militar de cuatro (4) semanas y su salario usual en la Compañía, de ser la paga del entrenamiento menor que el salario en la Compañía; entendiéndose este pago

NSL
27/11/23

53
11/27/2023
11-27-23
27/11/23
805
11/27/2023
27/11/23

diferencial será no más de una (1) vez por año. Regresarán a su empleo inmediatamente después de completar las cuatro (4) semanas de entrenamiento militar o de servicio de emergencia, sin pérdida de ningún derecho aplicable en el Convenio Colectivo.

NSL
27/11/23

J. Al regresar de su entrenamiento militar, si el empleado sufre de alguna incapacidad y no puede realizar su trabajo anterior, dicha condición será tomada en consideración y se le brindará la oportunidad de cubrir cualquier vacante para la cual cualifique. En caso que hubiese una posición disponible que el empleado no pueda emplearse, luego de su regreso, su nombre será incluido en la lista de reemplazo según establecido en el Artículo 8 de este Convenio hasta que esta persona esté capacitada para ocupar una posición para la que él cualifique.

K. Los empleados en licencia, de acuerdo a la Sección I de este Artículo, tendrán el derecho a disfrutar de todos los beneficios de este Convenio, excepto los salarios, siempre y cuando dicha licencia no exceda de cuatro (4) semanas.

L. Nada de lo incluido en este Artículo será interpretado contrario a lo que establecen las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de Estados Unidos de América, a menos que este Artículo conceda mayores beneficios que dichas leyes.

NSL
27/11/23
28
27/11/23
29
11/27/2023
30
11/27-23

ASL
27/11/23

ARTÍCULO 17
LICENCIAS CON PAGA

A. Licencia por Maternidad.

1. Se concederá licencia por maternidad de hasta seis (6) meses a solicitud de la empleada. Dicha licencia comenzará no menos de cuatro (4) semanas antes de la fecha en que se espera el nacimiento y continuará por no menos de cinco (5) semanas después del nacimiento. La empleada tendrá la opción de comenzar dicha licencia una (1) semana antes de la fecha en que se espera el nacimiento, mediante la presentación de un certificado médico.

2. La empleada notificará a la Compañía tres (3) semanas, antes del comienzo de dicha licencia. Tal notificación será acompañada por un certificado médico indicando la fecha en que se espera el nacimiento.

3. Tal empleada recibirá, al comienzo de la licencia, nueve (9) semanas de paga a su salario regular.

4. Si el nacimiento ocurriese después de la fecha indicada en el certificado médico, la empleada recibirá paga adicional a su salario regular por el tiempo adicional entre la fecha de nacimiento indicada en el certificado médico y la fecha en que el nacimiento tuvo lugar.

5. Si el nacimiento ocurriese antes de la fecha indicada en el certificado médico, la empleada podrá:

a. Regresar al trabajo cuatro (4) semanas después del nacimiento, notificando con veinticuatro (24) horas de antelación y comenzar a recibir su salario completo en adición a la paga por maternidad ya recibida, o

b. Tendrá la opción de regresar al trabajo dos (2) semanas después del nacimiento, mediante la presentación de un certificado médico, o

c. Extender la licencia post-partum durante el remanente de semanas.

82 11/27/2023
1- 11-27-23
55
82/100/03
805 11/27/2023
27/11/23

NSL
27/11/23

6. Si una empleada en licencia por maternidad no puede regresar al trabajo por razones médicas se le concederá, luego de presentar su certificado médico, licencia por enfermedad o licencia sin paga.

7. Si una empleada en licencia por maternidad deseara regresar al trabajo antes de la expiración de su licencia podrá hacerlo así, siempre y cuando dicho regreso no sea antes de dos (2) semanas después del nacimiento, sujeto a certificado médico y que ella notifique a la Compañía con siete (7) días de antelación.

8. Mientras está en licencia por maternidad, la empleada podrá optar que se le paguen sus vacaciones acumuladas si así lo desea.

9. Nada de lo incluido en este Artículo será interpretado contrario a lo que establecen las leyes del Estado Libre Asociado que regulan la licencia por maternidad, a menos que este Artículo conceda mayores beneficios por maternidad que dichas leyes.

10. En casos de aborto involuntario, incluyendo aquellos que sean provocados legalmente por prescripción médica y que la mujer tenga que someterse al mismo en cualquier momento durante el embarazo, la empleada tendrá derecho a un descanso hasta un máximo de nueve (9) semanas después del aborto, si presenta un certificado médico a la Compañía.

a. La Compañía pagará a la empleada durante el descanso el salario que ésta hubiera recibido de haber estado trabajando, bien sea sobre la base de salario, jornal por hora, pago diario o compensación.

b. Si la empleada que está disfrutando de licencia debido a un aborto involuntario no puede reintegrarse a su trabajo por recomendación del médico, se le concederá licencia por enfermedad o licencia sin paga, siempre que presente un certificado médico.

SVS
11/27/2023

NSL
11-27-23

SVS
11/27/2023
27/11/23

MSL
27/11/23

c. Si la empleada que esté disfrutando de licencia debido a un aborto involuntario desea reintegrarse a su trabajo, antes de la expiración, podrá hacerlo siempre que haya transcurrido por lo menos dos (2) semanas después del aborto involuntario, sujeto a la presentación de un certificado médico y que notifique a la Compañía con siete (7) días de anticipación a la fecha en que se supone regrese al trabajo.

d. Mientras la empleada se encuentre disfrutando de licencia por aborto involuntario, puede recibir paga por vacaciones acumuladas si así lo desea.

11. Cuando una empleada adopte un niño(a) tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia por maternidad que establece este Artículo siempre y cuando presente evidencia escrita de la adopción.

B. Licencia por Maternidad Sin Paga.

La Compañía concederá licencia por maternidad sin paga a cualquier empleada en estado grávido que por razón de su condición un médico diagnostique su descanso. La licencia no excederá el período de gestación, y se le pagará toda la licencia por enfermedad y vacaciones acumulada a la fecha de comenzar a disfrutar de esta licencia. La empleada deberá presentar el certificado médico correspondiente.

C. Lactancia.

1. La Compañía le proveerá a la madre trabajadora que se reintegre a sus labores después de disfrutar su licencia por maternidad, que tenga la oportunidad de lactar a su criatura dos (2) períodos de 15 minutos cada uno, dentro de cada jornada de tiempo completo, para lactar a su criatura o para extraerse la leche materna.

2. El período de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.

57
11/27/2023
11-27-23
MSL
27/11/23
SVS
11/27/2023

3. La Compañía habilitará un lugar en su taller de trabajo para la madre trabajadora que opte lactar o extraer su leche materna.

4. Toda madre trabajadora que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna en su taller de trabajo deberá presentar a la Compañía una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes del infante, en donde se acredite y certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.

D. Licencia por Paternidad.

A empleados varones se les concederá hasta cuatro (4) días laborables con paga para el propósito de atender a su esposa durante la maternidad o aborto, o adopción de un niño(a). El empleado deberá presentar prueba del alumbramiento o aborto, o adopción.

WSL
27/11/23

Ref
27/Nov/23

SUS
11/27/2023

Trig.
11-27-23

RL
27/11/23

SR
11/27/2023

ARTÍCULO 18

LICENCIA PARA ASISTIR A FUNERALES

Cada empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a no más de cuatro (4) días laborables de licencia con paga para asistir al funeral en caso de muerte del cónyuge, hijos, padre o madre, hermano, hermana, suegro o suegra, abuelo o abuela. Si el funeral ocurriera fuera de Puerto Rico dicha licencia será de cinco (5) días laborables.

NSL
27/11/23

Ref
27/11/23

28
27/11/23

Dr
11/27/2023

SOS
11/27/2023

T. R. G.
11-27-23

NSL
27/11/23

ARTÍCULO 19

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A. La Unión y la Compañía designarán un comité de su propia selección para discutir cualquier querrela(s) en el segundo paso que serán definidas como cualquier asunto que surja de la interpretación, aplicación, administración, disputa, conflicto o alegada violación a las disposiciones expresas de este Convenio o con respecto a cualquier acción disciplinaria, incluyendo la suspensión o despido de uno o más empleados, o asuntos que afecten las relaciones entre los empleados y la Compañía. Dicha cuestión será resuelta de la siguiente forma:

B. En cada caso en que una querrela llegue al segundo paso, la Unión y la Compañía notificarán por escrito los nombres de los miembros del Comité de Quejas y Agravios. Los representantes de la Compañía y la Unión en el Comité de Quejas y Agravios serán limitados a tres. Estos límites pueden ser cambiados por acuerdo de las partes, pero no habrá límite en cuanto al número de testigos de la Unión, entendiéndose que la Unión utilizará un testigo a la vez y los otros continuarán desempeñando las funciones de trabajo hasta ser llamados a declarar en el segundo paso de Quejas y Agravios.

1. PRIMER PASO:

El empleado agraviado y/o el delegado presentará por escrito la querrela al supervisor inmediato y discutirá la querrela con su supervisor inmediato y el jefe del departamento del empleado agraviado sobre cualquier asunto que surja bajo la Sección A de este Artículo dentro del término de diez (10) días laborables de haber ocurrido el incidente o agravio, o dentro del término de diez (10) días laborables de haber tenido el empleado o el delegado conocimiento, o desde que debieron haber tenido conocimiento del incidente o agravio. Dentro de tres (3) días laborables después de presentarse la querrela o queja, el supervisor inmediato y el Jefe del Departamento se reunirán con el

93
11/27/2023

T. D.
11-27-23

60
SOS
11/27/2023

28
27/11/23

NSL
27/11/23

delegado y/o el empleado agraviado. El supervisor y el Jefe de Departamento darán una contestación por escrito dentro de los siguientes cuatro (4) días laborables después de reunirse con el delegado y/o empleado agraviado. Las partes podrán extender los períodos de tiempo aquí especificados por acuerdo mutuo por escrito.

En caso que el empleado procese su querrela sin la intervención de un delegado, el empleado releva a la Unión de cualquier responsabilidad si la querrela se convierte en no arbitrable por su conducta haber causado un incumplimiento de algún término de tiempo.

2. SEGUNDO PASO:

De no llegarse a un acuerdo o resolverse la querrela o queja dentro del primer paso, la Unión podrá someter por escrito la querrela al Comité de Quejas y Agravios dentro del término de cuatro (4) días laborables desde la fecha en que la Compañía dio su contestación en el primer paso. El Comité de Quejas y Agravios de la Unión y la Compañía se reunirá dentro del término de cuatro (4) días laborables entre 8:00 A.M. y 5:00 P.M., de lunes a viernes, excepto días feriados, para discutir dicha querrela o queja. El Comité de Quejas y Agravios dará su contestación por escrito dentro del término de cuatro (4) días laborables; sin embargo, dichos términos podrán ser variados por mutuo acuerdo por escrito.

3. TERCER PASO:

A. De no llegarse a un acuerdo o resolverse la querrela o queja dentro del segundo paso, la Unión podrá someter cualquier asunto que surja bajo la Sección A de este Artículo a arbitraje no más tarde de quince (15) días laborables luego de haber recibido la contestación del segundo paso que antecede.

B. La selección del árbitro se hará por mutuo acuerdo en la siguiente manera:

1. *[Signature]*
11-27-23

61
805
11/27/2023

[Signature]
11/27/23

28
27/11/23

[Signature]
11/27/2023

NSL
27/11/23

Un árbitro será seleccionado de una terna designada por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, o su representante, haciendo la primera eliminación del árbitro la Unión. Luego la Compañía eliminará uno de los dos nombres restantes. El nombre no eliminado será el árbitro para la querrela.

C. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

D. El árbitro deberá decidir los casos conforme la ley y/o la jurisprudencia aplicable y el Convenio de tal forma que el laudo que emita el árbitro deberá ser conforme a derecho. Excepto en casos que el laudo no sea conforme a derecho, el laudo será final y obligatorio para las partes.

E. Para propósitos de este Artículo, el término "días laborables" excluye los sábados, domingos y días feriados reconocidos como tales en este Convenio, al igual que el día libre del empleado o empleados afectados y su supervisor o supervisores.

F. Todos los casos de suspensión o despido se comenzarán en el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aquí establecido. Disponiéndose, que la querrela escrita deberá radicarse dentro de cinco (5) días laborables a contar de la fecha en que el despido o suspensión se hizo efectivo.

G. En vistas de arbitraje, la Compañía pagará por no más de cinco (5) testigos de la Unión que se utilicen en tiempo de la Compañía y que sean empleados de la Compañía. Estos podrán incluir el Delegado General, el Delegado de Sección y el empleado agraviado, disponiéndose que si éste ha sido suspendido o despedido no será uno de los cinco (5) testigos que podrán recibir paga. No habrá límite en cuanto al número de testigos sin paga, en cuyo caso la Unión hará los arreglos necesarios con la Compañía para que el uso de testigos sin paga no afecte las operaciones irrazonablemente; disponiéndose, que la Unión deberá notificar los nombres a la Compañía con por lo menos

Sh
11/27/2023

NSL
11/27/23

NSL
27/11/23
NSL
11/27/2023

NS/
27/11/23

veinticuatro (24) horas de anticipación a la fecha y hora que está señalado el caso de arbitraje.

H. De no seguirse los límites de tiempo aquí establecidos, se considerará el asunto cerrado. Las partes podrán, mediante estipulación escrita, extender los límites de tiempo especificados en este Artículo.

I. La renovación de este Convenio no estará sujeta a arbitraje.

J. Las partes no estarán obligadas a pagar por el récord taquigráfico de la vista, si para ello no se ha prestado su consentimiento expreso.

K. La Compañía notificará a la Unión dentro de treinta (30) días calendario luego de firmado este Convenio los nombres de los jefes de departamentos. Cualquier cambio de ellos también será notificado a la Unión.

L. La Compañía pagará a miembros del Comité de Quejas y Agravios y a testigos: solamente aquellas horas que coincidan con las horas regulares de trabajo de dichos empleados.

M. En caso de reclamaciones de salarios los términos prescriptivos aplicables serán los que dispone la ley conforme a derecho y no los que dispone este Convenio.

[Signature]
27/11/23

SUS
11/27/2023

27/11/23

[Signature]
11/27/2023

[Signature]
11-27-23

NSL
27/11/23

ARTÍCULO 20
EMPLEADOS PROBATORIOS,
TEMPOREROS Y REGULARES A JORNADA PARCIAL
EMPLEADOS TEMPOREROS

A. Empleados temporeros son empleados contratados por la Compañía para realizar trabajo especial, de la Unidad Contratante, o de emergencia o esporádico, o para sustituir un empleado en uso de licencia por período o períodos de tiempo que no excederán de tres (3) meses consecutivos o mientras dure la licencia del empleado a quien sustituye, de los dos términos el que sea mayor durante cualquier año calendario comenzando con la fecha de efectividad de este Convenio. Dichos empleados temporeros no adquirirán permanencia mientras estén trabajando como tales y cesarán automáticamente al regresar al trabajo el empleado regular al cual estaban sustituyendo o la emergencia o el trabajo especial. La Unión y el Delegado General serán notificados por escrito con respecto a la naturaleza de dicho proyecto y su duración estimada. Este período podrá ser extendido por mutuo acuerdo y por escrito entre las partes.

B. Los empleados temporeros no se considerarán como parte de la Unidad Contratante, excepto que si la Compañía utiliza los servicios de un "temporero" en particular, por un período mayor de tres (3) meses consecutivos en cualquier año calendario, o excepto según se dispone en la Sección A de este Artículo, dicho "temporero" se convertirá en un empleado regular.

C. Durante el período de empleo temporero, el empleado no adquirirá permanencia, ni recibirá los beneficios de este Convenio, excepto el Plan Médico, días feriados y licencia por enfermedad, que le aplicarán luego de transcurridos 90 días calendario desde la fecha de su empleo y aquellos beneficios que le correspondan por ley y al adquirir permanencia le aplicará:

64
11/27/2023
11-27-23
27/11/23
27/11/23
11/27/2023

NSL
27/11/23

1. El Plan de Pensiones retroactivo a su fecha de empleo;
2. Antigüedad a la fecha de empleo;
3. Las horas trabajadas durante el período de empleo temporero para propósitos del cómputo de Bono de Navidad, vacaciones y licencia por enfermedad.

D. Los empleos temporeros y los regulares a jornada parcial les serán ofrecidos a empleados en la lista de reemplazo, si no se cubren las vacantes con los empleados actuales, según se dispone en el Artículo 6, Sección B. Si no hay personal disponible en la lista de reemplazo o si no están capacitados para realizar el trabajo, la Compañía podrá emplear personal de afuera. Las personas que estén en la lista de reemplazo permanecerán en dicha lista si rehúsan trabajar en una posición temporera.

E. Los empleados temporeros pagarán su cuota de iniciación y sus cuotas periódicas a la Unión a partir del trigésimo primer (31) día de empleo. De ser contratado temporeramente nuevamente estos empleados pagarán la cuota de la Unión desde el primer día en cualquier posición.

F. De surgir una plaza vacante ocupada por un empleado temporero, dicho empleado tendrá el derecho preferencial a ocupar la posición antes de contratar personal de afuera. y el empleado temporero haya ocupado dicha posición por un período mínimo de tres (3) meses consecutivos. De haber dos o más empleados temporeros, se otorgará la posición a aquel temporero que haya realizado las tareas, siempre y cuando esté cualificado a juicio de la Compañía.

EMPLEADOS REGULARES A JORNADA PARCIAL

A. Empleados regulares a jornada parcial son todos aquellos empleados regulares que normalmente trabajan menos horas por día o por semana que los empleados regulares. A estos empleados se les garantiza una jornada mínima de trabajo de tres (3) horas al día.

92
11/27/2023

1-11-27-23

27/Nov/23
27/11/23
SUS
11/27/2023

151
27/1/23

B. Ni empleados regulares a jornada parcial, ni los empleados temporeros, desplazarán empleados regulares de jornada completa, ni cesantearán empleados regulares de la Unidad Contratante. No se usarán en forma combinada para cesantear ni desplazar empleados a jornada completa o posiciones regulares completas de la Unidad Contratante.

C. Los empleados regulares de jornada parcial no serán usados para afectar las horas regulares de un empleado regular de jornada completa y en la eventualidad que tenga que trabajar tiempo extra, si ambos empleados van a exceder cuarenta (40) horas, se le dará preferencia al empleado regular de jornada completa luego que el empleado regular a jornada parcial haya trabajado cuarenta (40) horas en el mismo período. Una vez se escoja por la preferencia dispuesta por esta Sección que la asignación de tiempo extra se hará a un empleado regular a jornada completa, aplicará lo dispuesto en la Sección E del Artículo 11 en caso que haya dos (2) o más empleados regulares a jornada completa que cualifiquen para dicho tiempo extra.

D. Los empleados regulares a jornada parcial pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del trigésimo primer (31) días de empleo.

E. Empleados regulares a jornada parcial recibirán los mismos beneficios aplicables del empleado regular a jornada completa en forma prorrateada, excepto el Plan Médico, el Plan de Pensión, Seguro por Incapacidad (Long Term Disability) y Seguro de Vida.

EMPLEADOS PROBATORIOS

A. El período probatorio para los empleados nuevos será hasta un máximo de noventa (90) días calendario. La Compañía decidirá durante este período si el empleado satisface los requisitos del puesto.

B. Si el empleado probatorio es retenido por la Compañía al vencimiento de su período probatorio de noventa (90) días calendario, se

SVS
11/27/2023

66
T. M. Q.
11/27/23

SVS
11/27/2023
27/11/23

NBL
27/11/23

convertirá en empleado regular con todos los derechos dispuestos en el presente Convenio Colectivo.

C. Los empleados en período probatorio no estarán cubiertos por el presente Convenio Colectivo.

D. Todo empleado probatorio vendrá obligado a pagar la cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión transcurridos treinta y un (31) días de estar trabajando.

E. Durante dicho período probatorio, la Compañía se reserva el derecho a determinar si el empleado reúne o no los requisitos para convertirse en empleado regular. Después de los sesenta (60) días calendario de haber sido reclutado, si la Compañía decide no retener al empleado, le notificará a éste con copia a la Unión, las razones para tal decisión disponiéndose, sin embargo, que la Compañía podrá dar cualquier razón, incluyendo razones tales como que el empleado no llenó los requisitos de la plaza. Si la cesantía del empleado es después de los noventa (90) días calendario de estar en el período probatorio y el empleado entiende que su cesantía no fue por razones relacionadas con sus ejecutorias en su trabajo, el empleado y/o la Unión podrán cuestionar la decisión en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Los empleados probatorios no tendrán derecho a los beneficios establecidos en este Convenio durante su período probatorio, excepto en aquellos casos en que específicamente se disponga lo contrario. Si el empleado probatorio es retenido por la Compañía al vencimiento de su período probatorio de noventa (90) días calendario, se convertirá en empleado regular con todos los derechos de un empleado regular retroactivo a la fecha de su comienzo en el empleo como empleado probatorio.

F. Los empleados en su período probatorio tendrán derecho a todos los beneficios económicos provistos en este Convenio, excepto los siguientes:

1. El empleado será elegible para el Plan Médico después de transcurridos sesenta (60) días calendario desde la fecha de su empleo.

11/27/2023

1. 11-27-23

27/11/23

27/11/23

805
11/27/2023

MSL
27/11/2

2. Paga por despido.
3. Plan de Pensiones, que lo cubrirá cuando el empleado adquiriera la permanencia y será retroactivo a la fecha de su empleo.
4. Plan de Retiros y Ahorros (401K), que lo cubrirá cuando el empleado adquiriera permanencia.
5. Long Term Disability, que lo cubrirá cuando el empleado se convierta en regular.
6. Seguro de Vida, que lo cubrirá cuando el empleado se convierta en regular.

Ref
07/000/23

22
27/11/23

SUS
11/27/2023

22
11/27/2023

1-27-23

NSL
27/11/23

ARTÍCULO 21
SUBCONTRATACIÓN

A. (1) La Compañía tiene la facultad de continuar subcontratando aquellos trabajos de la Unidad Apropiable que están siendo subcontratados hasta la fecha de la firma del Convenio.

(2) La Compañía notificará a la Unión, por escrito, los trabajos subcontratados de la Unidad Contratante y la fecha de expiración de todos los subcontratos cubiertos por la Sección A(1) dentro de diez (10) días después de la fecha de otorgamiento del Convenio. La Compañía le notificará, por escrito, dentro de diez (10) días de anticipación el interés de continuar con estos subcontratos, de ser necesario y el término de los contratos, si alguno.

(3) El arbitraje de la Sección B de este Artículo no es de aplicación a la Sección A(1).

(4) Los remotos transmitidos del área sur y/o del área oeste en los Noticieros se harán con personal de la Unidad Contratante.

B. La Compañía podrá subcontratar trabajo actualmente realizado por los empleados de la Unidad Contratante, cuando sea por razones económicas descritas en el inciso D, aunque ocasione la cesantía de empleados de la Unidad Contratante. En este caso, la Compañía vendrá obligada a notificarle a la Unión su intención de subcontratar con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha en que se programe poner en efecto dicha subcontratación. De no llegar a un acuerdo satisfactorio entre las partes, la Unión podrá solicitar que se someta directamente a arbitraje rápido ("expedited") la controversia de si existían razones económicas que ameritaban dicha subcontratación mediante la radicación de solicitud de terna dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la fecha en que las partes no llegaron a un acuerdo. Luego de transcurridos treinta (30) días de la Compañía haber dado la notificación

11/27/2023

69
11/27/23

87/11/23
SUS
11/27/2023

28
27/11/23

requerida y no llegarse a un acuerdo entre las partes bajo esta Sección, la Compañía podrá llevar a efecto la subcontratación propuesta. Sin embargo, en caso que el árbitro emita un laudo desfavorable a la Compañía, éste podrá decretar los remedios apropiados. Cualquier empleado cesanteado por este Artículo disfrutará los beneficios de los Artículos de Antigüedad y Paga por Separación y se mantendrá en la lista de reemplazo. De ser reemplazado, para los efectos de cualquier paga por separación en el futuro, su antigüedad se calculará desde la fecha de reemplazo.

AB
27/11/23

C. Antes de proceder a arbitraje según se dispone en la Sección B anterior, las partes genuinamente explorarán alternativas de flexibilidad que no hagan necesaria la subcontratación. Durante el período de treinta (30) días al cual se refiere la Sección "B" anterior, la Compañía y la Unión se reunirán para explorar las alternativas a las cuales se refiere esta Sección.

D. Queda entendido por las partes que las razones económicas a que se refiere la Sección "B", son por causas extremas económicas, como por ejemplo, para evitar un cierre de operaciones, una quiebra o mientras la Compañía esté en quiebra.

E. Es la intención de las partes que este Artículo no se usará en forma arbitraria, irrazonable, o discriminatoria y/o con el resultado único de reducir la Unidad Contratante.

F. Excepto según se dispone en la Sección B, la Compañía no podrá hacer ninguna subcontratación que cause la reducción de horas de trabajo, o la cesantía de empleados de la Unidad Contratante.

G. (1) La Compañía podrá adquirir programas regulares grabados (latas), producidos en Puerto Rico fuera de los predios del Canal sin tener que utilizar empleados de la Unidad Contratante que sean hechos por productores para la programación regular de la Compañía. Por programación regular se entiende programas transmitidos diaria, semanal o mensualmente.

11/27/2023

70
11/27-23

27 Nov 23
SUS
11/27/2023
27/11/23

N36
27/11/23

(2) La Compañía acuerda que los programas producidos por productores fuera de los predios del Canal en Puerto Rico a los que se refiere el inciso G(1) no podrán adquirirse para sustituir programas hechos en los predios de la Compañía.

(3) Los programas a los que se refiere el inciso G(1) podrán ser utilizados en cualquier horario incluyendo los de "prime time" (6:00 PM a 11:00 PM) lunes a domingo.

(4) La Compañía reconoce que para poder transmitir programas grabados (latas) producidos en Puerto Rico fuera de los predios del Canal, por productores para la programación regular, los productores utilizarán un 50 por ciento de miembros de la UPAGRA siempre y cuando estén disponibles en el horario que el productor los necesite y cualificados para las tareas que el productor requiera, disponiéndose que será el productor el que determinará cuáles y cuántos empleados utilizará. Entre los miembros de la UPAGRA, los empleados de la Unidad Contratante de Televisión (WAPA-TV) (según descrito en el inciso G(5) de este Artículo) tendrán prioridad para trabajar en la producción de dichos programas grabados (latas).

(5) Empleados de la lista de reemplazo y empleados a tiempo parcial de Televisión (WAPA-TV) tendrán la primera oportunidad de trabajar para dichos programas grabados (latas).

(6) En la eventualidad que surja una violación o controversia bajo esta Sección (G) y las partes no puedan llegar a un acuerdo, la Unión podrá solicitar un arbitraje rápido ("expedited") solicitando una terna de árbitros bajo el Artículo 19 (Procedimiento de Quejas y Agravios). Dicha solicitud se hará por escrito dentro de diez (10) días laborables de cualesquiera de las dos partes haberle notificado, por escrito a la otra, que entiende que un acuerdo no es posible.

83
11/27/2023

71
11/27/23

Paul
27/11/23

SAS
11/27/2023

27/11/23

H. La Compañía no utilizará la Sección G(1) para propósitos de reducir horas de trabajo ni cesantía de los empleados de la Unidad Contratante.

I. En la eventualidad que cualquier programación regular realizada por empleados de la Unidad Apropriadada bajo el Convenio Colectivo sea cancelada, estos empleados serán utilizados en cualquier programa que se esté realizando o se vaya a realizar para ser transmitidos por Televisión (WAPA-TV).

J. La Compañía tiene la facultad de seguir subcontratando colaboradores tales como, por ejemplo, analistas políticos, comentaristas de asuntos médicos, comentaristas de adelantos tecnológicos y otros temas específicos que no estén incluidos en la Unidad Contratante a la fecha de efectividad de este Convenio.

K. La Compañía le notificará, por escrito, a la Unión, al Delegado General y al Delegado de Noticias, con cinco (5) días de anticipación, el interés de subcontratar colaboradores, así como el término de los contratos.

L. Los colaboradores no podrán ser utilizados para realizar otro trabajo que no sea sobre el tema específico para el que fueron subcontratados.

M. La Compañía no utilizará lo dispuesto en las secciones J, K y L, con el propósito de mala fe de cesantear, o reducir horas de trabajo a los reporteros y/o reporteros anclas que trabajan directamente en la producción de programas.

N. La Unión reconoce que pudieran surgir cesantías y/o reducción de horas de trabajo como resultado de cambios en tecnología y/o automatización y que de surgir, no constituirán una violación a lo aquí acordado y aplicará lo acordado bajo "Automatización" del Artículo 8, ("Seguridad de Empleo y Automatización").

O. Las partes reconocen que los programas que a la firma de este Convenio se producen fuera de los predios de la Compañía sin utilizar personal de la Unidad Contratante, a saber; la Lucha Libre y Chícola y la Ganga, se

152
27/11/23

93
11/27/2023

11-27-23

27/11/23 al 27/11/23
805
11/27/2023

continuarán haciendo sin la utilización de miembros de la Unidad Contratante sin que esto constituya una violación a este Convenio Colectivo.

P. Las partes reconocen que la Compañía podrá adquirir especiales grabados (latas) producidos fuera de los predios del Canal sin tener la Compañía que utilizar miembros de la Unidad Contratante, siempre y cuando sean hechos por productores que no producen para la programación regular de la Compañía según definida bajo la Sección G(1) de este Artículo. Las partes reconocen que la Sección G(4) de este Artículo no es de aplicación a los especiales aquí mencionados. Sin embargo, si se adquieren de productores que producen para la programación regular, las partes reconocen que las Secciones G(4) y G(5) de este Artículo son de aplicación a los especiales aquí mencionados.

asl
27/11/23

Ref
27/11/23
27/11/23

SVS
11/27/2023

Trif.
11-27-23

DR
11/27/2023

ARTÍCULO 22

TRABAJO DE EXTERIOR

NSL
27/11/23

Cuando la Compañía utilice personal de producción para hacer trabajos en exteriores, se hará de la siguiente manera:

1. De acuerdo a la necesidad de las diferentes producciones, la Compañía determinará en su sola discreción el número de empleados a utilizarse. Dicha determinación podrá ser cuestionada por la Unión bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Cuando se asigne a un solo empleado para alguna producción, éste llevará el equipo asignado por el Departamento de Producción para cumplir con asignación diaria, que no excederá el uso del siguiente equipo: una (1) cámara, con su lámpara, una (1) lámpara de piso, un (1) trípode, un (1) "hand mic" y dos (2) "lavaliers". Cualquier equipo adicional que se entienda necesario utilizar, será discutido entre el Delegado y el Supervisor del Departamento de Producción, antes de salir con su asignación.

2. En la eventualidad que la Compañía vaya a contratar un empleado temporero según dispone este Artículo, se le dará la oportunidad a cualquier empleado regular a tiempo parcial de la Unidad Contratante que cualifique.

3. La Compañía podrá hacer uso del recurso de empleados temporeros, cuando la producción así lo requiera y/o cuando el volumen adicional e incidental de negocios de producción no pueda ser atendido en ese momento por los empleados regulares.

4. La Compañía le informará al delegado cuando use empleados temporeros para trabajar en exteriores, antes de contratarlos.

5. No se utilizarán empleados temporeros con el resultado de sustituir a los empleados que sean asignados a trabajar en exteriores mientras haya empleados a tiempo parcial cualificados disponibles para realizar dichas labores.

11/27/2023

11/27/23

27/11/23
27/11/23
11/27/2023

6. Cuando se utilice el "switcher" para dos o más cámaras simultáneas, la Compañía asignará un técnico del Departamento de Ingeniería siempre que esté disponible y sea factible operacionalmente. Si la Compañía no asigna a un técnico del Departamento de Ingeniería para ajustar el "switcher", se releva de esta responsabilidad a los empleados asignados a trabajar en exteriores y no se le asignará esa tarea a ninguno de ellos.

En la eventualidad que haya empleados en la lista de reemplazo, la Compañía no podrá utilizar empleados temporeros para realizar el trabajo de los empleados asignados a exteriores, siempre y cuando estén cualificados para realizar la(s) tarea(s) que hacen falta llevar a cabo.

ASL
27/11/23

Ref
27/100/23

AL
27/11/23

SUS
11/27/2023

ASL
11/27/2023

T. M. G.
11-27-23

ARTÍCULO 23

DISPOSICIONES GENERALES

NSL
27/11/23

1. Este Convenio será obligatorio para las partes, sus sucesores o cesionarios, quienes asumirán las obligaciones de y tendrá derecho a los beneficios establecidos en este Convenio.

2. Si cualquier parte de este Convenio Colectivo fuese declarada nula o sin efecto por cualquier Tribunal o agencia administrativa, las demás Secciones permanecerán en pleno vigor y efecto. En tal caso, las partes se reunirán no más tarde de quince (15) días laborables después de la decisión final e inapelable anulando dicha Sección, para renegociar la misma. En caso de llegarse a un "impasse" total en dicha renegociación, la Compañía tendrá el derecho de actuar unilateralmente y en caso que la Compañía así actúe, la Unión podrá recurrir a la huelga.

3. Si la Compañía considera que un empleado, debido a su eficiencia y el trabajo que realiza amerita un aumento, este Convenio no constituirá una limitación a que la Compañía conceda dicho aumento en base a tales factores. En tal caso, la Compañía notificará a la Unión por escrito de haber tomado tal acción.

4. La Unión tendrá un (1) tablón de edictos dentro de las facilidades de la estación de televisión, al lado de los relojes de marcar tarjetas, otro en las facilidades de los empleados de producción que trabajan en exteriores y en los cuales podrá fijar los avisos a reuniones, nombramientos, elección de Oficiales y otras actividades legítimas de la Unión. Cualquier material que no esté relacionado con tales actividades de la Unión no será fijado en los tabloneros de edictos. La Unión no utilizará ningún área fuera de estos tabloneros de edictos para fijar ningún tipo de comunicación.

5. Empleados regulares incluidos en la Unidad Contratante podrán llevar a cabo actividades ajenas a su trabajo fuera de horas laborables, siempre

11/27/2023

11-27-23

11/27/23
27/11/23
11/27/2023

que dichas actividades no interfieran con las obligaciones de trabajo del empleado para la Compañía, siempre y cuando no trabajen con los canales comerciales, a menos que el Presidente de la Estación o en su ausencia el Director de Recursos Humanos, en su sana discreción, lo autorice por escrito. Empleados a jornada parcial podrán realizar cualquier labor luego de finalizar sus labores regulares asignadas por la Compañía. El empleado a jornada parcial siempre le dará prioridad y preferencia a las necesidades de la Compañía sobre cualquier otro trabajo. Excepto cuando sea impredecible, el empleado a jornada parcial será notificado con por lo menos dos (2) horas de anticipación cuando se le necesite continuar trabajando más horas que las que tenía señaladas para trabajar originalmente.

6. (a) En caso que la Compañía envíe advertencias o reprimendas escritas a un empleado regular, se le entregará copia al delegado y a la Unión y se discutirá el problema con dicho empleado al momento de emitirse la advertencia o reprimenda escrita. El empleado podrá solicitar estar representado por un delegado de la Unión.

(b) Si un empleado no ha incurrido en ninguna falta en un período de doce (12) meses a partir de la fecha de la reprimenda o advertencia escrita, o acciones disciplinarias escritas, la Compañía le enviará una carta al empleado, con copia a la Unión y al expediente de personal del empleado, reconociendo que no ha incurrido en la falta a la cual se hacía referencia en dicha advertencia o reprimenda escrita, o acciones disciplinarias escritas en los últimos doce (12) meses y felicitándolo y exhortándolo a que continúe observando igual conducta. Si el empleado no ha incurrido en la misma falta que ocasionó la advertencia escrita, reprimenda escrita o acción disciplinaria durante un año, ésta será removida de su expediente de personal.

7. El costo de impresión de este Convenio lo pagará la Compañía para que cada empleado posea una copia del mismo. La Compañía le suministrará a

23/11/23

92
11/27/2023

T. 11-27-23

27/11/23

SVS
11/27/2023

27/11/23

la Unión suficientes copias para que pueda administrar el Convenio, según ha sido la práctica en el pasado.

8. El "log" oficial de programación es labor principalmente del operador de master control y/o del "utility".

9. La Compañía le concederá y pagará a cada empleado a quien se le requiera trabajar en día de elecciones generales o referenda pública, el tiempo necesario para que pueda votar.

10. La Compañía continuará proveyendo equipo y herramientas a los empleados para realizar sus labores.

11. Las hojas sueltas relacionadas con asuntos de la Unión y producidas por la Unión, podrán ser distribuidas en los departamentos de la Compañía por el delegado de la Unión en tal departamento.

12. Si la Compañía creara nuevas clasificaciones dentro de la Unidad Contratante y que no estén actualmente cubiertas por este Convenio, proveerá a la Unión una lista de los deberes de dicha clasificación indicando el tipo mínimo de salario de dicha clasificación. Si la Unión cuestionara el tipo por hora a pagarse, podrá someter dicha cuestión a arbitraje según se provee en este Convenio. Si el salario acordado o determinado por el árbitro es más alto que el que el empleado está recibiendo, se le pagará la diferencia retroactiva a la fecha que viene ocupando dicha nueva clasificación.

13. Mientras haya espacio disponible, la Compañía no prohibirá a sus empleados el estacionar en sus facilidades.

14. Cuando un empleado sufra un accidente de trabajo, la Compañía asistirá al empleado accidentado y brindará el servicio de primera ayuda conforme a la ley aplicable y se compromete a llamar al 911 y al familiar o persona de contacto de emergencia y brindar acompañamiento hasta que lleque el mismo. Será responsabilidad del empleado mantener su información personal actualizada en el Departamento de Recursos Humanos.

NSL
27/11/23

92
11/27/2023

11-27-23

27/Nov/23

RL
27/11/23

SUS
11/27/2023

15. La Compañía cumplirá con los requisitos de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHO) del Departamento del Trabajo en referencia a asuntos de seguridad. En la eventualidad de que "OSHO" conduzca una inspección de las facilidades de la Compañía, de ello no tener objeción, el inspector será acompañado por un delegado de la Unión, sin pérdida de salarios por el tiempo que tome dicha inspección. Se le proveerá faja de seguridad a aquellos luminotécnicos, empleados de mantenimiento, empleados que laboren en exteriores y empleados de escenografía que así lo soliciten; y en adición se mantendrán dos (2) fajas de seguridad en el Departamento de Ingeniería para el uso de los empleados que las necesiten.

16. (a) La Compañía concederá a los empleados que trabajen en programas por control remoto fuera de los predios de la Compañía una dieta de diez (\$10.00) por desayuno, doce (\$12.00) para almuerzo y catorce dólares con setenta y cinco centavos (\$14.75) para comida dependiendo del turno de trabajo que trabajen los empleados. "Predios" quiere decir toda la propiedad de la Compañía localizada en Guaynabo dentro de la verja matriz incluyendo los terrenos de Cinema 4.

(b) La Compañía proveerá la transportación al sitio donde se va a llevar a cabo el asunto o actividad si es fuera del área metropolitana (San Juan, Santurce, Río Piedras, Bayamón, Cataño, Guaynabo, Carolina). En aquellos eventos en el área metropolitana que la Compañía determine, luego de recibir información a esos efectos de algún empleado del crew técnico asignado que hay una probabilidad de dificultad de acceso, problema de estacionamiento o de seguridad, la Compañía proveerá transportación a aquellos empleados que lo soliciten con por lo menos 24 horas de anticipación a la hora que están supuestos a reportarse al evento, entendiéndose:

1. Que el empleado llegará a la Estación a la hora que se le informe para tomar la transportación.

NSL
27/11/23

11/27/2023

79
11/27/23

Pat
27/11/23
2023
11/27/2023

- NSL
27/11/23
2. Que el tiempo desde que llega el empleado a la Estación y la hora que estaba programado para reportarse al evento ("traveling time") no es tiempo de trabajo para propósitos de cualquier acumulación y paga.
 3. De surgir cualquier desperfecto en el vehículo antes de salir para el evento, los empleados asignados deberán reportarse en sus vehículos a dicho evento.
 4. Que uno de los propios empleados a ser transportados deberá estar dispuesto a guiar el vehículo que provea la Compañía en la eventualidad que no haya personal disponible de la Compañía para guiar el vehículo.

El empleado que no esté a la hora señalada en la Estación será responsable de llegar al evento a la hora indicada.

No obstante lo anterior, las partes entienden que cualquier accidente que ocurra durante la transportación por la Compañía de cualquiera de sus empleados a un evento, se considerará como un accidente en el curso del empleo para el propósito del Fondo del Seguro del Estado y del Seguro Social Choferil.

(c) El empleado tendrá derecho a dietas por desayuno (de 6:30 a 8:00 A.M.), almuerzo de (12:00 M. a 1:00 P.M.) y/o comida (6:00 P.M. a 7:30 P.M.), cuando alguna de dichas horas caiga en las horas trabajadas por el empleado ese día. Los horarios aquí establecidos se seguirán usualmente, pero podrán variar dependiendo de las necesidades operacionales del momento.

Trish
11/27/23

80

83
11/27/23

805
11/27/2023

21
27/11/23

82
11/27/2023

236
27/11/23

17. (a) Si la Compañía utiliza los servicios de cualquier empleado cubierto por este Convenio fuera de Puerto Rico, ésta le pagará el pasaje de avión y los gastos de estadía en el hotel, más transportación a y del aeropuerto, así como la suma de ciento quince (\$115.00) dólares por día al empleado para cubrir sus gastos tales como desayuno, almuerzo y comida.

(b) Si la Compañía le requiere a un empleado que pernocte fuera de su hogar en Puerto Rico, se le pagará la transportación y gastos de estadía en el hotel, más una dieta para desayuno de diez dólares (\$10.00), para almuerzo de doce dólares (\$12.00) y para comida de catorce dólares con setenta y cinco centavos (\$14.75), dependiendo del turno de trabajo que trabajen los empleados.

18. La Compañía reembolsará gastos legítimos en que incurra un empleado en beneficio de la Compañía, siempre que medie la autorización escrita del supervisor. La Compañía le pagará los gastos tan pronto le suministren los recibos adjuntos al informe de gastos (expense report), el cual deberá ser sometido por el empleado en un término no mayor de treinta (30) días calendario luego de haber incurrido en los gastos.

19. El equipo de trabajo requerido por la Compañía para desempeñar las funciones será suministrado por ésta como hasta el presente. El empleado deberá cuidar y proteger dicho equipo hasta donde sea factible.

20. Se mantendrán máquinas de dulces y refrescos. La Compañía no será responsable del mantenimiento de las mismas. La Compañía hará esfuerzos razonables para que se instalen maquinas expendedoras de alimentos no perecederos.

21. Los empleados de Noticias tendrán derecho a dietas por desayuno (de 6:30 a 8:00 A.M.), almuerzo (12:00 M. a 1:00 P.M.) y comida (6:00 P.M. a 7:30 P.M.) cuando salgan fuera del área metropolitana (San Juan, Trujillo Alto, Santurce, Río Piedras, Bayamón, Cataño, Guaynabo y Carolina) a trabajar y

11/27/2023

81
11-27-23

11/27/2023

27/11/23

alguna de dichas horas caiga en horas trabajadas por el empleado ese día y los empleados que trabajen en exteriores dentro y fuera del área metropolitana. Los horarios aquí establecidos se seguirán usualmente, pero podrán variar dependiendo de las necesidades operacionales del momento.

22. Excepto como se dispone en otras partes de este Convenio Colectivo, la unidad móvil será operada normalmente utilizando personal de la Unidad Contratante en las producciones que se contemplan en la Sección G de este Artículo.

23. La Compañía proveerá una carta a aquellos empleados llamados a servir como jurado en la que consignará que el empleado se paga por hora trabajada, que no recibe compensación por el tiempo que se ausente de su trabajo en servir de jurado, que trabaja en una empresa de comunicaciones y que su asistencia al trabajo es necesaria para la operación de la empresa. En caso que la carta no de resultado, la Compañía radicará una moción ante el Tribunal solicitando que el empleado sea excusado de servir como jurado. En caso que la carta no de resultado, la Compañía pagará la diferencia entre lo que reciba el empleado como paga por jurado y su salario regular hasta un máximo de 10 días laborables por año y un máximo de tres empleados por año. En aquellos casos en que el juicio en el cual el empleado está sirviendo como jurado se extienda por más de diez (10) días laborables, la Compañía continuará pagando la diferencia entre lo que reciba el empleado como paga por jurado y su salario regular hasta que finalice el juicio, siempre y cuando el empleado presente evidencia escrita por el Tribunal de que el juicio se extenderá.

Durante el tiempo que el empleado esté sirviendo como jurado, acumulará vacaciones y licencia por enfermedad de acuerdo al Convenio Colectivo. Una vez el empleado concluya su servicio como jurado, se reportará a su trabajo y presentará una certificación del Tribunal por el tiempo que sirvió

MSL
27/11/23

MSL
11/27/2023
1. [Signature]
11/27/23

[Signature]
MSL
11/27/2023
MSL
27/11/23

como tal. Las horas no trabajadas durante el período que el empleado se encuentre sirviendo como jurado se considerarán como trabajadas para propósitos del cómputo de Bono de Navidad.

24. La Compañía proveerá una vez al año un par de botas adecuadas en el sentido de seguridad y apariencia que tendrán que usar y mantener los empleados de Escenografía, empleados que laboren en exteriores, luminotécnicos, fotoperiodistas e ingenieros, así como a cualquier otro empleado que la Compañía determine que sea necesario para su seguridad.

25. La Compañía enviará personal de la Unidad Contratante a programas de adiestramiento con paga en o fuera de Puerto Rico cuando sea necesario por razón que en el área de trabajo se introduzca nuevo equipo y/o nueva tecnología.

26. Aquellos empleados que por la naturaleza de sus trabajos requieran un cambio de uniformes, podrán continuar como al presente la práctica de cambiarse de ropa.

27. Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los salarios acordados en el mismo salvo lo dispuesto en otra forma en este Convenio.

28. Acuerdos de Interpretación:

Cualquier acuerdo o estipulación que se refiera a la interpretación de este Convenio, se formalizarán por representantes autorizados de las partes únicamente y serán firmados por el Presidente de la Estación o el Director de Recursos Humanos y el Delegado General con el Presidente o con el Secretario Ejecutivo de la Unión.

29. La Compañía proveerá e instalará en sitios visibles y accesibles en cada departamento, botiquines de primera ayuda. La Compañía colocará un botiquín de primera ayuda en el portón principal, que esté disponible y accesible a los empleados. También se proveerá una caja de primera ayuda en cada unidad móvil de remoto de Noticias o de Producción.

11/27/2023

11/27/23

87/10/23

8VS
11/27/2023

27/11/23

NSL
27/11/23

30. (a) La Compañía suministrará los uniformes que escoja y crea necesarios para los siguientes empleados:

1. Maquillistas
2. Escenografía
3. Empleados de mantenimiento
4. Telefonistas-Recepcionistas
5. Técnicos (Ingeniería y Producción)
6. Editores de Noticias
7. Artistas Gráficos
8. Editores
9. Asistentes de Producción

A los empleados de Escenografía y los empleados de Mantenimiento, la Compañía le suministrará los uniformes (5 camisas y 5 pantalones), según la práctica actual, dos (2) veces al año y serán entregados en los meses de mayo y noviembre durante la vigencia de este Convenio.

(b) A los fotoperiodistas, Microwave/Utility News Person, a los mensajeros y empleados que laboren en exteriores, la Compañía le suministrará ropa adecuada estilo casual dos (2) veces al año, para trabajar diariamente y la misma será entregada en los meses de mayo y noviembre durante la vigencia de este Convenio. Los empleados en este grupo recibirán 5 camisas y 5 pantalones, excepto los fotoperiodistas, técnicos de exteriores y los "Microwave/Utility News Person", que recibirán 6 camisas y 6 pantalones, según la práctica actual.

(c) Será requisito que los empleados utilicen dichos uniformes en horas laborables. El mantenimiento de los uniformes será responsabilidad del empleado, excepto en aquellos casos en que la Compañía ha venido dándole mantenimiento en cuales casos la práctica se continuará. Los mismos serán reemplazados por la Compañía de acuerdo a las necesidades del empleado,

SVS 11/27/2023
SVS 11/27/23
SVS 11/27/2023
SVS 11/27/2023
SVS 11/27/2023

MS
27/11/23

excepto los fotoperiodistas, empleados que laboran en exteriores, los mensajeros y Microwave/Utility News Person, mantenimiento y escenografía.

31. Control Remoto

1. Todos los programas y eventos especiales vivos, grabados o diferidos ("en delay") hechos en Puerto Rico que se transmitan por el Canal 4 (WAPA-T.V.) donde se utilice señal por microonda para hacer llegar la señal hasta WAPA-TV desde cualquier unidad de control remoto (unidad móvil) serán hechos por miembros de la Unidad Contratante.

Todos los programas, eventos especiales y comerciales que sean hechos con o sin unidades de control remoto (unidad móvil) por Televisión of Puerto Rico, LLC (WAPA-T.V.) para ser transmitidos por el Canal 4, se harán con miembros de la Unidad Contratante.

Si la Compañía los grabara en ("videotape") con una máquina grabadora de ("videotape"), o la máquina que la sustituya en el lugar o localización del remoto, se asignará un operador de "videotape" al grupo,

Para propósitos de esta Sección el término "diferidos" (en delay) significa una transmisión que se hace mientras el evento está ocurriendo, pero no simultáneamente con éste dentro de un período de 24 horas de haberse realizado el evento.

2. En las unidades móviles de la Compañía, la Compañía utilizará el personal necesario para su operación eficiente. En la Pionera o cualquier Unidad de Remoto que se utilice como la Pionera para Noticias o Producción, la Compañía utilizará dos (2) personas, en cualquier remoto de Noticias o Producción. Cuando por razones operacionales la Compañía lleve al aire dos (2) remotos en un mismo programa de Noticias, la segunda unidad será operada por un ("microwave/utility news person") de la Unidad Contratante.

MS
11/27/2023

MS
11/27/23

MS
27/11/23
MS
11/27/2023

MSL
27/11/23

3. Cuando se utilice en la Pionera u otra unidad remoto para Noticias o Producción como la Pionera, más de una cámara, la Compañía adicionará un camarógrafo y un ingeniero de la Unidad Contratante para realizar el trabajo en cada remoto cuando la Compañía entienda que operacionalmente es necesario el ingeniero. Disponiéndose que la Compañía no hará uso indebido a la utilización de dos cámaras.

32. Empleados de la Unidad Contratante que participen en programas comerciales vivos, o grabados por microonda, excluyendo programas de noticias, transmitidos por control remoto fuera de los predios de la Compañía, recibirán, en adición a su paga regular, un ("premium") de cincuenta (50) por ciento su tipo por hora regular de paga; disponiéndose que este "premium" se le pagará al empleado de ingeniería y al luminotécnico cuando haga falta iluminar programas comerciales vivos, o grabados por microonda, fuera de los estudios permanentes, pero dentro de los predios de la Compañía. "Predios" quiere decir toda la propiedad de la Compañía localizada en Guaynabo dentro de la verja matriz, incluyendo los terrenos de Cinema 4. Esta disposición aplicará a los empleados que trabajan en exteriores y Noticias, siempre y cuando estén realizando la labor de Técnico de Estudio fuera de los predios de la Compañía. Esta disposición aplicará solamente durante la duración del programa en que se transmita el remoto.

33. La Compañía podrá permitir a los fotoperiodistas llevarse el vehículo de Noticias que usa para su casa, luego de sus horas laborables, para cubrir emergencias a las que podrán ser llamados o activados a realizar labores del Departamento de Noticias.

34. Los empleados que regularmente conducen un vehículo de la Compañía o se le asigne conducirlo en la realización de sus funciones, reconocen su obligación de conocer y cumplir con las leyes de tránsito, así como el principio de anteponer la seguridad en la realización de sus labores. En

MSL
11/27/2023

MSL⁸⁶
11-27-23

MSL
11/27/2023
MSL
11/27/2023

NSL
27/11/23

el caso de los fotoperiodistas, reporteros y reporteros anclas y los ("microwave/utility news person") que reciban infracciones por guiar sobre el límite autorizado, la Compañía le reembolsará el costo de la infracción en casos justificados y aprobados por el Director de Noticias o el supervisor de turno.

35. Los reembolsos por infracciones justificadas se pagarán no más tarde de una (1) semana luego de presentar los recibos en el caso que se paguen por cheque.

36. En caso de empleados usando sus automóviles para cubrir asignaciones específicas, los gastos de estacionamiento y peajes serán reembolsados al presentar el boleto de estacionamiento y recibo del peaje.

37. En caso de empleados cuyos trabajos requieran cubrir fuegos o inundaciones, la Compañía le proveerá capas de agua, botas de goma y cualquier otro equipo necesario para poder realizar su labor.

38. La Compañía le proveerá chalecos a prueba de balas a los fotoperiodistas, reporteros, reporteros anclas y a los ("microwave/utility news persons"). Los chalecos serán cambiados según lo disponga el fabricante.

39. La Compañía se compromete en mantener sus facilidades en condiciones propicias en cuanto a la salud y seguridad de los empleados de la Unidad Contratante.

40. En el caso de fallecimiento de un hijo o una hija, o del esposo o la esposa de un empleado de la Unidad Contratante, la Compañía contribuirá con mil dólares (\$1,000.00) para los gastos de funeral. En caso de fallecimiento de los padres, abuelos de un empleado de la Unidad Contratante, la aportación de la Compañía será de Cuatrocientos cincuenta Dólares (\$450.00). En caso del fallecimiento de un empleado, la Compañía contribuirá con Quinientos Dólares (\$500.00) para los gastos de funeral, disponiéndose que la contribución se entregará al familiar más cercano.

11/27/2023

11/27/23⁸⁷

11/27/2023

SVS
11/27/2023

28
27/11/23

232
27/11/23

41. La Compañía hará los esfuerzos razonables para tratar de evitar utilizar a miembros de la Unidad Contratante para acarreo y transporte de materiales pesados, excluyendo el equipo y material relacionado con su trabajo. La Compañía no utilizará esta sección en forma discriminatoria ni con el propósito de mala fe de perjudicar a ningún miembro de la Unidad Contratante.

42. La Compañía le proporcionará un teléfono celular a los fotoperiodistas, reporteros, reporteros anclas y ("microwave/utility news person"). En la eventualidad que el empleado haga mal uso o no cuide éstos, será discreción de la Compañía el proporcionárselos o no.

43. La Compañía rotará las asignaciones de trabajo para todos los fotoperiodistas, dentro de la Unidad Contratante, que realicen labores fuera de la isla de Puerto Rico, según la práctica actual a la firma del Convenio. En caso de viaje programado por la Compañía se rotará entre los Reporteros, en la medida que sea posible. En el caso que un Reportero presente o sugiera una historia, de contenido o fuente exclusiva, que conlleve un viaje al exterior, sin que se entienda que interviene con la prerrogativa gerencial, si dicho viaje es aprobado por el Director del Departamento de Noticias, se asignara al Reportero que presenta la idea, si este provee la información, datos y documentos que se le requieran. La idea debe ser sometida al Director del Departamento por correo electrónico.

44. Aquellos empleados que trabajen en situaciones catastróficas (ejemplo: huracanes, terremotos, etc.), la Compañía le pagará las horas trabajadas a razón de tres (3) veces su tipo por hora regular. Las horas de emergencia serán establecidas por el Director del Departamento de Noticias, tomando en consideración el insumo y peritaje de los Meteorólogos del Canal.

45. La Compañía, por cada premio recibido, le dará un bono de seiscientos (\$600.00) dólares a los fotoperiodistas, reporteros, reporteros anclas y editores que sean premiados por las siguientes instituciones como: la

83
11/27/2023

88
11/27/23

87
11/27/2023
89
11/27/23

Asociación de Periodistas de P.R. (ASPPRO), Club Ultramarino de Prensa (OPC), Premios Emmy y la Asociación de Fotoperiodistas.

27/11/23

46. La Compañía pagará, de ser necesario, la asistencia legal y las horas regulares que pierdan los fotoperiodistas, reporteros, reporteros anclas y aquellos otros empleados de la Unidad Contratante, por razones de ser citados a comparecer a cualquier Tribunal, o a investigaciones estatales o federales que estén relacionadas con su trabajo.

47. La Compañía le notificará por escrito al empleado y a la Unión de cualquier exigencia que se le haga por algún Tribunal para que entregue, o revele o autentique, cualquier material o fuente de información en que haya intervenido un empleado de la Unidad Contratante, siempre y cuando dicha exigencia no incluya alguna limitación de no divulgación emitida por algún Tribunal. La Compañía no revelará a terceras personas la fuente de información de reportajes en que haya intervenido un empleado de la Unidad Contratante, sin antes notificárselo al empleado y a la Unión. La Compañía no penalizará a ningún empleado de la Unidad Contratante por rehusarse a revelar o autenticar cualquier material o fuente de información.

48. La Compañía no permitirá el que un empleado de la Unidad Contratante utilice un vehículo de la Compañía, avión o helicóptero que tenga algún defecto que pueda atentar contra la seguridad o la vida del empleado. En caso que el empleado no esté de acuerdo con la decisión de la Compañía, ésta llevará el vehículo a un mecánico colegiado para que determine si el vehículo se puede usar sin riesgo alguno. Los empleados no utilizarán esta sección como excusa irrazonable para negarse a realizar una asignación que ponga en desventaja a la Compañía frente a la competencia.

49. Cuando un empleado autorizado a conducir un vehículo de motor como parte de sus funciones esté involucrado en un accidente de tránsito durante el desempeño de su trabajo y la Compañía determine que dicho

89
11/27/2023
11-27-23
27/11/23
11/27/2023
27/11/23

NSL
27/11/23

empleado no incurrió en negligencia, ésta asumirá la responsabilidad de cualquier daño causado a personas, propiedad pública o equipo de la Compañía.

50. Cuando un empleado autorizado a conducir un vehículo de motor como parte de sus funciones esté involucrado en accidentes en que resulten personas muertas, heridas o lastimadas que ocurran cuando el empleado está conduciendo un vehículo en el desempeño de su trabajo y la Compañía determine que dicho empleado no incurrió en negligencia, la Compañía reembolsará los gastos legales incurridos en la defensa, así como las horas regulares de trabajo que el empleado haya perdido como resultado de asistir al Tribunal siempre que exista una sentencia final y firme exonerando al empleado.

51. Los empleados de ("Master Control") continuarán haciendo la labor de los ("logs") que comenzaron a hacer el 9 de junio de 1983 y estos empleados, cuando hagan este trabajo por razón de funciones adicionales que puedan serle asignadas bajo los términos de esta Sección, la Compañía les pagará la cantidad de cincuenta (\$50.00) dólares mensuales a cada uno de dichos empleados cuando realicen estas labores. A los empleados que ocupen esta posición después de la firma de este Convenio Colectivo no les aplicará este incentivo.

52. Aquellos empleados que trabajen en el programa especial de fin de año, en vivo, el 31 de diciembre, la Compañía le pagará un bono de Doscientos Cincuenta Dólares (\$250.00) por empleado con excepción de los luminotécnicos y los ("audio persons"), los cuales recibirán la cantidad de Doscientos Sesenta y Cinco Dólares (\$265.00) y los empleados de Ingeniería que recibirán la cantidad de Doscientos Ochenta y Cinco Dólares (\$285.00). El pago será en una suma global.

53. Si la Compañía interesara otorgar un contrato de exclusividad a alguna persona que vaya a ocupar una posición dentro de la Unidad

93
11/27/2023
1-2-2
11/27/23
NSL
11/27/2023
27/11/23
27/11/23

NSL
27/11/23

Contratante, dicho contrato no violentará ninguna de las disposiciones del Convenio. Copia del contrato de exclusividad le será enviado a la Unión dentro de cinco (5) días laborables después de la firma del contrato.

54. Cuando la Compañía realice transmisiones en vivo de eventos noticiosos que puedan surgir en Puerto Rico en conjunto con otros canales de televisión en Puerto Rico, la Compañía le dará participación a los reporteros y/o reporteros anclas en las labores de locución y preparación de reportajes que le corresponda a la Compañía como parte de su aportación a la transmisión especial ("pool").

55. La Compañía continuará pagando trimestralmente a los reporteros y reporteros anclas un "clothing allowance" para la compra de ropa, zapatos, accesorios, "laundry", maquillajes compatibles con sus funciones y los estándares de la industria, sujeto a las deducciones aplicables. La cantidad mínima para reporteros será de seiscientos (\$600.00) dólares mensuales netos, sujeta a las deducciones aplicables.

56. La Compañía no penalizará al empleado por no usar su vehículo personal en el desempeño de su trabajo.

57. La Compañía proveerá facilidades (ejemplo: mesas, sillas y sombrillas), al personal de maquillaje, cuando realice labores de exterior.

58. La Compañía tomará las medidas necesarias para tratar de evitar accidentes de trabajo y vendrán obligados a corregir cualquier anomalía o deficiencia en las instalaciones físicas que puedan ocasionar accidentes.

59. La Compañía se compromete a instalar sensores de alto voltaje, que estén en buen funcionamiento, a los mástiles de las unidades móviles.

60. La Compañía instalará sensores, para detectar que el mástil está desplegado, inmediatamente se active el interruptor de encendido del motor ("ignition switch"), de la unidad móvil.

JZ
11/27/2023

T. M. G.
11-27-23

91
SUS
11/27/2023

NSL
11/27/23

NSL
27/11/23

MSL
27/11/23

61. La Compañía le proveerá botas de goma a los ("microwave/utility news persons").

62. La Unión recurrirá a los organismos y/o foros administrativos aplicables, en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por la Compañía. La Compañía acuerda hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención de los asuntos, antes de la Unión recurrir a los organismos y/o foros correspondientes.

63. La Compañía proveerá a los empleados de la Unidad Contratante, todo el equipo de salud y seguridad requerido por las leyes y reglamentaciones aplicables a las operaciones para prevenir accidentes o enfermedades en el trabajo.

64. En la eventualidad que la Compañía le ofrezca "campamento de verano", a los hijos de los empleados, le dará la misma oportunidad a los empleados unionados que se le da a los no unionados.

65. Cuando un reportero sea asignado a realizar labores de reportero ancla se le garantizará un pago de cuatro (4) horas a la tarifa que incluye el diferencial de un 25% a su salario durante el turno diario de labores como reportero ancla independientemente de que haya laborado menos de cuatro (4) horas en dichas funciones.

66. Las Partes reconocen que la operación y uso de equipos transmisores de videos mediante tecnología celular o modem, tales como las marcas "Live-U", "Dejero" y otras, será asignada principalmente a los Microwave/Utility News Persons. Aclarando las partes que ello no tendrá el efecto de limitar la capacidad de la Compañía indistintamente la utilización de los antes mencionados equipos y/o tecnologías a los Microwave/Utility News Persons, a los Foperiodistas y/o Técnicos de Exteriores. Este lenguaje no tendrá el efecto de limitar la capacidad de la Compañía de realizar asignaciones de trabajo o traslados bajo otras disposiciones del Convenio.

92
11/27/23

MSL
11/27/23

92
11/27/2023

MSL
27/11/23

NSL
27/11/23

67. La Compañía podrá nombrar "Líderes de Grupo" o "Team Person" en diferentes departamentos, cuyas funciones no podrán ir más allá de ser un enlace entre el Supervisor y los empleados, no disciplinará ni recomendará disciplina contra ningún empleado, no será llamado a trabajar sobretiempo fuera de la rotación normal, a menos que sea para realizar labores de "Líder de Grupo". Éste tampoco podrá ser disciplinado si por no haber presente un Supervisor en el área de trabajo, él toma una decisión que a su juicio, era la mejor para las circunstancias del momento. El empleado nombrado como "Líder de Grupo" recibirá un aumento de cincuenta (\$50.00) dólares semanales.

68. La Compañía, determinará y seleccionará los Camarógrafos(as) de Exteriores que cualifiquen para realizar viajes fuera de Puerto Rico con producciones del Canal, con producciones fuera del Canal y/o eventos especiales. La Compañía hará su mejor esfuerzo para utilizar la mayor cantidad de Camarógrafos(as) de Exteriores diferentes cuando surjan varios viajes durante el año. Estas asignaciones no se harán en forma caprichosa, arbitraria, ni discriminatoria.

69. Los empleados que trabajan para la Compañía al momento de la firma del Convenio Colectivo y por alguna razón dejen de trabajar para la Compañía y regresen a trabajar nuevamente, siempre que no hayan transcurrido más de tres (3) años, recibirán los beneficios como si nunca hubieran estado fuera, excepto la antigüedad si expiró su derecho a lista de reemplazo.

Nuevas:

Sección 70. La Compañía establecerá planes de seguridad para aquellas situaciones en que un empleado reciba amenazas de muerte o de daños a su propiedad por razón de su trabajo como empleado de la empresa y tendrá un seguro que cubra la responsabilidad de los miembros de la Unidad Apropriada cuando actúen en cumplimiento de instrucciones impartidas por la gerencia.

11/27/2023
11-27-23
27/11/23
805
11/27/2023
27/11/23

NSL
27/11/23

Sección 71. A los empleados del Departamento de Maquillaje, la Compañía les suministrará, trimestralmente, los materiales de maquillaje tales como, entre otros, los siguientes: (brochas, base, "lipsticks", máscara, polvo, "brush", sombras, "make up remover", esponjas, "spray" de pelo, cepillos, etc. Una vez al año, o antes, de ser necesario, se les suministrará "blowers" y tenazas. Aclarando que lo previamente mencionado es considerado como herramientas de trabajo y no podrá ser utilizado para gestiones no oficiales del Canal.

72. En todo programa producido localmente, por el Canal o sus productores, incluyendo programas de noticias, se incluirá como parte de los créditos el Logo de la Unión con la frase "Hecho por miembros de UPAGRA".

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

NSL
11/27/2023

NSL
11-27-23

ARTÍCULO 24

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

A. La Unión podrá nombrar un (1) Delegado General, un (1) Vice-Delegado General, un (1) Secretario Tesorero y un (1) Delegado por cada uno de los siguientes departamentos o secciones de la Unidad Contratante. El Vice-Delegado General podrá actuar únicamente en ausencia del Delegado General.

1. Ingeniería
2. Producción
3. Técnicos - Estudio
4. Escenografía
5. Técnicos de exteriores
6. Ignite
7. Noticias
8. Reporteros/Reporteros Anclas
9. Editores de Noticias
10. Asistentes de Producción de Noticias

Dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de efectividad de este Convenio la Unión notificará por escrito a la Compañía los nombres de sus delegados y cuando se hagan cambios en dichos delegados deberá notificarlo por escrito.

Solamente el Delegado General, Vice Delegado General y los delegados de departamento en propiedad, tendrán derecho a antigüedad mayor sobre sus compañeros de trabajo. Los delegados podrán usar la "súper antigüedad" únicamente en cuanto a cesantía y reemplazo.

B. Para propósitos de investigar y resolver quejas y agravios, se permitirá que un representante autorizado de la Unión visite los terrenos de la Compañía, siempre y cuando notifique al Director de Recursos Humanos de la

NBL
27/11/23

82
11/27/2023

11-27-23

82/60/03

805
11/27/2023
27/11/23

Compañía o a su representante autorizado con anticipación y disponiéndose además que dicha visita bajo ninguna circunstancia interrumpirá el trabajo.

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

SUS
11/27/2023

Trish
11-27-23

ARTÍCULO 25
COMPENSACIÓN POR USO
DE AUTOMÓVIL PERSONAL

NSL
27/11/23

A. Efectivo en y después de la fecha de efectividad de este Convenio los camarógrafos del Departamento de Noticias que regularmente utilicen sus automóviles en el desempeño de su trabajo y los ingenieros de primera clase que sean requeridos para viajar en una base regular al Cerro La Santa, o cualquier otro lugar donde haya transmisores, recibirán la cantidad de Trescientos Cincuenta (\$350.00) Dólares mensuales para gastos de automóvil.

B. Dichos empleados deberán obtener su propio seguro de responsabilidad pública.

M
27/11/23

27/11/23

11/27/2023

SJS
11/27/2023

T. Rich.
11-27-23

27/11/23

ARTÍCULO 26
PLAN DE PENSIÓN, RETIRO Y 401(K)

A. Los empleados regulares cubiertos por este Convenio participarán en el plan de pensión que ha establecido la Unión. Dicho plan está establecido de acuerdo a las reglas y reglamentos del Plan de Pensiones del "The NewsGuild", (C.W.A.) (AFL-CIO). Dicho plan será el único plan de pensión aplicable a los empleados cubiertos por este Convenio.

B. Es el deseo de la Unión, al cual la Compañía no tiene objeción, que para propósitos de determinar los beneficios de retiro bajo este Plan de Pensión, que se consideren los años de servicio de los empleados cubiertos por este Convenio, siempre que ello no represente una responsabilidad financiera o carga económica para la Compañía.

C. La contribución semanal de la Compañía por cada empleado regular cubierto por este Convenio será: la cantidad de veinte dólares (\$20.00) durante la vigencia de este Convenio. Tales contribuciones se depositarán mensualmente en la institución o fondo que designe la Unión.

D. Estos fondos serán utilizados exclusivamente para el Plan de Pensión y retiro existente de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.

E. Para propósitos del pago al Plan de Pensión, los días en que un empleado esté de vacaciones, licencia por enfermedad y días feriados se considerarán como días trabajados. La Compañía no hará contribución por empleados que no hayan cumplido su período probatorio, excepto según se dispone en el Artículo 20 (Empleados Probatorios, Temporeros y Regulares a Jornada Parcial). Para aquellos empleados que trabajen menos de veinte (20) horas semanales dicha aportación comenzará al completar quinientas (500) horas de servicio con la Compañía.

98
11/27/2023
11/27/23
27/11/23
27/11/23
27/11/23

F. Este plan se administrará de acuerdo a la legislación federal y local aplicable.

G. 401(K) - Todos los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo podrán participar en el Plan 401(K) existente actualmente en la Compañía. La Compañía no hará contribución alguna al referido plan. El plan se regirá por las normas actualmente establecidas y los reglamentos y leyes aplicables.

25L
27/11/23

27/11/23

27/11/2023

Ref
27/11/23

SUS
11/27/2023

Trish
11-27-23

ARTÍCULO 27
PLAN MÉDICO

NSL
27/11/23

A. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía proveerá a todo empleado regular cubierto por este Convenio que haya aprobado su período probatorio, excepto según se dispone en el Artículo 20, Sección C (1) de Empleados Probatorios, con un plan médico hospitalario y seguro de vida.

B. Durante la vigencia de este Convenio la Compañía pagará el Plan Médico comenzando con una aportación que no excederá lo siguiente:

1. PLAN FAMILIAR \$593.20
2. PLAN PAREJA- \$507.65
3. PLAN INDIVIDUAL- \$240.70

La Compañía solamente aportará hasta un cinco (5%) por ciento de cualquier aumento en las primas para el plan médico hospitalario impuesto en la negociación anual con la aseguradora del plan médico.

En la negociación de cada renovación anual participará el "Broker" que recomiende la Unión.

Acuerdan las partes que si el aumento en la renovación anual del plan médico hospitalario fuera mayor a un cinco (5%) por ciento sobre la prima pagada en dicho año de cubierta del plan, las partes conducirán conversaciones sobre las cotizaciones y se evaluarán alternativas a tales efectos, esto, noventa (90) días antes que entre en vigor el aumento proyectado. Igualmente, dentro del margen permitido por ley, la Compañía proveerá a la Unión informes sobre la utilización del plan médico hospitalario al menos dos veces al año, esto con miras de mantener a la Unión informada y facilitar las conversaciones entre estas. Disponiéndose que cinco (5) días antes de la efectividad del aumento en las primas impuestas por la compañía de seguro médico, si no se ha llegado a un acuerdo, prevalecerá el lenguaje dispuesto en el Convenio Colectivo y la

NSL
11/27/2023

100
11-27-23

NSL
27/11/23
805
11/27/2023

Compañía solamente aportará hasta un cinco (5%) por ciento de cualquier aumento en las primas del plan médico hospitalario, aportando el empleado la diferencia mediante descuento de nómina.

Para aquellos empleados contratados después de 1ro. de junio de 2017, que trabajen menos de veinte (20) horas semanales, comenzarán a recibir el beneficio de plan médico hospitalario luego de seis (6) meses de servicio con la Compañía.

C. Si la Unión desea un plan diferente al de los empleados administrativos, la contribución máxima de la Compañía al referido plan médico hospitalario no podrá exceder de la mencionada en la Sección B de este Artículo, excluyendo el costo del seguro de vida, el cual será pagado separadamente por la Compañía.

D. La Compañía contribuirá al referido plan por aquellos empleados temporariamente suspendidos durante el mes en que la suspensión ocurra.

E. En caso de cesantía permanente de un empleado con más de tres (3) años de servicio, la obligación de la Compañía a hacer las referidas aportaciones cesará al mes siguiente en que el empleado cese en su empleo. En caso de cesantía permanente de un empleado con menos de tres (3) años de servicio, la obligación de la Compañía a hacer la referida aportación cesará en la misma semana en que el empleado cese en su empleo.

F. Cuando el esposo y la esposa sean empleados de la Compañía o de una empresa relacionada que tenga un plan médico, tendrán derecho a solamente un plan a su selección.

G. Cuando un empleado se retire para acogerse a la jubilación o por incapacidad, la Compañía continuará pagándole el Plan Médico Hospitalario por dieciocho (18) meses.

27/11/23

[Handwritten signature]
11/27/23 101

[Handwritten signature]
11/27/23
SUS
11/27/2023

[Handwritten signature]
11/27/23
11/27/2023

23L
27/11/23

SEGURO DE VIDA

A. La Compañía proveerá y pagará una póliza de seguro de vida incluyendo cubierta por desmembramiento, cuyo beneficio será de cincuenta mil dólares (\$50,000), en caso de muerte natural, con doble indemnización de cien mil dólares (\$100,000), en caso de muerte accidental no relacionada con accidente ocupacional para todos los empleados regulares de la Unidad Contratante durante la vigencia de este Convenio.

B. La Compañía proveerá y pagará un seguro de vida adicional incluyendo cubierta por desmembramiento, cuyo beneficio será de cincuenta mil dólares (\$50,000), con cien mil dólares (\$100,000), de doble indemnización a los empleados que trabajen en exteriores, editores de noticias, fotoperiodistas, reporteros y reporteros anclas que se les requiere salir fuera de Puerto Rico para cubrir noticias u otros eventos especiales.

C. La Compañía proveerá y pagará un seguro de vida por muerte accidental incluyendo cubierta por desmembramiento, cuyo beneficio será de Cien Mil Dólares (\$100,000), por muerte accidental para cubrir a los empleados que trabajen en exteriores, fotoperiodistas, ("Microwave/Utility News Persons") Ingenieros de Mantenimiento, Chofer de escenografía, ("Microwave Technician/Utility"), reporteros y reporteros anclas que realicen trabajo que ponga su vida y salud en riesgo, durante la vigencia de este Convenio.

SEGURO POR INCAPACIDAD ("LONG TERM DISABILITY")

A. La Compañía proveerá un seguro de incapacidad ("Long Term Disability") a todos los empleados regulares de la Unidad Contratante durante la vigencia de este Convenio.

B. El empleado tendrá derecho a recibir sesenta (60%) por ciento de su salario, hasta un máximo de cinco mil (\$5,000.00) dólares mensuales mientras dure su incapacidad o hasta los sesenta y cinco (65) años de edad. El período de espera para el Seguro de Incapacidad será de noventa (90) días.

92
11/27/2023

11-27-23
805
11/27/2023

27/11/23
27/11/23

ARTÍCULO 28
BONO DE NAVIDAD

- A. La Compañía concederá a todo empleado regular que haya trabajado para ésta durante el período de doce (12) meses desde el 1 de octubre hasta el 30 de septiembre del año siguiente, no menos de setecientas (700) horas, un bono equivalente al tres y medio por ciento (3.5%) de su salario durante dicho período, pero bajo ninguna circunstancia dicho bono excederá la cantidad de MIL DOLARES CON CERO CENTAVOS (\$1,000.00) por empleado.
- B. La Compañía distribuirá dicho bono durante el período comprendido entre el 1 de diciembre al 15 de diciembre de cada año.
- C. Este bono comprende y no es en adición al que por ley se establece.

NS
27/11/23

07/12/23

27/11/23

11/27/2023

805
11/27/2023

11-27-23

ARTÍCULO 29
"CREW" MÍNIMO

NSL
27/11/23

A. Para propósito de los requisitos de "crew" mínimos, el día se dividirá en dos partes, a saber:

1. Tiempo Muerto.
2. Tiempo "Premium."

Para propósitos de este Convenio, las horas entre 4:00 P.M. y 10:30 P.M. de lunes a sábado, ambos inclusive, se considerarán como "premium time" y todas las demás horas de dichos días, al igual que las horas durante el día calendario domingo, se considerarán como tiempo muerto.

B. Durante "premium time" la Compañía utilizará un "crew" mínimo de seis (6) técnicos de estudio (según se define en el Artículo 10-B (1) de este Convenio) y además un coordinador, para todos los programas que van vivos al aire y programas grabados en "video tape" durante dicho período de tiempo.

Cuando la Compañía determine que la producción requiere el uso de un segundo "Boom", la Compañía asignará un técnico al segundo "Boom". La Compañía podrá asignarle otras funciones a este técnico como: "Camera Person", "Light Person" y "Audio Person", cuando el técnico para el segundo "Boom" sea un técnico adicional. Excepto en casos de emergencia, cuando la Compañía determine que la producción no necesita el técnico adicional, el técnico que sea transferido al segundo "Boom" permanecerá en dicha posición hasta finalizar la producción.

C. Siempre y cuando se lleven a cabo en los estudios de la Compañía, ésta acuerda además utilizar un "crew" mínimo mientras se lleva al aire, vivo o grabado, el Show del Mediodía y la novela, siempre y cuando que el formato y el programa permanezcan iguales.

104
SUS 11/27/2023
J7 100/23
11/27/2023
T. 11/27/23
27/11/23

213
27/11/23

D. Durante el tiempo muerto la Compañía determinará el tamaño del "crew" que necesite, disponiéndose sin embargo que si el delegado de la Unión estima que el tamaño del "crew" utilizado por la Compañía no es adecuado, discutirá el asunto con un representante autorizado de la Compañía. Si el Delegado y un representante autorizado de la Compañía no pueden llegar a un acuerdo sobre el asunto, la cuestión se discutirá entonces entre el Gerente General o Administrador de la Compañía y un representante autorizado de la Unión. Mientras la cuestión esté siendo discutida, el programa irá al aire con el "crew" mínimo que haya establecido la Compañía y la Unión no rehusará el producir dichos programas.

E. Este Artículo no aplicará a programas de niños, de servicio público, grabaciones de comerciales (anuncios) en los estudios, ni a los empleados que trabajen en exteriores. Tampoco aplicará a producciones en vivo o grabadas en que se use la unidad móvil, ni a programas de noticias en el estudio en cuales casos la Compañía utilizará un "crew" mínimo de no menos de cuatro (4) técnicos y un (1) coordinador. Si la Compañía entiende que en alguna situación durante el "premium time" sólo necesita un número menor para el uso de la unidad móvil, discutirá el asunto con la Unión hasta llegar a un acuerdo.

F. Este Artículo no aplicará cuando, como resultado de cambios tecnológicos relacionados con la labor del "crew", la Compañía pueda llevar a cabo las producciones con un número menor de empleados del que aquí se establece.

RF
07/100/23

DR
11/27/2023
27/11/23

SJS
11/27/2023

Phil
11-27-23

ARTÍCULO 30

SALARIOS

N3/
27/11/23

A. Todo empleado regular a jornada completa cubierto por este Convenio, empleado a la fecha de efectividad de este Convenio, recibirá los siguientes aumentos salariales si está trabajando en las fechas en que adelante se indican:

1. A la fecha de la firma del Convenio, VEINTICINCO DÓLARES (\$25.00) por semana.
2. Efectivo el 1ro. de junio de 2024, VEINTICINCO DÓLARES (\$25.00) por semana.
3. Efectivo el 1ro. de junio de 2025, VEINTICINCO DÓLARES (\$25.00) por semana.
4. Efectivo el 1ro. de junio de 2026, VEINTICINCO DÓLARES (\$25.00) por semana.
5. Efectivo el 1ro. de junio de 2027, VEINTICINCO DÓLARES (\$25.00) por semana.

Empleados regulares a jornada parcial recibirán la parte proporcional de dichos aumentos según el número de horas de su jornada regular.

B. Para propósitos de este Convenio una semana consistirá de cuarenta (40) horas y los aumentos de sueldo serán efectivos en la fecha en cuestión.

C. Comenzando en la fecha de efectividad de este Convenio y hasta la fecha de expiración de este Convenio, todo empleado regular, a jornada completa o parcial, de forma prorrateada en el caso de los empleados a tiempo parcial, cubierto por este Convenio y contratado luego de la fecha de efectividad de este Convenio y todo empleado regular, a jornada completa o parcial, de forma prorrateada en el caso de los empleados a tiempo parcial, que

99
11/27/2023

SUS
11/27/2023

07/00/03

11-27-23
27/11/23

pase a formar parte de la Unidad Contratante luego de la fecha de efectividad de este Convenio recibirá la cantidad mínima de CUATROCIENTOS CINCUENTA DÓLARES (\$460.00) (\$11.50 por hora) semanales y luego recibirán los aumentos que se proveen en la Sección A de este Artículo y en las fechas que allí se establecen.

D. Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los salarios acordados en el mismo salvo lo dispuesto en otra forma en este Convenio.

NSL
27/11/23

NSL
07/11/23

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

805
11/27/2023

1-27-23

ARTÍCULO 31
HUELGAS Y CIERRE

A. Durante la vigencia de este Convenio no habrá huelga por parte de la Unión, sus miembros ni ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, ("sitdown"), ("stay-in"), ("walk-out"), ("slow-down"), ("work stoppage"), ("sympathy strike"), o la negativa concertada a llevar a cabo cualquier trabajo asignado.

B. La Compañía no recurrirá al cierre forzoso total o parcial.

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
27/11/23

NSL
11/27/2023

NSL
11/27/2023

NSL
11-27-23

NSL
27/11/23

ARTÍCULO 32
EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

A. Este Convenio incluye el acuerdo completo entre las partes. Este Convenio no podrá ser modificado, ampliado, enmendado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes. Cualquier estipulación que modifique, amplíe o enmiende este Convenio, según aquí se establece, formará parte del mismo.

B. Este Convenio entrará en vigor el día de su otorgamiento y expirará el 31 de mayo de 2028 a medianoche. Las partes se comprometen a comenzar negociaciones para un nuevo Convenio doce (12) meses antes de su expiración. Durante este tiempo, las partes genuinamente conducirán reuniones periódicas con el fin de llegar a acuerdos antes de que venza el presente Convenio. Mientras se negocie un nuevo Convenio, este Convenio continuará vigente con plena fuerza y vigor.

C. Luego de la firma de este Convenio, la Compañía hará un pago equivalente a la suma de SETECIENTOS CINCUENTA (\$750.00) DÓLARES, por concepto de bono de firma de Convenio a cada empleado regular que no haya suscrito y/o no tenga vigente al momento del referido pago un acuerdo de exclusividad con la Compañía. Será condición para el referido pago, además, el ser un empleado activo al momento del pago del mismo y haber estado empleado con la Compañía ininterrumpidamente desde el 1ro. de enero de 2023 hasta la fecha del referido pago. Este acuerdo y pago sustituye, incluye y deja sin efecto el lenguaje de la Sección B del Artículo 32 (Expiración y Renovación) del Convenio Colectivo cuando se refiere en su última oración a un pago retroactivo de seis (6) meses.

NSL
27/11/23

109
11/27/2023

SVS
11/27/2023

27/11/23
11-27-23

Otorgado hoy, día 27 de noviembre de 2023.

UNIÓN DE PERIODISTAS Y ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS,
AFILIADA A THE NEWSGUILD-
C.W.A., AFL-CIO-CLC-FT
LOCAL 33225[UPAGRA]

TELEVICENTRO OF
PUERTO RICO, LLC

COMPAÑÍA

UPAGRA





Jorge Hidalgo
Presidente y Gerente General

Néstor Soto López
Secretario Ejecutivo

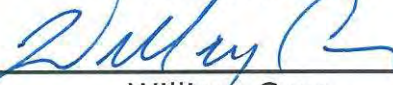




Sylvia Valentín
Directora de Recursos Humanos

Dagmar Santana García
Presidente





Olga Bonnin
SVP Finanzas + Administración

William Cora
Delegado General

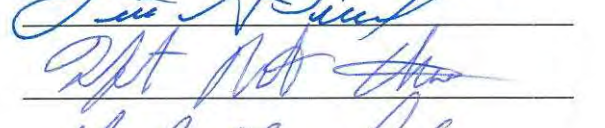
Comité Negociador de la Unión:



Jaime Delgado



Maritza Cañizares




Luis Sánchez



Irrafet Acosta



Melvin Orozco



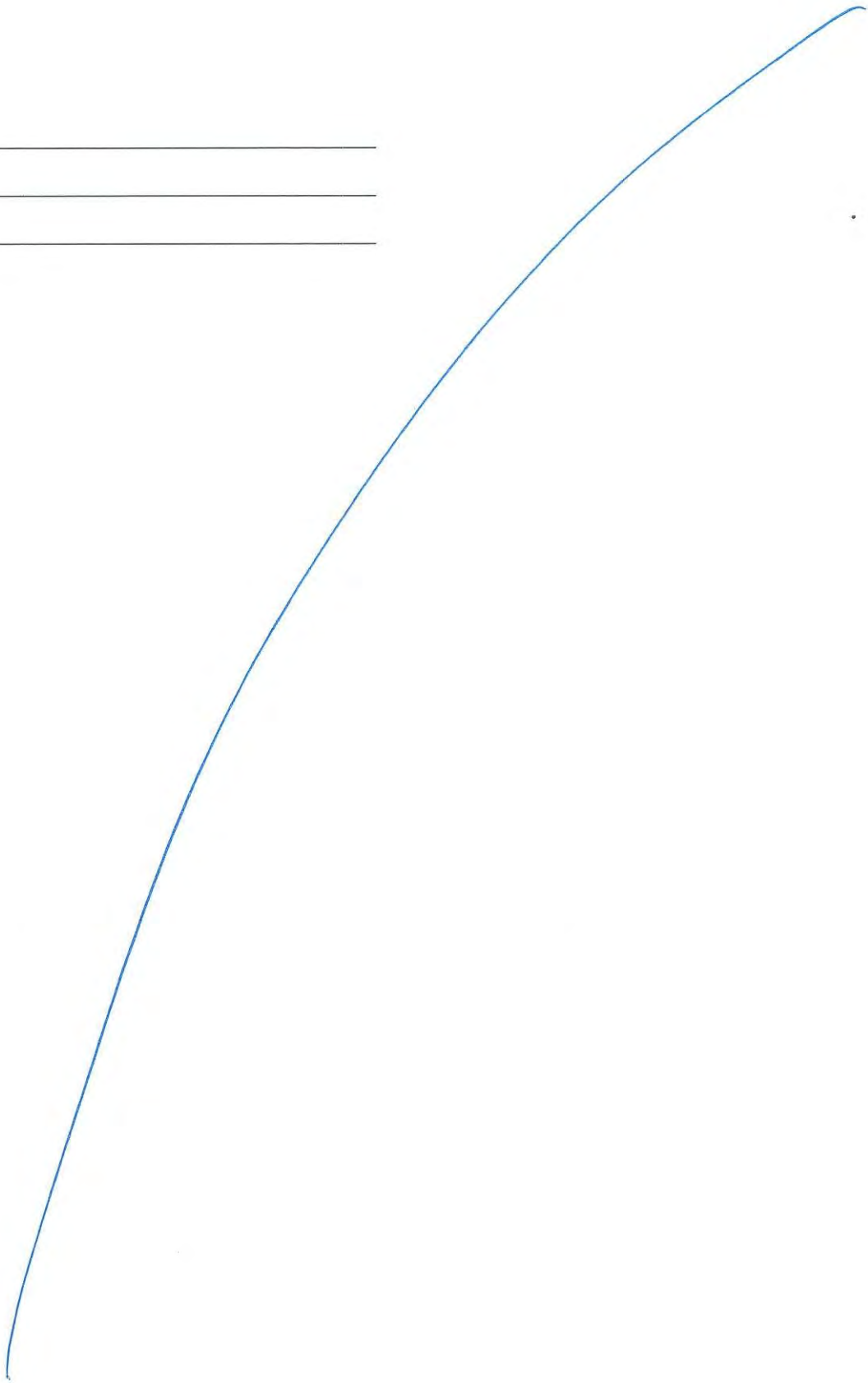
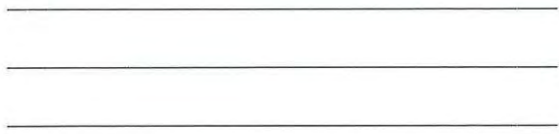
Ramón Montalvo



Alexander Rodríguez



Adnam Escalera García



NOTAS ACLARATORIAS

Las partes aclaran que si Televiscentro (WAPA TV) muda sus facilidades a otra localización en Puerto Rico, seguirá rigiendo el Convenio Colectivo vigente en el momento.

Las partes aclaran en relación a la clasificación de ("Microwave/Utility News Person") que entre las tareas adecuadas para asignarle están las siguientes:

1. Responsable del manejo y funcionamiento de la unidad móvil asignada y el equipo que contienen.
2. Asegurarse que se le dé el mantenimiento a la unidad móvil asignada y su equipo.
3. Podrá ser asignado a realizar tareas básicas de ingeniería de la unidad móvil asignada si cualifica.
4. Podrá ser asignado a ejercer tareas relacionadas con el Departamento de Noticias que sean asignadas por el Director de Noticias o su supervisor, como por ejemplo:
 - a. Ayudar en áreas de la producción y/o transmisión del noticiero o en el mantenimiento liviano de equipo de producción y/o transmisión del noticiero.

5. Artículo 8 - Seguridad de Empleo y Automatización

Las partes aclaran que las fechas de antigüedad de los empleados que aparecen a continuación son las fechas que aparecen al lado de sus nombres.

MSL
27/11/23

93
11/27/2023

SUS
11/27/2023

2P
27/11/23
1.1
11-27-23

NSL
27/11/23

TELEVICENTRO DE PUERTO RICO, LLC.	
REPORTEROS (a la firma del Convenio 22 de septiembre de 1995)	
NOMBRE	FECHA DE EMPLEO
ROSA NALES, PEDRO	4/09/81
VELEZ, LUZ NEREIDA	5/16/78

MP
07/000/03

27/11/23

93
11/27/2023

805
11/27/2023

11/27/23

NSL
27/11/23

ESTIPULACIÓN

COMPARECEN DE UNA PARTE: TELEVICENTRO OF PUERTO RICO, LLC (WAPA TV) representada por su agente autorizado, en adelante denominada, "La Compañía" y

DE LA OTRA PARTE: UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA), representada por su agente autorizado, en adelante denominada "La Unión".

EXPRESAN HABER LLEGADO AL SIGUIENTE ACUERDO:

1. Con motivo de poder transmitir programación local, la Compañía ha solicitado de la Unión cierta flexibilidad en relación a ciertos programas regulares grabados (latas) producidos fuera de los predios del Canal en Puerto Rico que serán transmitidos por la Compañía y producidos por productores en conformidad con los términos de esta Estipulación y el Artículo 21 - Subcontratación, del Convenio Colectivo vigente.
2. La Compañía le notificará a la Unión, con por lo menos treinta (30) días calendario de antelación, el interés de llegar a un acuerdo con el productor que va a producir algún programa regular fuera de los predios de la Compañía en Puerto Rico. Si no hay treinta (30) días calendario disponibles por la naturaleza imprevista del programa, la Compañía le notificará a la Unión por escrito a la mayor brevedad posible.
3. La Unión y el productor se reunirán tan pronto la Compañía le notifique a la Unión sus intenciones, para acordar las condiciones y responsabilidades de trabajo de la producción

NSL
27/11/23

114
27/11/23
NSL
11/27/2023

NSL
27/11/23
T. P. G.
11/27/23

NSL
27/11/23

- de los programas regulares grabados (latas) producidos fuera del Canal en Puerto Rico.
4. La Compañía le solicitará por escrito, con copia a la Unión, a los productores que hagan programas en Puerto Rico fuera de los predios de la Compañía, que negocien con la UPAGRA, las condiciones de trabajo y salarios para los empleados que trabajarán en dichos programas. La negociación entre el Productor y la UPAGRA, será privada entre las partes y por lo tanto, la Compañía no participará en ella. De llegarse a un acuerdo se hará por escrito, con copia a la Compañía. Sin embargo, en caso de un impasse entre las partes, la Compañía intervendrá para resolver dicho impasse una vez cualquiera de las dos partes le notifique que existe un impasse. La decisión de la Compañía será final y obligatoria tanto para el Productor como para la Unión.
 5. En la eventualidad que un productor no cumpla con lo acordado por escrito con la Unión, la Compañía se compromete a reunirse dentro de los próximos tres (3) días laborables de solicitarse la reunión, con el Productor y la Unión, con el propósito de resolver la controversia. Si un productor no cumple con el acuerdo, dicho productor no podrá producir otros programas fuera de los predios de la Compañía, según se dispone en la sección G, del Artículo 2.

En caso de algún conflicto entre la interpretación de alguna parte de esta Estipulación y la interpretación de alguna parte del Artículo 21 (Subcontratación) del Convenio Colectivo, regirá la interpretación del Artículo 21. La vigencia de esta Estipulación será idéntica a la vigencia del Convenio Colectivo entre la Compañía y la Unión.

115

NSL
11/27/2023

NSL
11/27/2022

NSL
27/11/23

NSL
11/27/23