

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

TELEMUNDO OF PUERTO RICO

Y

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

INDICE

ARTÍCULO		PÁGINA
	COMPARECENCIA.....	4
1	UNIDAD Y RECONOCIMIENTO.....	5
2	TALLER UNIONADO.....	6
3	ASCENSOS Y PLAZAS VACANTES.....	7
4	BONO DE NAVIDAD.....	11
5	CLAUSULA DE SALVEDAD.....	12
6	CANDIDATOS A EMPLEO.....	13
7	COMPENSACIÓN POR DESPIDO O CESANTIA.....	14
8	COMPENSACIÓN POR RETIRO.....	16
9	DEDUCCION DE CUOTAS.....	17
10	DESCANSO ENTRE TURNOS DE TRABAJO.....	18
11	DELEGADOS DE LA UNIÓN.....	19
12	DERECHOS Y PRERROGATIVAS DE LA COMPAÑÍA.....	20
13	DÍA FLOTANTE.....	21
14	DÍAS FERIADOS.....	22
15	DIETAS Y ALOJAMIENTO.....	26
16	DISPOSICIONES ESPECIALES SOBRE TALENTO.....	28
17	DISPOSICIONES GENERALES.....	29
18	EMPLEADOS DE JORNADA PARCIAL.....	38
19	EMPLEADOS PROBATORIOS.....	40
20	EMPLEADOS TEMPOREROS.....	41
21	EXCLUSIVIDAD.....	44
22	EXPEDIENTE DE PERSONAL.....	45
23	FALLECIMIENTO DE UN EMPLEADO.....	47
24	FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DE EMPLEADO.....	48
25	GASTOS DE TRANSPORTACIÓN.....	49
26	HORAS DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRAS.....	50
27	LABOR INTERINA.....	54
28	LICENCIA MILITAR.....	55
29	LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES.....	58
30	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES.....	59
31	LICENCIA POR ENFERMEDAD.....	60
32	LICENCIA POR MATERNIDAD.....	63
33	LICENCIA POR MATERNIDAD SIN PAGA.....	66
34	LICENCIA POR PATERNIDAD.....	67
35	LICENCIA SIN SUELDO.....	68
36	PLAN MÉDICO Y PÓLIZA DE CANCER Y CUIDADO INTENSIVO.....	69
37	PLAN DE PENSIONES.....	71

38	PRODUCCIONES.....	74
39	PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN.....	85
40	PROTECCIÓN CONTRA CESANTÍAS Y NUEVA TECNOLOGÍA.....	86
41	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE..	92
42	RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD.....	95
43	RENUNCIA A LA HUELGA O AL LOCKOUT.....	97
44	RESERVA DE EMPLEO.....	98
45	SALARIOS.....	99
46	SEGURO POR TRABAJO EN EL EXTERIOR, SEGURO POR TRABAJO DE RIESGO.....	100
47	SEGURO DE VIDA, SEGURO DE INCAPACIDAD (LONG TERM DISABILITY).....	101
48	SUBCONTRATACIÓN.....	102
49	TABLÓN DE ANUNCIOS.....	103
50	TARIFAS MÍNIMAS.....	104
51	TRABAJO DE LA UNIDAD APROPIADA.....	109
52	UNIFORMES.....	110
53	VACACIONES.....	112
54	VISITA DE LOS OFICIALES O FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN.....	115
55	VIGENCIA.....	116
	CARTA DE ACUERDO.....	117

NSL

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: TELEMUNDO OF PUERTO RICO organizada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en Hato Rey, Puerto Rico, en adelante denominada la Compañía.

DE LA OTRA PARTE: UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) – LOCAL 33225, afiliadas a "THE NEWSGUILD" (T.N.G.), COMMUNICATIONS WORKERS OF AMERICA (C.W.A.) (AFL-CIO-CLC-FT), 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. Los comparecientes por conducto de sus respectivos representantes convienen y acuerdan lo siguiente:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ASL

ARTÍCULO 1
UNIDAD Y RECONOCIMIENTO

Sección 1 – La Compañía reconoce a la Unión como representante exclusiva de los miembros de la Unidad Apropiaada que se compone de dos (2) grupos de clasificaciones (A y B):

Grupo A: Lo constituyen las siguientes clasificaciones: locutores de cabina; maquillistas; técnicos de estudio, incluyendo: luminotécnicos, técnico de (boom) micrófono, camarógrafo de piso, técnico de teleprompter y técnico de audio; técnico de videotape; técnico (VTR) aire; coordinadores; técnico de control maestro (master control); técnico de ingeniería (mantenimiento de equipo técnico); editores de programación; editores de post-producción; editores de promoción; artistas gráficos; pintores; carpinteros; brigadas de montaje; utileros; técnicos de videográficas; reporteros; reporteros-anclas; reporteros de deportes; reportero del tiempo; fotoperiodistas; editores de noticias; encargados de vestuario; electricistas; conserjes; utilidad (utility) general; estilistas; shipping clerk; utilidad Ingeniería; copywriter; senior copywriter; técnico de transmisor; musicalizadores; técnico de "close caption", técnicos de noticias de unidad móvil; técnicos de exteriores (Cosmovisión); locutores de promociones y VTR de promociones.

Grupo B: Lo constituyen las siguientes clasificaciones: actores, actrices; locutores de televisión de estudio; maestros de ceremonia; animadores; narradores, artistas de variedades y apuntadores.

JPN

JEE.

ARTÍCULO 2
TALLER UNIONADO

Sección 1 – Los miembros de la Unidad Apropriada deberán ser miembros de la UNIÓN como condición de empleo; disponiéndose, que todo miembro de la Unidad que a la fecha de la firma de este Convenio sea empleado regular de la Compañía y que no fuera miembro de la Unión deberá ingresar a ésta tan pronto hayan transcurrido treinta (30) días después de la firma del Convenio y disponiéndose, además, que todo empleado contratado por la Compañía después de la firma de este Convenio, para trabajos cubiertos por el mismo, deberá ingresar en la Unión tan pronto hayan transcurrido treinta (30) días a partir de la fecha de su empleo.

Sección 2 – Previo requerimiento por escrito de la Unión, la Compañía se compromete a separar de su empleo a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada que no estuviere al día en el pago de la cuota de la iniciación y las cuotas periódicas semanales a la Unión en conformidad con el presente Convenio y con la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

Sección 3 – Este artículo entrará en vigor y será efectivo a la fecha de otorgamiento de este Convenio Colectivo.



NSL

ARTÍCULO 3 ASCENSOS Y PLAZAS VACANTES

Sección 1 - Al implementar ascensos o transferencias a posiciones vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, la Compañía entrevistará, considerará y le dará la oportunidad de ocuparlas a los empleados incluidos en la Unidad Apropriada, siempre y cuando dichos empleados hayan solicitado por escrito y estén cualificados para realizar las labores de dicha nueva posición o vacante. Uno de los criterios a utilizarse por la Compañía para cualificar los empleados será el historial disciplinario, siempre y cuando los criterios que se utilicen sean justos y razonables.

Sección 2 - Cuando surjan vacantes o posiciones de nueva creación, la Compañía fijará un aviso en los tablonés de anuncios correspondientes especificando los requisitos de las mismas, por un período de tiempo razonable que no será menor de siete (7) días calendario. Los empleados cualificados deberán solicitar por escrito, dentro de siete (7) días calendario después de haberse publicado.

Sección 3 - La Compañía le notificará por escrito al empleado seleccionado la decisión final, con copia a la Unión y a los empleados no seleccionados. En la eventualidad que alguno de los empleados no seleccionados solicite conocer las razones por las cuales no cualificó, la Compañía le informará por escrito las razones, con copia a la Unión.

Sección 4 - Cuando dos (2) o más empleados estén igualmente cualificados, se le ofrecerá la plaza al de mayor antigüedad. Si dichos empleados igualmente cualificados tuvieran la misma antigüedad, se hará la selección mediante sorteo acordado entre la Compañía y la Unión.

Sección 5 - La Compañía le pagará al empleado ascendido el salario en su nuevo empleo o cargo tan pronto sea ascendido a la plaza superior. Al ser ascendido a una clasificación superior, el empleado nunca recibirá un salario menor que el que recibía en su clasificación anterior, si no el diez (10%) por ciento de aumento de su salario regular o el salario establecido en el Artículo 50 (Tarifas Mínimas), en la clasificación que va a ocupar, lo que sea mayor.

Sección 6 - Ningún empleado será acreedor al aumento dispuesto en esta Sección por más de una (1) ocasión durante la vigencia del Convenio Colectivo, salvo que el empleado sea ascendido a solicitud directa de la Compañía.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

132

Sección 7 - Cuando un empleado solicite y sea transferido a una clasificación similar o menor, el empleado nunca recibirá un salario menor que el que recibía en su clasificación anterior.

Sección 8 - Un empleado ascendido o transferido bajo la Sección uno (1) de este Artículo, tendrá que pasar por un período probatorio de noventa (90) días calendario cuyo período podrá ser extendido por acuerdo mutuo y por escrito entre la Compañía y la Unión. Durante el período probatorio, el empleado podrá decidir regresar a su clasificación anterior o la Compañía, podrá disponer su regreso a la clasificación de la cual fue ascendido o transferido sin pérdida de ninguno de sus derechos bajo este Convenio. El empleado podrá cuestionar la determinación de la Compañía en el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 9 - Al final del período probatorio el empleado será confirmado en la clasificación a la cual fue ascendido o transferido, siempre y cuando la Compañía determine que el empleado 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 a la cual fue ascendido o transferido. Si no es confirmado, será reintegrado a la clasificación que ocupaba cuando fue ascendido o transferido sin penalidad o perjuicio.

Sección 10 - Si el empleado regresa a la clasificación que originalmente ocupaba, según se dispone en las Secciones 7 y 8, recibirá el salario que habría recibido si nunca hubiese sido ascendido o transferido.

Sección 11 - Su período de servicio en la otra clasificación será considerado para todos los propósitos como servicio en la clasificación que originalmente ocupaba.

Sección 12 - Cuando ocurra una vacante dentro del periodo establecido para la lista de reemplazo y dicha posición fue la última posición regular ocupada por cualquier empleado que haya sido cesanteado y que se encuentre en la lista de reemplazo, dicha vacante no tendrá que ser publicada, ya que dicho empleado tendrá el derecho preferencial a dicha posición. Si no hay tal empleado en la lista de reemplazo o no reclama su posición, entonces dicha vacante será publicada.

Sección 13 - Si después de ser publicada, ningún empleado regular solicita para esta posición y existen empleados en la lista de reemplazo cualificados, la plaza será otorgada al empleado en la lista de reemplazo que más cualifique. Cuando dos (2) o más empleados en la lista de reemplazo estén igualmente cualificados, se le ofrecerá la plaza al de mayor

antigüedad. Si dichos empleados igualmente cualificados tuvieran la misma antigüedad se seleccionará a dicho empleado mediante sorteo seleccionado entre la Compañía y la Unión. NSL

Sección 14 - La notificación de la Compañía será enviada a la última dirección conocida del empleado por correo certificado con acuse de recibo o por mensajero, 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 dentro de dichos cinco (5) días calendarios luego de la entrega de la notificación de la Compañía. Será responsabilidad del empleado mantener informado al Departamento de Recursos Humanos sobre su más reciente dirección. En caso que surja alguna situación fuera del control del empleado que no le permita reportarse a trabajar dentro de dichos cinco (5) días calendario, el empleado deberá someter prueba documental. De ser meritoria dicha situación, el empleado tendrá cinco (5) días calendario adicionales para reportarse a trabajar; dicho término podrá extenderse por mutuo acuerdo y por escrito.

Sección 15 - Si un empleado no cumple con lo dispuesto en la Sección 14 anterior, su nombre será eliminado de la lista de reemplazo.

Sección 16 - Empleados llamados de la lista de reemplazo a trabajar a una posición que no sea la que había ocupado, serán sometidos a un período probatorio de noventa (90) días calendario. Durante ese período probatorio, el empleado podrá decidir regresar a la lista de reemplazo o la Compañía podrá decidir que regrese a la lista de reemplazo, bajo las condiciones que existían al dejar la lista de reemplazo, si entiende que el empleado no cualifica para la plaza. La acción de la Compañía podrá ser sometida al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 17 - Al finalizar dicho período probatorio, el empleado será 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.

Sección 18 - Ningún empleado será penalizado por aceptar o rechazar un ascenso.

Sección 19 - Si la Compañía creara nuevas clasificaciones de trabajo, dentro de la Unidad Apropriada que no estén cubiertas por este Convenio, ésta las notificará por escrito a la Unión dentro de diez (10) días calendario antes de haberse llenado la posición. La notificación incluirá una descripción

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

del tipo de trabajo y salario a desempeñarse en la nueva clasificación. Si la Unión cuestionara el tipo de salario 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 empleado está recibiendo, se le pagará la diferencia retroactiva a la fecha que viene ocupando dicha nueva clasificación.

Sección 20 - Las cualificaciones establecidas por la Compañía serán justas y razonables.

Sección 21 - Cuando surja una vacante de la posición de Reportero Ancla, la misma se publicará en los Tablones de Anuncios, según establecido en este Artículo. El Director de Noticias seleccionará, entre los que la soliciten, quién va a ocupar la posición de Reportero Ancla, sin que esto constituya una violación al Convenio Colectivo. La decisión del Director de Noticias será final, a menos que la misma haya sido caprichosa, arbitraria o discriminatoria.

Sección 22 - En casos que la posición de Reportero Ancla, Reportero del Tiempo y Reportero de Deportes quede temporariamente vacante como consecuencia de ausencias, licencias o que no esté físicamente en el Canal, el Director de Noticias seleccionará el sustituto. La decisión del Director de Noticias será final.

Am

JW

JL

NSL

ARTÍCULO 4
BONO DE NAVIDAD

Sección 1 - La Compañía concederá a cada empleado de la Unidad Apropriada que haya trabajado no menos de setecientas (700) horas desde el 1ro. de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente; un Bono de Navidad equivalente a mil trescientos (\$1,300.00) dólares durante la vigencia de este Convenio.

Sección 2 - Todo empleado que haya sido contratado con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio y que haya trabajado no menos de setecientas (700) horas desde el 1ero de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente; recibirá un Bono de Navidad equivalente a seiscientos (\$600.00) dólares, o lo que establezca la Ley, lo que sea mayor, por los primeros cinco (5) años de servicio en la Compañía.

Sección 3 - El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales de la Compañía.

Sección 4 - Si un empleado muere después de haber adquirido su derecho al Bono de Navidad, el mismo le será pagado a sus herederos.

Sección 5 - El Bono de Navidad se pagará por separado de cualquier otro pago.

Sección 6 - Este bono no es en adición al que por ley se establece.

JPH

Jes

ARTÍCULO 5
CLAUSULA DE SALVEDAD

Sección 1 - Si cualquier Artículo, Sección o parte alguna de este Convenio Colectivo fuese invalidada, anulada por razón de una ley existente o que se promulgara en el futuro o si se dejare sin efecto por cualquier decisión final y firme de un Tribunal con jurisdicción y competencia, dicha invalidación de ese Artículo, Sección o parte de este Convenio Colectivo, no invalidará el resto de las disposiciones de este Convenio Colectivo, que se mantendrá en pleno vigor y efecto.

Sección 2 - Las partes se reunirán no más tarde de quince (15) días calendario después de haber sido emitida una ley o decisión final e inapelable que anule alguna disposición del presente Convenio con el propósito de negociar y aprobar una cláusula sustitutiva, la cual pasará a formar parte de este Convenio en toda su fuerza y vigor. En caso de llegarse a un "impasse" en dicha renegociación, las partes tendrán el derecho de recurrir al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje según se dispone en este Convenio.

NSL

ASL

ARTÍCULO 7 COMPENSACIÓN POR DESPIDO O CESANTIA

Sección 1 - Cuando cualquier empleado, excluyendo los comprendidos en el Grupo B del Artículo 1, fuese despedido por cualquier causa que no implique conducta de naturaleza inmoral, o grave indisciplina, o insubordinación grave, excepto en caso de provocación de la Compañía, tendrá derecho a recibir por los primeros cinco (5) años de servicio una compensación acumulativa de dos y media (2½) semanas de salario al tipo de salario regular por cada año de servicio a la Compañía, y después de cinco (5) años de servicio, tres (3) semanas al tipo de salario regular de compensación por cada año adicional hasta un máximo de treinta (30) semanas en total al tipo de salario regular, además se le liquidará cualquier otro beneficio que tenga acumulado al momento de su despido.

Sección 2 - Cuando cualquier empleado, excluyendo los comprendidos en el Grupo B del Artículo 1, fuese cesanteado por economía o introducción de nuevo equipo y nueva tecnología, o por cualquier otra causa que no sea despido disciplinario, la Compañía notificará por escrito al empleado con no menos de treinta y cinco (35) días calendario antes de la fecha en que habrá de cesar su empleo.

Sección 3 - Cuando la Compañía estime necesario cesantear empleados, excluyendo al personal comprendido en el Grupo B, del Artículo I, por razones económicas, introducción de nuevo equipo y nueva tecnología, o por cualquier otra causa que no sea despido disciplinario, le pagará a dichos empleados una compensación de tres (3) semanas al tipo de salario regular por cada año de servicio ininterrumpido, hasta un máximo de treinta y seis (36) semanas de salario regular; entendiéndose que la paga nunca será menor de dos mil dólares (\$2,000.00), además se le liquidará cualquier otro beneficio que tenga acumulado al momento de su cesantía.

Sección 4 - Si uno de los empleados notificados decidiere renunciar o dejar su trabajo al recibir el aviso de cesantía de la Compañía, recibirá solamente la compensación de diez (10) semanas al tipo de su salario regular, siempre que el empleado tuviere no menos de tres (3) meses de servicio en la Compañía, además se le liquidará cualquier otro beneficio que tenga acumulado al momento de renunciar o dejar su trabajo.

Sección 5 - Si la Compañía no cumple con las disposiciones de notificación de la Sección 2, al cesar en su empleo, el empleado tendrá derecho a una suma igual al salario de siete (7) semanas en sustitución de la notificación.

Don

JPK

JL

252

Sección 6 -Un empleado que haya recibido paga por cesantía conforme a las disposiciones del presente Artículo y sea reemplado, tendrá como fecha de antigüedad, la fecha en que sea reemplado en su antigua o nueva clasificación únicamente para efectos del cómputo de paga por cesantía.

Sección 7 - Toda compensación pagada por virtud del presente Artículo se considerará como un pago de la mesada, por lo que no estará sujeta a contribución sobre ingresos a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 278 del 15 de agosto de 2008.

Jm

APW

JG.

NSL

ARTÍCULO 8
COMPENSACIÓN POR RETIRO

Sección 1 - Cuando un empleado se retire por incapacidad total o para acogerse al Plan de Pensión provisto en este Convenio, se le pagará a dichos empleados dos (2) semanas de salario por cada año de servicio ininterrumpido con la Compañía hasta un máximo de treinta y cuatro (34) semanas al tipo de salario regular. 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.

Sección 2 - En caso que un empleado se retire por incapacidad total, el empleado tendrá derecho a los beneficios de la Sección 1 del presente Artículo. La Compañía podrá requerir que la incapacidad sea certificada por un médico de su selección y éste será pagado por la Compañía.

Sección 3 - La Compañía le liquidará cualquier otro beneficio que tenga acumulado al momento de su retiro.

Sección 4 - Todo empleado contratado a partir de la fecha del presente Convenio Colectivo deberá haber trabajado no menos de quince (15) años consecutivos con la Compañía para ser acreedor de los beneficios de este Artículo.

Am

JOR

JEG.

NSL

ARTÍCULO 9
DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 1 - Mediante la autorización voluntaria escrita del empleado y sujeto a las disposiciones de las leyes que autorizan y regulan las deducciones de cuotas o ("check off"), la Compañía deducirá del salario regular de dicho empleado y remitirá a la Unión, no más tarde de los primeros diez (10) días 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 empleados miembros de la Unión, conforme con la tabla de cuotas suministradas 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.

Sección 2 - 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 descontada de la paga de cada empleado.

Sección 3 - La Unión indemnizará y salvaguardará a la Compañía contra cualquier y todas las reclamaciones que surjan como resultado de cualquier acción tomada por la Compañía, previo requerimiento por escrito de la Unión, con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 10
DESCANSO ENTRE TURNOS DE TRABAJO

Sección 1 - Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a dos (2) períodos de descanso de quince (15) minutos en cada turno de trabajo. Disponiéndose que serán asignados de acuerdo a la necesidad del empleado, tomando en cuenta las necesidades de servicio de la Compañía.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

HSL

ARTÍCULO 11 DELEGADOS DE LA UNION

Sección 1 - La Compañía reconoce el derecho de la Unión a nombrar un Delegado General, un Vice Delegado General y delegados para los diferentes departamentos para que éstos actúen en representación de los empleados cubiertos por este Convenio. El Vice Delegado General podrá actuar únicamente en ausencia del Delegado General.

Sección 2 - El delegado deberá utilizar el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de querellas y otros asuntos relacionados con la aplicación y administración del Convenio Colectivo.

Sección 3 - Cuando sea necesario para un delegado de la Unión atender una querella o asunto relacionado deberá:

- a) Notificar a su supervisor inmediato con no menos de un (1) día de anticipación para que éste haga los ajustes necesarios que le permitan al delegado atender el asunto excepto, en caso de emergencia.
- b) Regresar a su trabajo al terminar de atender el asunto o querella si no ha pasado su horario de trabajo.
- c) En caso que el delegado no pueda atender una querella o asunto debido a que esté realizando una labor y el supervisor no lo puede sustituir, el delegado designará otro delegado que esté disponible para que atienda la querella o asunto, siempre y cuando no esté en riesgo la vida, seguridad o salud de un empleado.

Sección 4 - 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. La Unión notificará por escrito a la Compañía los nombres de los empleados que sean electos delegados en propiedad o cualquier cambio de delegados.

Jm

JPN

JEE

NSL

ARTÍCULO 12
DERECHOS Y PRERROGATIVAS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1 - Excepto según expresamente se limita por este Convenio, y por ley, la Compañía tendrá el control de todas aquellas cuestiones relativas a la administración y el manejo de su negocio, incluyendo, pero sin que esto se entienda como una limitación, las operaciones, los métodos de trabajo y producción del personal, el derecho a emplear, dirigir, ascender, transferir, disciplinar, suspender empleados y en general a todas las funciones inherentes a la administración y gerencia del negocio.

Sección 2 - La Unión no intervendrá en cuanto a condiciones de trabajo o status del personal ejecutivo, administrativo, profesional o de supervisión.

[Handwritten signature]

JPA

[Handwritten signature]

NSL

**ARTÍCULO 13
DIA FLOTANTE**

Sección 1 - La Compañía proveerá anualmente cuatro (4) días flotantes (libres) con paga sin cargo a ninguna licencia.

Sección 2 - La Compañía proveerá anualmente a todo empleado que haya sido contratado con posterioridad a la firma del presente Convenio dos (2) días flotantes (libres) con paga sin cargo a ninguna licencia, por los primeros cinco (5) años de servicio de la Compañía.

Sección 3 - El empleado deberá solicitar a la Compañía cuales son los días flotantes de su selección diez (10) días calendario antes de disfrutarlo, excepto en casos de emergencia. 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 los días flotantes como consecuencia de la decisión de la Compañía de denegar la solicitud.

Sección 4 - Si la Compañía no le contesta al empleado dentro de los cuatro (4) días, éste disfrutará de su día flotante.

Sección 5 - Si el empleado no utiliza los días flotantes durante el año regular, porque la Compañía, por razones operacionales, no se los aprobó en las fechas solicitadas, ni en fechas alternas, se le pagarán con el Bono de Navidad.

Sección 6 - A petición del empleado, éste podrá disfrutar dos (2) días flotantes consecutivamente.

JEF

JEF

NSL

ARTÍCULO 14 DIAS FERIADOS

Sección 1 - La Compañía y la Unión convienen en designar para el beneficio de los empleados regulares, los siguientes días feriados con paga:

1 de enero
6 de enero
Día de los Presidentes
Viernes Santo
Día de la Recordación
4 de julio
25 de julio
Día del Trabajo
12 de octubre
19 de noviembre
Acción de Gracias
25 de diciembre
Cumpleaños del empleado
Día de Elecciones Generales
o cualquier referéndum
Aniversario de Empleo

Sección 2 - Todo empleado regular contratado a partir de la fecha de la firma del presente Convenio disfrutará, por los primeros cinco (5) años de servicio consecutivos con la Compañía, de los siguientes días feriados con paga:

1 de enero
6 de enero
Viernes Santo
4 de julio
25 de julio
Día del Trabajo
12 de octubre
19 de noviembre
Acción de Gracias
25 de diciembre
Aniversario de Empleo

Sección 3 - La Compañía asignará los empleados que sean necesarios estar en turno para trabajar los días feriados designados en las Secciones 1 y 2 que anteceden, disponiéndose que la Compañía asignará de manera

In *JPA*

ABE

rotativa y de modo equitativo los turnos a trabajarse. Todo empleado de la Unidad Apropriada, con excepción de los comprendidos en el Grupo B del Artículo I, que se le asigne a trabajar en cualquier de los días feriados designados en las Secciones 1 y 2 que anteceden, recibirá compensación a razón del doble (2) de su tipo regular por hora, siempre que el empleado haya trabajado su día laborable anterior y su día laborable siguiente al día feriado, salvo por razón de enfermedad o por motivo justificado cuya comprobación podrá la Compañía requerir. Este Artículo no será aplicable a empleados temporeros.

Sección 4 - Cuando cualquier día feriado de los especificados en este Artículo coincida con el período de vacaciones, con el cumpleaños de un empleado, el aniversario de empleo o cualquier licencia con paga de un empleado, se le concederá un día adicional de vacaciones o la paga correspondiente a solicitud del empleado.

Sección 5 - Los días feriados se celebrarán de acuerdo a la fecha en que se disfruten en Puerto Rico.

Sección 6 - Aquel empleado que trabaje como parte de su turno regular de trabajo, un día feriado, que caiga domingo y que el lunes sub siguiente sea su día libre, éste empleado recibirá paga de dicho día feriado según se establece en el Convenio Colectivo como si el domingo fuera el día oficial que se celebra en Puerto Rico.

Sección 7 - Se dispone que aquel empleado que trabaje los días 1 y 6 de enero, Viernes Santo, Acción de Gracias, 25 de diciembre, día de los Padres y día de las Madres recibirán paga a razón de dos (2) veces de su salario regular.

Sección 8 - Los empleados de jornada parcial regular recibirán paga los días feriados, a la tarifa correspondiente al día de calendario de fiesta, cuando estos caigan en su turno de trabajo asignado.

Sección 9 - Se dispone, que aquel empleado en turno los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, o 5 de enero, recibirá compensación a razón de dos (2) veces la paga regular por cada hora trabajada después de las siete (7:00) de la noche.

Sección 10 - La Compañía hará un acomodo razonable sin que esto cause una carga onerosa ("undue hardship") en relación a cualquier empleado que solicite por escrito no trabajar el Viernes Santo por sus

creencias religiosas, con por lo menos siete (7) días calendario de anticipación. NSL

Sección 11 - Días feriados no trabajados se considerarán como ocho (8) horas trabajadas para propósitos de acumular vacaciones, licencia por enfermedad, bono de navidad y tiempo extra.

Sección 12 - Cuando a un empleado se le requiera trabajar en un día feriado, la Compañía publicará en el tablón de anuncios un itinerario de trabajo con cinco (5) días calendario de anticipación, excepto en casos de emergencia.

Sección 13 - Las horas que trabajen los empleados regulares a tiempo completo que sean asignados a trabajar durante los días feriados especificados en este Artículo, se pagará a razón de dos (2) veces el salario regular por hora, excepto se disponga lo contrario en este Artículo. De ser requeridos a trabajar se le garantizarán cuatro (4) horas de trabajo. Si al empleado se le requiere trabajar más de cuatro horas se le garantizarán ocho (8) horas de trabajo, disponiéndose que no habrá duplicidad de pago.

Sección 14 - Empleados en licencia por enfermedad recibirán paga por cualquier día feriado de los especificados en este Artículo y no se le descontará de los días por enfermedad acumulados no usados.

Sección 15 - Cuando un día feriado de los especificados en este Artículo coincida con el día de paga, la Compañía hará los esfuerzos necesarios para pagar el día anterior al día feriado.

Sección 16 - Además de los empleados de jornada completa que fueran asignados a trabajar un día feriado, la Compañía podrá utilizar empleados de jornada parcial regular para cubrir los días feriados designados en la Sección 1 del presente Artículo.

Sección 17 - Si un empleado de jornada completa regular que no estuviera en turno para trabajar un día feriado de los designados en la Sección 1, estuviere interesado en trabajar dicho día feriado tendrá prioridad para trabajarlo y éste deberá notificarlo a su supervisor en o antes de dos (2) días luego de que se haya dado aviso del turno de trabajo. El empleado de jornada completa regular interesado en trabajar un día feriado recibirá compensación a razón de tiempo y medio (1½) el salario regular por horas, siempre que el empleado haya trabajado su día laborable anterior y su día laborable siguiente al día feriado, salvo por razón de enfermedad o por motivo justificado cuya comprobación podrá la Compañía requerir.

25L

Sección 18 - La Compañía podrá contratar empleados temporeros por día ("Daily Hire") para cubrir días feriados, siempre y cuando no estén disponibles para realizar la labor empleados de jornada completa regular interesados en trabajar el día feriado a razón de tiempo y medio (1½) el salario regular por hora, conforme al Artículo 14 y luego empleados de jornada parcial regular en su departamento.

Sección 19 - Los empleados temporeros por día ("Daily Hire") pagarán la cuota correspondiente a la Unión sólo luego de haberse cumplido las condiciones dispuestas en el Artículo 2.

de

JPN

de.

NSL

ARTÍCULO 15
DIETAS Y ALOJAMIENTO

Sección 1 — Empleados contratados previo a la firma del presente Convenio, que regularmente realiza sus labores en los predios de la Compañía, y que le sean asignadas funciones fuera de dichos predios, tendrá derecho al importe de cualquier comida que caiga dentro del tiempo de duración de la tarea asignada. La Compañía pagará los gastos de comida, excepto en circunstancias imprevistas, bajo las condiciones y hasta un máximo que se especifican a continuación:

- A. Si sale en o antes de las 6:00 a.m. y regresa en o después de las 9:00 a.m. del mismo día, para desayuno siete dólares con cincuenta centavos (\$7.50) diarios.
- B. Si sale en o después de las 9:00 a.m. y regresa en o después de las 1:00 p.m. del mismo día, para almuerzo diez (\$10.00) dólares diarios.
- C. Si sale en o después de las 1:00 p.m. y regresa en o después de las 8:00 p.m. del mismo día, para comida diez (\$10.00) dólares diarios.
- D. Si sale en o después de las 8:00 p.m. y regresa en o después de las 12:00 de la noche, para cena diez dólares (\$10.00) diarios.

Sección 2 — En todo caso que se requiera que el empleado pernocte en el área que realiza su trabajo, la Compañía pagará todos los gastos razonables en que incurra dicho empleado en el desempeño de sus funciones, tan pronto sea posible luego que suministre los recibos. Disponiéndose que la Compañía le pagará las horas que éste trabaje, a razón de la paga que corresponda.

Sección 3 — Cuando la Compañía requiera que alguno de sus empleados viaje fuera de Puerto Rico a realizar alguna labor, la Compañía le adelantará por concepto de gastos el equivalente a ochenta (\$80.00) dólares diarios. La Compañía pagará además los gastos de transportación aérea, costo de habitación de hotel y el pasaje de avión.

Sección 4 — Cuando la Compañía requiera que alguno de sus empleados pernocte fuera de su hogar en Puerto Rico, se le pagará o

proveerá la transportación, costo de la habitación del hotel y cincuenta (\$50.00) dólares diarios de dieta.

Sección 5 — En ningún caso se le pagará más de una vez por el mismo concepto.

msl

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 16
DISPOSICIONES ESPECIALES SOBRE TALENTO

Sección 1 - En la eventualidad que la Compañía decida contratar talentos como se describe en el Grupo B, para sus producciones, la Compañía negociará salarios, horas, así como las demás condiciones de empleo dentro de los treinta (30) días calendario de la contratación del talento.

MSL

Jan

Jan

Sec.

NSL

ARTÍCULO 17
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 - En todo programa que requiera efectos de sonido y/o musicalización, además de los temas de presentación y despedida del programa, la Compañía utilizará los servicios de un musicalizador de la Unidad Apropriada.

Sección 2 - La Compañía se compromete a no utilizar a ningún miembro de la Unidad Apropriada para realizar labores de acarreo y transporte de materiales pesados, excluyendo el equipo y todo material de trabajo que no vaya sobre los límites establecidos por leyes o reglamentos de seguridad.

Sección 3 - La Compañía podrá negociar individualmente con empleados de la Unidad Apropriada, contratos de exclusividad, siempre que la Unión le dé el aval al borrador de contrato que se ofrecerá al empleado. Entendiéndose que en ningún caso dicho aval u objeción no demorará más de cinco (5) días laborables, dicho período podrá ser extendido por mutuo acuerdo.

Sección 4 - Todos los contratos individuales que negocie la Compañía con uno o más del personal cubierto por este Convenio, deberá enviarle copia del mismo a la Unión dentro de los cinco (5) días después de firmado el contrato.

Sección 5 - Las partes reconocen que la índole del trabajo de la Compañía en ciertos departamentos que así lo requieran por necesidad de transmisión o de grabación es tal que puede requerir un horario variable. Es entendido que cualquier cambio permanente que se vaya a hacer en los horarios de los empleados de la Unidad Apropriada que represente disminución del salario o sus complementos, o que signifique que tenga que dividir su jornada de trabajo permanente, tendrá que ser discutido y aprobado previamente entre la Compañía y la Unión. Disponiéndose que nunca habrá turnos partidos ("split shift").

Sección 6 - Cuando los programas tengan duración de una hora o más, la Compañía identificará también los coordinadores, técnicos de videotape, técnicos de audio, camarógrafos de piso, técnicos de (boom) micrófono, luminotécnicos, utileros, maquillistas, apuntadores, musicalizadores, técnicos de master control, técnicos de exteriores (Cosmovisión), editores y técnicos de ingeniería de unidad móvil.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sección 7 - En las producciones de telenovelas, obras de teatro, musicales y otros programas similares en la Compañía, se presentará al comienzo o al final de la transmisión el crédito y reparto de los artistas, maquillistas, coordinadores, técnicos, técnicos de ingeniería, técnicos de master control y empleados que trabajan en el Departamento de Escenografía.

Sección 8 - La Compañía enviará a la Unión una copia fiel y exacta de cada nuevo nombramiento que haga durante la vigencia del Convenio dentro de la Unidad Apropiaada, así como copia de la acción de personal relacionado con los empleados unionados dentro de los próximos diez (10) días calendario de haber hecho el nombramiento o la acción de personal. La cláusula de Procedimiento de Quejas y Agravios no se verá afectada y sus términos prescriptivos se ajustarán a lo establecido en esta cláusula.

Sección 9 - Toda grabación y/o transmisión que se realice en los predios de la Compañía se hará con el personal cubierto por este Convenio. En caso de grabación y/o transmisión que regularmente realice dentro de los predios de la Compañía se hará con el personal cubierto por este Convenio. Excepto se disponga lo contrario en el Artículo 38 (Producciones).

Sección 10 - Ningún empleado de la Unidad Apropiaada será transferido, cambiado o reasignado a otra labor distinta sin mediar su consentimiento. Entendiéndose que la transferencia, cambio o reasignación nunca implicará reducción de salario, status o derechos adquiridos.

Sección 11 - La Compañía y sus funcionarios al igual que los empleados de la Unidad Apropiaada y cualquier Oficial de la Unión se obligan a observar el mayor respeto, trato justo y consideración posible entre sí a fin de mantener las mejores relaciones.

Sección 12 - Las partes convienen en respetar los principios de ética profesional de los reporteros, periodistas y fotoperiodistas. En tal virtud no podrán exigir a los reporteros, periodistas y fotoperiodistas que le informen sobre fuentes de noticias, forma de acceso a determinados personajes, sitios y otros aspectos que formen parte del secreto profesional.

Sección 13 - Los empleados regulares que estén disfrutando de licencias tendrán derecho a recibir cualquier aumento estipulado en este Convenio que caiga en el período antes mencionado.

Sección 14 - Se entenderá como remoto toda transmisión originada fuera de los predios de la Compañía. "Predios" significa, para los propósitos

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

de este Convenio, todo lo que esté dentro de la verja del complejo El Mundo/Telemundo en Hato Rey, Puerto Rico.

Sección 15 - La Compañía no podrá utilizar los servicios del locutor de cabina o animador como obligación por su condición de empleo o de ésta para grabar "spots" comerciales para uso fuera del Canal. La Compañía le pagará al locutor de cabina o animador la tarifa de la industria, solamente si la tarifa fuera mayor a la que establece el Convenio.

Sección 16 - La Compañía le reembolsará el costo de las infracciones por guiar sobre el límite de velocidad autorizado incurrido en el desempeño de su labor y los boletos por mal estacionamiento a los reporteros, fotoperiodistas y a cualquier otro empleado que realice labores fuera de los predios de la Compañía en casos justificados, previa autorización del director de noticias, jefe de departamento o del supervisor de turno.

Sección 17 - Los reembolsos por infracciones justificadas se pagarán no más tarde de una (1) semana luego de presentar los recibos y ser aprobados según la sección anterior.

Sección 18 - En los espectáculos de variedades o cualquier otro programa o eventos especiales en que se requiera la utilización de equipo adicional de luces y/o sonidos o cualquier otro equipo técnico del Departamento de Producción la Compañía asignará igual número de técnicos de luces y/o sonidos, pertenecientes a la Unidad Apropriada, con respecto al número de técnicos traídos por los que presentan tal espectáculo para operar dicho equipo. Siempre y cuando el personal adicional esté disponible, siguiendo el orden a continuación:

- A. Llamar empleados que estén trabajando o que trabajaron su jornada regular el día de la producción.
- B. Llamar empleados en su día libre.
- C. Llamar empleados en vacaciones. Los técnicos de la Unidad Apropriada no serán utilizados en el montaje del equipo adicional aquí referido y sí podrán utilizarse en el manejo de dicho equipo. Esta disposición está sujeta a la cláusula del Artículo de Producciones.

Sección 19 - En caso de empleados de la Unidad Apropriada usando sus automóviles, debidamente aprobado por el supervisor u oficial para

25L
cubrir asignaciones específicas, los gastos de estacionamiento y peajes serán reembolsados dentro de siete (7) días calendario de ser presentados.

Sección 20 - La Compañía proveerá chalecos a prueba de balas a los reporteros de noticias, fotoperiodistas, fotoperiodistas-editores y técnicos de Unidad Móvil de Noticias para usarse cuando las circunstancias lo ameriten.

Sección 21 - La Compañía se compromete a cumplir con los requisitos de salud y seguridad consistentes con las leyes y reglamentos federales y estatales.

- A. La Compañía tomará las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo y vendrán obligados a corregir cualquier anomalía o deficiencia en las instalaciones físicas que puedan ocasionar accidentes.
- B. La Compañía no obligará a ningún empleado a efectuar trabajos que conlleven riesgo para la salud, vida o seguridad de él o cualquier otro empleado.

Sección 22 - La Compañía proveerá, instalará y mantendrá en sitios visibles y accesibles en la Oficina de Recursos Humanos, maquillaje, área de edición y escenografía, botiquines de primera ayuda.

Sección 23 - Este Convenio Colectivo incluye el acuerdo completo entre las partes y no podrá ser modificado, ampliado o enmendado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes. Lo no cubierto por este Convenio Colectivo podrá ser cubierto y negociado al expirar el mismo. Toda estipulación o acuerdo, escrito o verbal que modifique, interprete, amplíe o enmiende este Convenio Colectivo será nulo y no podrá hacerse cumplir en forma alguna, a menos que sea por escrito y esté firmado por el representante autorizado de Recursos Humanos, el Delegado General y un Oficial autorizado de la Unión y se haga formar parte de este Convenio Colectivo. No habrá acuerdo o estipulación alguna fuera de este Convenio Colectivo.

Sección 24 - El uso de cámaras fijas no ocasionará la cesantía de empleados de la Unidad Apropiaada ni reducción de horas de trabajo. Disponiéndose que la Compañía no usará cámaras movibles de estudios como cámaras fijas.

Sección 25 - Cuando un empleado sufra un accidente del trabajo o cualquier otra condición de salud y sea necesario transportarlo para recibir

servicios médicos y/o de hospitalización de emergencia, dependiendo de las circunstancias de cada caso, se utilizará para su transportación cualquier vehículo de la Compañía que esté disponible o servicios de ambulancia. De utilizarse un vehículo de la Compañía, tal vehículo podrá ser manejado por cualquier persona autorizada por la Compañía.

Sección 26 - La Compañía le concederá y pagará a cada empleado a quien se le requiera trabajar en día de elecciones generales o referéndum público o cualquier otro evento que requiera que el empleado pueda ejercer su derecho al voto, el tiempo necesario para que pueda votar.

Sección 27 - Si la Compañía considera que un empleado, debido a su eficiencia y el trabajo que realiza amerita un aumento de salario, este Convenio no constituirá una limitación a que la Compañía conceda dicho aumento de salario en base a tales factores. En tal caso, la Compañía notificará a la Unión por escrito después de haber tomado la acción.

Sección 28 - La Compañía no prohibirá a sus empleados el estacionar sus vehículos en sus facilidades, excepto en áreas reservadas. La Compañía designará el área de estacionamiento para los empleados. En caso de actividades especiales donde se utilice el área de estacionamiento, la Compañía hará los arreglos pertinentes para proveer estacionamiento y seguridad libre de costo a los empleados de la Unidad Apropiada asignados a trabajar en la actividad y/o a los que estén en su turno regular de trabajo.

Sección 29 - DEFINICION DE EMERGENCIA - El término "emergencia" a que se refiere este Convenio, significa aquella situación en que surge un problema súbito el cual no ha podido ser previsto, según la práctica hasta el momento, siempre y cuando no se abuse de esta definición o práctica.

Sección 30 - COPIAS DEL CONVENIO COLECTIVO - La Compañía imprimirá este Convenio en un panfleto y una copia será provista a cada empleado dentro de un término razonable a partir de la firma de este Convenio. La Compañía le suplirá copias suficientes a la Unión.

Sección 31 - Se les proveerá faja de seguridad a aquellos empleados que, por la naturaleza de su trabajo, sea necesaria para realizar su trabajo. La determinación de la Compañía no será irrazonable ni contrario a las leyes de seguridad y salud en el empleo.

Sección 32 - La Compañía continuará con el intercambio de ropa en el departamento de noticias, según la práctica pasada a la firma del Convenio.

du

JAN

del.

Sección 33 - El equipo de trabajo requerido para desempeñar las funciones del empleado será suministrado por la Compañía. El empleado cuidará y protegerá dicho equipo de trabajo y reembolsará a la Compañía por el costo de dicho equipo en los libros, cuando el mismo se extraviara o sufra daño por negligencia comprobada mientras estuvo bajo custodia del empleado.

Sección 34 - La Compañía rotará las asignaciones de trabajo de los fotoperiodistas, editores y/o fotoperiodistas-editores dentro de la Unidad Apropiaada que realicen labores fuera de Puerto Rico según la práctica actual mediante uso de los acuerdos de turnos rotativos de viajes entre estos empleados y el Director de Noticias. Los reporteros viajarán al exterior dependiendo de la historia a cubrirse, según la práctica actual.

Sección 35 - Cuando un empleado esté involucrado en un accidente de tránsito en el transcurso de su trabajo y se determine que dicho empleado no incurrió en violación de alguna norma de la Compañía o de las leyes, la Compañía será responsable de cualquier daño causado a personas o a propiedad pública o al equipo de la Compañía.

Sección 36 - No será una violación a este Convenio el que un empleado rehúse guiar un vehículo de la Compañía que haya sido reportado con anterioridad o mientras realiza una labor se encuentre en condiciones como defectuoso o inseguro debidamente comprobado por la Compañía y la Unión.

Sección 37 - Aquellos empleados que trabajen en situaciones catastróficas, (ejemplo: huracanes, terremotos, etc.) la Compañía les pagará las horas trabajadas a dos (2) veces su tipo por hora regular. Las horas de emergencia serán establecidas o determinadas por el Director de Noticias conjunto a la gerencia, excepto en caso de huracán o tormenta en que se hará en consulta con el Reportero del Tiempo. El empleado que pernocte en la Compañía se le proveerá de alimentos y un área de descanso, según la práctica actual.

Sección 38 - La Compañía le dará un bono de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) a los fotoperiodistas, fotoperiodistas-editores, reporteros y editores de noticias que sean premiados por las siguientes instituciones: la ASOCIACIÓN DE PERIODISTAS DE PR (ASPPRO), CLUB ULTRAMARINO DE PRENSA (OPC) y la ASOCIACIÓN DE FOTOPERIODISTAS.

Sección 39 - En accidentes en que resulten personas muertas, heridas o lastimadas, que ocurran cuando el empleado está conduciendo un vehículo

en el transcurso de su trabajo y se determine que dicho empleado no incurrió en violación alguna de las normas de la Compañía, ni de las leyes de Puerto Rico, la Compañía proveerá los servicios legales necesarios para la defensa de dicho empleado y pagará las horas regulares de trabajo que pierdan. La Compañía también pagará las horas regulares de trabajo que pierda el empleado, como resultado de asistir al Tribunal para defender su caso.

Sección 40 - En aquellas asignaciones fuera de Puerto Rico, la Compañía enviará a un fotoperiodista, o un fotoperiodista-editor para cubrir las mismas y un editor, si el material fuera a editarse en dichas asignaciones.

Sección 41 - La Compañía pagará, de ser necesario, la asistencia legal y las horas regulares que pierdan los reporteros, fotoperiodistas, fotoperiodistas-editores y aquellos otros empleados de la Unidad Apropiada por razones de ser citados a comparecer a cualquier tribunal o a investigaciones estatales o federales que estén relacionados con su trabajo.

Sección 42 - La Compañía pagará mediante cheque a los empleados de la Unidad Apropiada y cumplirá con los requisitos establecidos en el Reglamento del Secretario del Trabajo al efecto, siempre y cuando la Compañía cumpla con la obligación de pagar los salarios de los empleados. La Compañía también podrá pagar mediante depósito directo si los empleados voluntariamente así lo aceptaran.

Sección 43 - La Compañía suministrará al reportero y/o fotoperiodista y a la Unión copia de la orden del Tribunal donde se requiera que se le haga entrega o revele o autentique cualquier material o fuente de información.

Sección 44 - Si a un reportero, fotoperiodista y/o fotoperiodista-editor se le sigue juicio por rehusar a revelar sus fuentes de información o autentique cualquier material en que haya intervenido, la Compañía le asignará y pagará la asistencia legal necesaria para defender su caso.

Sección 45 - La Compañía facilitará un (1) área exclusiva para el uso de los empleados, que se utilizará para descanso o ingerir alimentos. Esta área estará provista de mesas, sillas, horno de microondas y nevera.

Sección 46 - La Compañía se compromete a instalar sensores de alto voltaje, que estén en buen funcionamiento, a los mástiles de las unidades móviles. La Compañía instalará sensores, para detectar que el mástil está

Am

JPR

466

desplegado, inmediatamente se active el interruptor de encendido del motor ("ignition switch"), de la Unidad Móvil. 232

Sección - 47 - En los remotos de las unidades móviles se incluirá un técnico de ingeniería cuando se realicen transmisiones con dos (2) o más cámaras desde una misma unidad móvil.

Sección 48 - En la eventualidad que se utilice "switcher", en dos (2) o más cámaras simultáneas, se asignará un técnico de ingeniería.

Sección 49 - La Compañía proveerá botas de goma a los técnicos de Unidad Móvil.

Sección 50 - La Compañía proveerá facilidades al personal de maquillaje, cuando realice labores de exterior.

Sección 51 - Todo pietaje grabado por un técnico de exteriores del Departamento de Cosmovisión, un fotoperiodista y/o fotoperiodista-editor del Departamento de Noticias se podrá utilizar en cualquier programa a ser transmitido por Telemundo de Puerto Rico sin que ello implique una violación al Convenio Colectivo, siempre y cuando se haga acorde a las políticas y ética establecidas por la Empresa. Disponiéndose que esta Sección no será utilizada de manera caprichosa, ni arbitrariamente, ni con el propósito de ocasionar reducción de horas de trabajo ni cesantías de empleados de la Unidad Apropiaada. Asimismo, la Compañía no asignará a un fotoperiodista del Departamento de Noticias trabajo que le corresponde a un técnico de exteriores del Departamento de Cosmovisión o viceversa, excepto en eventos deportivos fuera de Puerto Rico.

Sección 52 - En la eventualidad que la Compañía transmita programas especiales de despedida de año en vivo desde Puerto Rico, la Compañía le pagará una compensación adicional de doscientos cincuenta (\$250.00) dólares a cada empleado que sea asignado a trabajar en el mismo. El pago se hará en cheque separado.

Sección 53 - Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los salarios acordados. No habrá rebajas de salario, compensaciones y bonos, excepto según se dispone específicamente en este Convenio.

Sección 54 - El uso del servicio de noticias de cadenas de televisión hechas fuera de Puerto Rico o de agencias de noticias no ocasionará cesantías ni reducción de horas de trabajos a empleados de la Unidad Apropiaada que realizan labor en el Departamento de Noticias.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sección 55 - La Compañía reembolsará gastos legítimos en que incurra un empleado en beneficio de la Compañía, siempre que medie la autorización escrita del supervisor. Los gastos deberán estar debidamente documentados, siguiendo el procedimiento de reembolso de gastos establecidos por la Compañía. La Compañía pagará los gastos dentro de siete (7) días laborables de ser suministrados.

Sección 56 - La Compañía no penalizará a un reportero, fotoperiodista y/o fotoperiodista-editor por éste rehusar a revelar su fuente de información.

Sección 57 - La Compañía no revelará ninguna fuente de información que tenga un reportero, fotoperiodista y/o fotoperiodista-editor sin su consentimiento.

SL

Am

JPR

JGG

NSL

ARTÍCULO 18 EMPLEADOS DE JORNADA PARCIAL

Sección 1 - La Compañía podrá contratar empleados de jornada parcial cuya jornada no será menor de veinte (20) horas a la semana ni mayor de treinta (30) horas a la semana, salvo en casos de estricta emergencia, siempre y cuando el personal regular no esté disponible. Disponiéndose, a su vez, que las horas trabajadas por los empleados de jornada parcial durante los días feriados no se considerará como tiempo trabajado para efectos de la jornada máxima que el empleado a jornada parcial podría laborar.

Sección 2 - Este personal así contratado no adquirirá status de empleados regulares excepto que pasen a ocupar una posición regular en la Compañía, o que se cumpla con la Sección 7 en relación a los derechos allí enumerados.

Sección 3 - Un empleado nuevo a jornada parcial recibirá un salario regular por hora igual al que se establece en el Artículo 50 (Tarifas Mínimas) de este Convenio Colectivo, un empleado regular a jornada completa que se vea afectado por una reducción a jornada parcial dentro de su clasificación continuará recibiendo el salario por hora que recibía al momento del cambio.

Sección 4 - Los empleados a tiempo parcial no se utilizarán en remotos, excepto en casos de emergencia.

Sección 5 - Los empleados de jornada parcial pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del trigésimo primer (31) día de empleo.

Sección 6 - La Compañía no tendrá restricción en la contratación de empleados de jornada parcial siempre y cuando la contratación de estos empleados no represente disminución de los empleados a tiempo completo de la Unidad Apropriada, ni reducción de sus horas de trabajo, ni turnos fragmentados de trabajo para dichos empleados. Por turnos fragmentados de trabajo debe entenderse que la Compañía no contratará a partir de la firma del presente Convenio Colectivo dos (2) empleados a jornada parcial combinados en lugar de un (1) empleado de jornada regular completa para laborar de lunes a viernes en turnos consecutivos o con un periodo de descanso de cinco (5) horas o menos.

25L

Sección 7 - Todo empleado de jornada parcial que a la firma del presente Convenio haya realizado sus labores con la Compañía de modo regular por un periodo mayor de tres (3) meses, se considerará "empleado de jornada parcial regular" y serán aplicables todas las cláusulas de este Convenio, disponiéndose que las cláusulas económicas serán aplicadas proporcionalmente a menos que se disponga lo contrario en este Convenio. Todo empleado a jornada parcial contratado con posterioridad a la firma del presente Convenio que haya realizado sus labores con la Compañía de modo regular por un periodo mayor de tres (3) meses se considerará empleado a jornada parcial regular por lo que devengará el salario y los beneficios que se reconocen más adelante, disponiéndose que las cláusulas económicas para empleados contratados con posterioridad a la firma del presente Convenio serán aplicadas proporcionalmente a menos que se disponga lo contrario en este Convenio.

Sección 8 - Los empleados de jornada parcial no serán llamados a trabajar horas extras, si hubiere un empleado de jornada completa regular disponible para realizar la labor. Si un empleado de jornada parcial regular está realizando una labor y no termina dicha labor, éste podría culminarla después de su horario regular de trabajo, de ser autorizado por su supervisor.

Sección 9 - En la eventualidad que la Compañía le requiera a un empleado de jornada parcial trabajar un día feriado o día libre, le garantizará cuatro (4) horas de trabajo.

JPN

JL

ARTÍCULO 19
EMPLEADOS PROBATORIOS

NSL

Sección 1 - Los empleados nuevos contratados por la Compañía para realizar una labor cubierta por este Convenio (excepto los comprendidos en el Grupo B del Artículo 1), pasarán primero por un período probatorio improrrogable de noventa (90) días. Si durante dicho período su labor no es satisfactoria, la Compañía podrá despedirlo. Entendiéndose que, al transcurrir el término, automáticamente adquirirá status regular, salvo que las partes por mutuo acuerdo podrán extender el período probatorio hasta un máximo de seis (6) meses en aquellos casos que entiendan justificados.

Sección 2 - Los empleados probatorios pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del trigésimo primer (31) día de empleo.

[Handwritten signature]

JPN

KE

252

ARTÍCULO 20
EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1 - Se considerarán temporeros los siguientes empleados (excluyendo los comprendidos en el Grupo B del artículo 1):

- a) Aquellos empleados que se contraten por la Compañía para realizar una labor especial o de emergencia, cuya duración de empleo no exceda de tres (3) meses.
- b) Aquellos empleados que se contraten para cubrir empleados regulares durante el tiempo que estos disfruten de una licencia con fines de estudio, licencia de maternidad, vacaciones, enfermedad, licencia por servicio militar u otras licencias concedidas a empleados de la Unidad Apropriadada por ley o Convenio.
- c) Aquellos empleados que se contraten por la Compañía de conformidad con el Artículo 38 (Producciones).
- d) Aquellos empleados que se contraten por día, ("daily hire") para cubrir días feriados.

Sección 2 - El Delegado General y el Delegado del departamento serán notificados una vez sean contratados en su empleo, con copia del contrato temporero.

Sección 3 - Los empleados temporeros no formarán parte de la Unidad Apropriadada y no estarán, por tanto, cubiertos por este Convenio, excepto se disponga lo contrario por Ley y/o Convenio.

Sección 4 - Los empleos temporeros y los de jornada parcial regular, les serán ofrecidos a empleados en la lista de reemplazo, siempre y cuando cualifiquen, si no se cubren las vacantes con los empleados actuales según se dispone en el Artículo 3 (Ascensos y Plazas Vacantes). Si no hay empleados disponibles en la lista de reemplazo o si no pueden realizar el trabajo, la Compañía podrá emplear personal de afuera. Los empleados que estén en lista de reemplazo permanecerán en dicha lista si rehúsan trabajar en una posición temporera o de jornada parcial regular.

Sección 5 - Los empleados temporeros que sean contratados para cubrir trabajos temporeros que excedan más de treinta (30) días calendario, pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del

NSL
trigésimo primer (31) día de empleo. De ser contratados estos empleados nuevamente, pagarán cuotas a la Unión desde el primer día de reemplazo en cualquier posición temporera.

Sección 6 - Previo requerimiento por escrito de la Unión, la Compañía se compromete a separar de su empleo a cualquier empleado temporero que no estuviere al día en el pago de la cuota de iniciación y las cuotas periódicas semanales de la Unión.

Sección 7 - La Compañía le dará prioridad a los empleados temporeros, siempre y cuando cualifiquen, antes de emplear personal de afuera a ocupar cualquier posición regular dentro de la Unidad Apropriadada.

Sección 8 - Los empleados temporeros que su trabajo exceda de tres (3) meses o más consecutivos, la Compañía le dará los beneficios de los Artículos 14 (Días Feriados), 31 (Licencia por Enfermedad) y 53 (Vacaciones) para empleados reclutados con posterioridad a la firma del presente Convenio.

Sección 9 - Los empleados temporeros que su trabajo exceda de nueve (9) meses o más consecutivos, la Compañía le dará los beneficios que recibe un empleado regular reclutado con posterioridad a la firma del presente Convenio.

Sección 10 - Un empleado temporero a quien se le venza el contrato y sea nuevamente contratado para otra asignación temporera, su término de trabajo para efecto del presente Artículo comenzará a contar por entero de nuevo. Disponiéndose que el empleado temporero no disfrutará de ningún beneficio durante su subsiguiente asignación temporera hasta tanto no acumule nuevamente los meses de trabajo correspondientes, excepto se disponga lo contrario en este Convenio.

Sección 11 - La Compañía podrá contratar empleados temporeros por día ("daily hire") para cubrir días feriados siempre y cuando no estén disponibles para realizar la labor empleados de jornada completa regular interesados en trabajar el día feriado a razón de tiempo y medio (1½) el salario regular por hora conforme al Artículo 14 (Días Feriados) y/o empleados de jornada parcial regular en su departamento.

Sección 12 - Los empleados temporeros por día ("daily hire") pagarán la cuota correspondiente a la Unión sólo luego de haberse cumplido las condiciones dispuestas en el Artículo 2 (Taller Unionado).

LM

JPW

NSL

Sección 13 - Este Artículo estará sujeto al Artículo de Producciones.

lnw

JPR

JCE.

msL

**ARTÍCULO 21
EXCLUSIVIDAD**

Sección 1 - Se dispone que cuando la Compañía desee la exclusividad de alguno de los empleados comprendidos en el Grupo B del Artículo 1 (Unidad y Reconocimiento) habrá que hacerlo mediante un contrato de exclusividad a negociarse, conforme a lo estipulado en este Convenio, con el empleado y la Unión.

Sección 2 - A los efectos de este Artículo no se entenderá como exclusividad la exigencia de la Compañía al empleado, de que no realice cualquier otra labor fuera de la Compañía siempre y cuando no conflija con su horario regular de trabajo o disponibilidad del empleado.

Sección 3 - Empleados regulares a jornada completa no podrán trabajar en otro canal de televisión de la competencia, ni tampoco podrán llevar a cabo trabajo que afecte negativamente su imagen sin la previa autorización de la Compañía, la cual no será denegada caprichosamente, ni arbitrariamente, ni irrazonablemente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NSL

NSL

ARTÍCULO 22
EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1 - No más tarde de treinta (30) días después del día de efectividad de este Convenio Colectivo, después de cada aniversario de la efectividad de este Convenio, y noventa (90) días 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.

- a. Nombre y dirección
- b. Fecha de nacimiento
- c. Número de Seguro Social
- d. Fecha de empleo
- e. Salario, clasificación y cualquier otra compensación que no esté establecida en este Convenio
- f. Sexo

Sección 2 - Cuando se contraten empleados nuevos, la Compañía enviará a la Unión la información que se establece en la Sección 1 durante los próximos cinco (5) días calendario siguientes al nombramiento de dicho empleado.

Sección 3 - Cuando un empleado cese en su empleo por cualquier razón o cuando se cambie el salario de un empleado y la clasificación de trabajo, la Compañía notificará por escrito a la Unión, dentro de los próximos cinco (5) días calendario siguientes a dicha acción, e informará la fecha de efectividad de dicho cambio.

Sección 4 - La Compañía no podrá incluir ningún tipo de reporte en el récord de personal de ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio sin que el empleado y la Unión tengan conocimiento de su existencia.

Sección 5 - Del empleado no estar de acuerdo con dicho reporte o memorando, podrá seguir el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el Artículo 41 (Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje), en este Convenio.

Sección 6 - En casos de arbitraje, el empleado y la Unión podrán solicitar examinar y/o copiar documentos relevantes al caso del archivo de la oficina de personal del empleado concernido. En caso que la Compañía se niegue a que se copie o se examine, la Unión podrá solicitar del Árbitro una orden a esos efectos.

Sección 7 - Todos los contratos individuales que celebre la Compañía con uno o más del personal cubierto por este Convenio deberá enviarle copia del mismo a la Unión dentro de los cinco (5) días después de firmado el contrato.

Sección 8 - La Compañía enviará a la Unión una copia fiel y exacta de cada nuevo nombramiento que haga durante la vigencia del Convenio dentro de la Unidad Apropiaada así como copia de la acción de personal relacionado con los empleados unionados dentro de los próximos diez (10) días calendario de haber hecho el nombramiento o la acción de personal. La cláusula de procedimiento de quejas y agravios no se verá afectada y sus términos prescriptivos se ajustarán a lo establecido en esta cláusula.

Sección 9 - La Compañía le dará al empleado copia inmediatamente de toda evaluación escrita que se administre en relación a sus labores. El empleado deberá firmar el recibo de la evaluación sin que esto constituya una aceptación. Copia de dicha evaluación se le enviará a la Unión dentro de los próximos tres (3) días laborables.

Sección 10 - En la eventualidad que la Compañía le envíe una advertencia escrita, reprimenda escrita o una acción disciplinaria a un empleado, se le entregará copia al Delegado General y a la Unión, y se discutirá el problema con el empleado al momento de emitirse.

Sección 11 - Si el empleado no ha incurrido en ninguna falta similar en un periodo de doce (12) meses, a partir de la fecha de emitirse la advertencia, reprimenda o acción disciplinaria, la Compañía le enviará una carta al empleado, con copia al expediente de personal del empleado y con copia a la Unión, reconociendo que no ha vuelto a incurrir en una falta similar y le exhortará a que continúe observando igual conducta.

Sección 12 - La Compañía podrá enviarles cartas de reconocimiento a aquellos empleados que así lo ameriten, con copia al expediente de personal del empleado y a la Unión.

Sección 13 - Todo empleado tendrá el derecho de examinar su expediente de personal acompañado de un delegado o un Oficial de la Unión y un representante del Departamento de Recursos Humanos. El empleado deberá solicitar examinar su expediente de personal con por lo menos tres (3) días laborables de anticipación. Este período de tiempo pudiera ser menor si la Compañía y la Unión lo acuerdan, según las razones que lo ameriten.

msl

ARTÍCULO 23
FALLECIMIENTO DE UN EMPLEADO

Sección 1 — En caso de fallecimiento de un empleado de la Unidad Apropriada, la Compañía se compromete a contribuir con quinientos (\$500.00) dólares para los gastos del sepelio; disponiéndose que esta cantidad le será entregada al beneficiario inmediato que aparezca en su tarjeta de seguro de vida.

Sección 2 — En el caso del fallecimiento del cónyuge, hijos y padres de un empleado de la Unidad Apropriada, la Compañía contribuirá con novecientos (\$900.00) dólares para los gastos del funeral.

Sección 3 — La Compañía le proveerá un seguro funeral (terminal) a todos los empleados regulares de la Unidad Apropriada.

Sección 4 — Cuando un empleado se acoja a la jubilación o se retire por incapacidad, la Compañía le continuará pagando el seguro funeral (terminal) por los veinticuatro (24) meses siguientes al retiro.

Am

JPR

JG

NSL

ARTÍCULO 24
FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DE EMPLEADO

Sección 1 - En los casos en que falleciere un familiar de algún empleado de la Unidad Apropriada, la Compañía le concederá cuatro (4) días laborables libres consecutivos con paga. Si ocurriera fuera de Puerto Rico, le concederá cinco (5) días laborables libres consecutivos con paga. Se entiende por familiar: padre, madre, hijos, cónyuge, suegros, hermanos y abuelos.

Sección 2 - La Compañía podrá requerir evidencia del fallecimiento y/o parentesco del familiar del empleado.

Sección 3 - Será discreción del empleado, utilizar en fracción o en su totalidad los días concedidos en tiempo libre y paga por muerte familiar, siempre y cuando no afecten las operaciones el uso total o fraccionado de dichos días.

fm
JPA
JH

ARTÍCULO 25 GASTOS DE TRANSPORTACION

Sección 1 - Cuando un empleado, de los que realizan su trabajo en los predios de la Compañía le sea requerido salir de dichos predios a desempeñar alguna función, le será proporcionada la transportación para esos fines más los gastos en que haya de incurrir, excluyendo el Grupo B del Artículo 1.

Sección 2 - La Compañía no penalizará a un empleado que no reciba gastos de transportación, por negarse a utilizar su vehículo personal.

Sección 3 - Cuando la Compañía requiera que alguno de sus empleados viaje fuera del área metropolitana a realizar alguna labor, devengará éste el millaje de cincuenta (.50) centavos por milla.

Sección 4 - Se entenderá como área metropolitana:

- a. San Juan
- b. Trujillo Alto
- c. Bayamón
- d. Guaynabo
- e. Cataño
- f. Carolina
- g. Levittown

ARTÍCULO 26

HORAS DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRAS

Sección 1 — La semana normal de trabajo del personal incluido en la Unidad Apropriadada, consistirá de cuarenta (40) horas semanales y la jornada de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas. La semana de trabajo consistirá de cinco (5) días consecutivos.

Sección 2 — Cada hora trabajada o fracción de hora en exceso de ocho (8) horas al día se pagará a razón de tiempo y medio (1½) del salario regular por hora, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar el exceso de las ocho (8) horas. Cada hora trabajada o fracción de hora en exceso de doce (12) horas al día se pagará a razón de dos (2) veces el salario regular por hora, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar el exceso de las doce (12) horas.

Sección 3 — Las horas o fracción de horas regulares que se trabajen en exceso de cuarenta (40) horas regulares a la semana de trabajo, se pagarán a razón de tiempo y medio (1½) del salario regular por hora, disponiéndose que no habrá duplicidad de pago.

Sección 4 — La Unión reconoce el derecho de la Compañía a utilizar personal de la Unidad Apropriadada que necesite para trabajar horas extras y días feriados; disponiéndose que la Compañía no podrá tomar acción de clase alguna contra cualquier empleado que se niegue a trabajar horas extras o días feriados, si para propósitos de horas extras, el mismo no ha sido notificado durante su turno de trabajo del día anterior excepto en emergencias; para propósitos de días feriados, aplicará lo que dispone la Sección 12 del Artículo 14 (Días Feriados). Asimismo, se dispone que la Compañía distribuirá de modo equitativo el trabajo extra entre los empleados regulares. Se dispone que cualquier empleado podrá negarse a trabajar horas extras o en días feriados siempre que medie causa justificada, cuya comprobación podrá requerir la Compañía.

Sección 5 — A los empleados se les fijará un periodo continuo de tomar alimentos que no será menor de una (1) hora, cuyo período deberá comenzar no antes de haber completado la tercera hora consecutiva de trabajo ni después de haber comenzado la sexta hora consecutiva de trabajo. Si al empleado se le requiere trabajar durante su período de tomar alimentos, se le pagará dicho tiempo a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga. Disponiéndose que en la eventualidad que la Compañía, por necesidades de la operación requiera reducir el período de

tomar alimentos a un empleado a uno de treinta (30) minutos, lo discutirá y negociará con la Unión y el empleado. NSL

Sección 6 — A los empleados que se encuentren realizando funciones fuera de los predios de Telemundo como parte de sus tareas regulares de trabajo, no se les fijará un periodo continuo de tomar alimentos. Estos podrán disfrutar de su periodo de tomar sus alimentos, el cual no será mayor ni menor de una (1) hora, y el período deberá comenzar no antes de haber completado la tercera (3) hora consecutiva de trabajo, ni después de haber comenzado la sexta (6) hora consecutiva de trabajo, sin penalidad alguna. Si se le requiere trabajar durante su periodo de tomar alimentos, se le pagará dicho tiempo a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de pago. Disponiéndose que en la eventualidad que la Compañía por necesidades de la operación requiera reducir el periodo de tomar alimentos a un empleado a uno de treinta (30) minutos, o el empleado lo solicite, se discutirá y negociará con la Unión y el empleado.

Sección 7 — Las horas que se trabajen el séptimo día consecutivo de la semana de trabajo se pagarán al tipo doble del salario regular, disponiéndose que no habrá duplicidad de pago.

Sección 8 - Cuando se utilizaren los servicios de los empleados a tiempo completo, en cualquiera de sus días libres, que represente un sexto día de trabajo, la Compañía les garantizará cuatro (4) horas de trabajo y si el empleado trabajara más de cuatro (4) horas, se le garantizará ocho (8) horas de trabajo. Las horas se le pagarán una vez y media (1½) del salario regular, según establecido en la Sección 3 de este Artículo.

Sección 9 – Los turnos de trabajo serán publicados en los tabloneros de anuncio con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación.

Sección 10 — Cuando la Compañía requiera a un empleado reportarse a trabajar en un lugar fuera de los predios de la Compañía, el empleado empezará a devengar su salario a partir de su hora normal de trabajo asignado. Aplicará la definición de "predios" del Artículo 17 (Disposiciones Generales). Disponiéndose que, si al empleado se le requiere reportarse a trabajar antes de su horario designado, se le pagarán las horas extras que trabaje.

Sección 11 — Empleados a quienes se les requiera trabajar horas extras después de haber trabajado sus ocho (8) horas regulares, se les dará un mínimo de una (1) hora de trabajo o de paga de tiempo extra.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NSL

Sección 12 — No habrá turno diario de trabajo dividido ("split shift").

Sección 13 — Una vez se le notifique al empleado que va a trabajar tiempo extra, no se podrá cancelar dicho trabajo extra sin una penalidad de una (1) hora de paga a tiempo extra.

Sección 14 — La Compañía mantendrá un récord de las horas regulares y horas extras trabajadas de los empleados de la Unidad Apropiaada. Dichos récords podrán ser inspeccionados por el empleado y la Unión ante un representante de la Compañía.

Sección 15 — La Compañía notificará a los empleados afectados publicando en los tablonos de anuncios cualquier cambio en los turnos de trabajo con no menos de cinco (5) días calendario de anticipación, excepto en emergencias de fuerza mayor, o cualquier otra causa ajena a la voluntad de la Compañía. Cuando no se cumpliere con tal requisito, excepto lo aquí señalado, la Compañía pagará una penalidad de cuatro (\$4.00) dólares por cada hora trabajada durante el primer día afectado por el cambio.

Sección 16 — Cuando un empleado trabaje después de la medianoche la Compañía le pagará un diferencial de cuatro dólares con cincuenta centavos (\$4.50) por cada hora trabajada después de la medianoche en adición al salario regular por hora, excepto cuando las horas trabajadas después de la medianoche sean horas extras por las cuales el empleado recibe paga extra.

Sección 17 — En aquellos casos en que los empleados soliciten rotar los turnos de trabajo, se hará la rotación cada cinco (5) semanas. Los empleados podrán intercambiar los días libres y/o turnos de trabajo entre sí con previa autorización de su supervisor y notificación al delegado sin que dicho cambio afecte económica y operacionalmente a la Compañía.

Sección 18 — Cuando la Compañía requiera que un empleado trabaje durante el período que tiene para tomar alimentos, le dará la oportunidad al empleado a buscar o ingerir alimentos antes o después del tiempo que tiene asignados para tomar alimento, si se le requiere al empleado que continúe trabajando hasta terminar el turno.

Sección 19 — La Compañía le notificará a un empleado con por lo menos dos (2) horas de anticipación cuando habrá de trabajar tiempo extra, excepto en casos de emergencia.

Sección 20 — La Compañía le pagará un diferencial de treinta (.30) centavos por hora a los empleados de master control, video tape, e ingeniería que le asignen abrir la estación. NSL

Sección 21 — En la eventualidad que el empleado tenga que trabajar horas extras y la Compañía le requiera tomar los períodos de tomar alimentos, la Compañía reducirá el segundo y cualquier otro período adicional de alimentos de una (1) hora a media (1/2) hora.

Sección 22 — Cuando a un empleado se le requiera trabajar durante su periodo de tomar alimento, deberá ser notificado con por lo menos una (1) hora de anticipación, excepto en casos de emergencia, sujeto a lo dispuesto en la sección seis (6) de este Artículo.

Sección 23 - Por acuerdo entre el empleado y la Compañía se podrá reducir el período de tomar alimentos, de su turno regular, de una (1) hora a media (1/2) hora.

Sección 24 - Las disposiciones de este Artículo no serán aplicables al Grupo B del Artículo 1.

Sección 25 - La Compañía podrá suscribir acuerdos de tiempo flexible con los empleados, siempre que medie el consentimiento de la Unión.

Sección 26 - No habrá duplicidad de pago.

Am *Jpa* *NSL*

ARTÍCULO 27
LABOR INTERINA

Sección 1A - Todo empleado de la Unidad Apropiaada que ocupe interinamente un puesto que estuviere clasificado con una tarifa mínima superior al suyo, conforme al Artículo 50 (Tarifas Mínimas), recibirá en adición a su sueldo regular, durante todo el servicio interino, la diferencia entre el sueldo menor de la clasificación del sustituido y el sueldo del sustituyente. En caso que el sueldo menor pagado en la clasificación del sustituido sea igual o menor al del sustituto, se le pagará a éste en adición a su sueldo el veinte por ciento (20%) de su salario regular. En ningún caso el empleado sustituto devengará menos del veinte por ciento (20%) adicional a su salario regular.

Sección 1B - Cuando un empleado ocupe interinamente un puesto que estuviere clasificado con una tarifa mínima similar al suyo, conforme al Artículo 50, éste recibirá durante todo el servicio interino, además de su sueldo regular, un diez por ciento (10%) de su salario regular. En los casos en que el servicio interino tenga una duración de dos (2) horas o menos, el empleado sustituto solamente recibirá su salario regular durante el servicio interino.

Sección 1C - Cuando un empleado ocupe interinamente un puesto que estuviere clasificado con una tarifa mínima menor al suyo, conforme al Artículo 50, éste solamente recibirá su salario regular durante todo el servicio interino.

Sección 2 — Cuando un empleado de la Unidad Apropiaada tenga que trabajar interinamente más de cuatro (4) horas durante un día, se le garantizarán ocho (8) horas de labor interina.

Sección 3 — La Compañía no utilizará este Artículo como excusa para no llenar plazas vacantes pendientes.

ARTÍCULO 28 LICENCIA MILITAR

NSL

Sección 1 — El empleado reclutado para servicio militar regular activo con el Gobierno de los Estados Unidos será considerado en licencia sin paga hasta un máximo de cuatro (4) años de servicio militar regular. Al regresar luego del reclutamiento, el empleado solicitará y la Compañía, no más tarde de siete (7) días calendario 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.

Sección 2 — El tiempo en el servicio militar regular activo será considerado como tiempo con la Compañía al computar la paga final (Compensación por Cesantía) Artículo 7 y antigüedad en el trabajo.

Sección 3 — Al ingresar al servicio militar el empleado recibirá paga por todas las vacaciones, enfermedad acumulada y cualquier otro beneficio acumulado bajo este Convenio hasta la fecha del comienzo de la licencia militar.

Sección 4 — Dentro de noventa (90) días calendario después de su licenciamiento del servicio militar regular activo, más el tiempo que necesite para viajar, hasta un máximo de diez (10) días calendario, desde el sitio en que se licencie hasta el lugar en que tiene que reportarse a trabajar, el empleado deberá solicitar su antiguo empleo con la Compañía.

Sección 5 — Si un empleado es transferido temporeraamente para reemplazar a otro empleado que esté en licencia militar regular, luego del retorno de este último a su antiguo empleo, el empleado temporeraamente transferido será reinstalado a su antigua posición con los salarios y condiciones prevalecientes siempre y cuando la posición anterior continúe existente 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.

Sección 5a — Si la posición anterior no continúa existente, el empleado podrá desplazarse ("bump") a cualquier otra posición que él cualifique y tenga mayor antigüedad que el empleado que desplace. De no haber ninguna posición donde cualifique y tenga mayor antigüedad, el empleado recibirá compensación por cesantía según dispone el Artículo 7 (Compensación por Cesantía) y cualquier otro beneficio acumulado y pasará



a la lista de reemplazo. El empleado recibirá crédito completo por experiencia en la nueva clasificación, por todo el tiempo que le ha estado ocupando. NSL

Sección 6 — El empleado transferido temporariamente para reemplazar a otro empleado en licencia militar será informado por escrito que dicha transferencia se debe a la licencia militar concedida a otro empleado, informándoles a cuál empleado está reemplazando. Al terminar su transferencia temporera regresará a su posición original con los salarios y condiciones prevalecientes. Copia de dicho informe será enviado al Delegado General.

- a. Siempre que el empleado que está regresando de licencia militar acepte por lo menos siete (7) días calendario antes de ser reinstalado el empleado transferido bajo la Sección 5 recibirá aviso por escrito por lo menos siete (7) días calendario antes de ser transferido.

Sección 7 — Un empleado nuevo reclutado para reemplazar a otro empleado que haya ido al servicio militar regular o al empleado temporariamente transferido para reemplazar otro en servicio militar regular, disfrutará de todos los beneficios de este Convenio exceptuando lo siguiente:

- A. No tendrá derecho a plan de pensiones a menos que el empleado en licencia militar no regrese, en cual caso el empleado sustituto, si se quedara ocupando la posición, tendrá derecho al plan de pensiones a partir de la fecha de empleo con la Compañía.
- B. No podrá utilizar el procedimiento de quejas y agravios para reclamar la posición para la cual fue empleado como reemplazo.

Sección 8 — Siempre que el empleado que está regresando de licencia militar acepte esperar por lo menos siete (7) días calendario antes de ser reinstalado, el empleado reclutado bajo la Sección 7 recibirá aviso por escrito por lo menos siete (7) días calendario antes de ser cesanteado.

Sección 9 — Los empleados que sean llamados para el curso de adiestramiento militar de cuatro (4) semanas o para servicio de emergencia por el Presidente de los Estados Unidos o el Gobernador de Puerto Rico en la Reserva de 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 adiestramiento militar hasta un máximo de cuatro (4) semanas o el periodo del servicio de emergencia y su salario usual en la

NSL
Compañía, de ser la paga menor que el salario en la Compañía. Estos empleados regresarán a su empleo inmediatamente después de completar las cuatro (4) semanas de adiestramiento militar o el período de servicio de emergencia, sin pérdida de ningún derecho aplicable en el Convenio Colectivo.

Sección 10 — Durante las cuatro (4) semanas a las cuales se hace referencia en la sección anterior, se acumulará licencia por enfermedad y de vacaciones por el tiempo que esté disfrutando de esta licencia, siempre y cuando el empleado se reintegre a su trabajo. Esta licencia no se cargará a licencia de vacaciones o a ninguna otra licencia del empleado.

Sección 11 — Al regresar de su adiestramiento militar, o de emergencia, o del servicio militar regular o activo y 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 de que no hubiese una posición disponible para la cual el empleado cualifique, o no tenga antigüedad para desplazar luego de su regreso, su nombre será incluido en la lista de reemplazo según establecido en el Artículo 40 (Protección Contra Cesantías y Nueva Tecnología) de este Convenio según dispone el mismo y recibirá paga por cesantía según establecido en el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio acumulado.

Sección 12 — Los empleados en licencia de acuerdo a la Sección 9 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 o el periodo de servicio de emergencia. En cuanto a salario, aplicará lo dispuesto en la Sección 9 anterior.

Sección 13 — 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 los Estados Unidos de América.

NSL

ARTÍCULO 29
LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

Sección 1 - La Unión y la Compañía se pondrán de acuerdo sobre el tiempo sin paga a concederse a empleados de la Unidad Apropriada designados por la Unión para asistir a convenciones, seminarios, actividad obrera o aceptar posiciones dentro de la Unión o en la Internacional.

Sección 2 - La Unión notificará a la Compañía con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación los empleados designados y la probable duración de la actividad.

Sección 3 - La Unión conviene en que al hacer su solicitud prestará la debida consideración al número de empleados afectados a fin de que no haya interrupción de las operaciones de la Compañía debido a la falta de empleados disponibles.

Sección 4 - Los términos de la licencia para asuntos sindicales podrán extenderse por acuerdo mutuo.

Am

JOK

Jee

NSL

ARTÍCULO 30
LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1 — A todo empleado que se le requiera, previa citación al efecto, ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia para cualquier asunto relacionado con su trabajo o para servir de jurado, se le concederá una licencia con paga, equivalente a un máximo de cinco (5) semanas, período que será extendido de ser necesario, por acuerdo mutuo entre la Compañía y la Unión.

Sección 2 — Esta licencia no podrá negarse al empleado ni se le cargará a ninguna otra licencia o derecho.

Sección 3 — Durante todo el tiempo que el empleado esté en esta licencia acumulará antigüedad, Bono de Navidad, vacaciones y licencia por enfermedad de conformidad con este Convenio Colectivo.

Sección 4 — El empleado en disfrute de esta licencia vendrá obligado a reportarse a su trabajo siempre que sea posible en cualquier día que sea excusado por el Tribunal. Para tener derecho a la paga por esta licencia el empleado deberá presentar certificación del Tribunal sobre los días y horas en que estuvo sirviendo como jurado.

Am

JPN

SEE

NSL

ARTÍCULO 31
LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Disposiciones aplicables a empleados que devenguen compensación fija:

Sección 1 — Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo completo, acumulada de la siguiente manera:

a) Todo empleado que tenga de 0 a 5 años de servicios consecutivos en la Compañía, acumulará catorce (14) horas por mes, en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, para empleados contratados previo a la firma del Convenio Colectivo.

b) Todo empleado de 5 años o más de servicios consecutivos en la Compañía, acumulará catorce punto sesenta y siete (14.67) horas por mes, en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes acumulará licencia por enfermedad en la proporción en que el número de horas que trabaje en el mes a cien (100) horas. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de ciento veinte (120) horas. Si el salario se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo al momento de enfermarse.

c) Todo empleado nuevo, que sea contratado a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo completo, acumulada de la siguiente manera:

Todo empleado contratado con sueldo completo a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, acumulará, a razón de un (1) día, por mes en que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para Telemundo (equivalente a un máximo de doce (12) días al año). Todo empleado contratado a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo y que alcance 5 años o más de servicio consecutivos en la Compañía acumulará licencia de enfermedad según lo establecido en el Convenio Colectivo para todos los demás empleados. Disponiéndose que aquellos empleados regulares y activos a la fecha de la firma del presente Convenio que disfruten de una tasa de acumulación mayor por concepto de Licencia de Enfermedad continuarán disfrutando de dicha acumulación.

Sección 2 — El empleado con derecho a dicha licencia que se enfermare, deberá notificar lo antes posible del hecho de su enfermedad a la Compañía, excepto en circunstancias que estén fuera de control del empleado, la cual podrá verificar tal hecho por los medios que estimare necesarios, inclusive mediante el requisito de presentación de certificado médico después de dos (2) días laborables de estar enfermo. NSL

Sección 3 — Las horas que el empleado acumule en exceso de ciento veinte (120) horas le serán liquidadas al 31 de agosto y pagadas en o antes del 15 de septiembre de cada año. En caso que el empleado cese en su empleo por cualquier razón, la Compañía le liquidará la licencia por enfermedad acumulada.

Sección 4 — En caso de la muerte del empleado, se le pagará la totalidad de las horas por enfermedad acumuladas a sus herederos determinados por el Tribunal.

Sección 5 — Empleados que estén disfrutando de licencia por enfermedad con paga, acumularán vacaciones y licencia por enfermedad, y se le contará dicho tiempo para computar su antigüedad y Bono de Navidad.

Sección 6 — 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.

Sección 7 — De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el periodo que esté enfermo el empleado recibirá dicho aumento comenzando en la fecha de efectividad.

Sección 8 — En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad con paga, el empleado podrá solicitar el uso de las horas acumuladas de sus vacaciones regulares.

B. Disposiciones aplicables a empleados que no devenguen compensación fija:

Sección 1 — Todo empleado acumulará mensualmente licencia por enfermedad a razón (equivalente) en términos de tiempo del seis por ciento (6%). El empleado podrá acumular esta licencia hasta el equivalente en términos de tiempo del seis por ciento (6%) hasta el ingreso de veinticuatro

NSL

(24) meses. Cuando el empleado enferme y un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en condiciones de trabajar o se hospitalice sujeto a comprobación, tendrá derecho a recibir el número de días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. La cantidad a pagarse por día de enfermedad se computará dividiendo lo acumulado a base del por ciento (%) correspondiente por año de Convenio entre el número de meses en que el empleado haya acumulado licencia por enfermedad con la Compañía, pero nunca se dividirá por más de veinticuatro (24) meses.

*Disponiéndose que cuando el empleado esté trabajando nunca acumulará más del por ciento (%) que corresponda por año de Convenio del ingreso bruto devengado durante los últimos veinticuatro (24) meses con la Compañía. La licencia por enfermedad acumulada hasta la fecha en que el empleado deje de trabajar para la Compañía quedará disponible hasta un periodo de doce (12) meses a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar para la Compañía, siempre y cuando que dentro de dicho período regrese a trabajar para la Compañía con la cual acumuló dicha licencia en defecto en lo cual perderá lo acumulado durante los primeros doce (12) meses del total de los últimos veinticuatro (24) meses.

Sección 2 — Cuando el empleado pase a trabajar a base de compensación fija con el mismo patrono y se enferme, utilizará primeramente los días que haya acumulado por concepto de licencia por enfermedad a base del por ciento (%) que corresponda por año de Convenio de su ingreso. Luego usará los días acumulados bajo el sistema de compensación fija. Esta última disposición se aplicará a la inversa cuando un empleado de compensación fija pasa a trabajar bajo este sistema.

Sección 3 — Cuando un empleado utilice parte de su licencia por enfermedad, cada día, así usado, corresponderá a un (1) mes de trabajo, a fines de determinar la cantidad a pagarse por día de enfermedad.

*Entendiéndose que cualquier número de horas trabajadas durante un mes equivalente a un mes de trabajo para efecto del cómputo.

Am

JPR

JCB

252

ARTÍCULO 32
LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1 — Las empleadas en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cinco (5) semanas después. En caso que el alumbramiento sea prematuro y no se haya disfrutado del descanso prenatal o del total de las cuatro (4) semanas del referido descanso, se le añadirá al descanso postnatal los días que se dejaron de disfrutar antes del alumbramiento. Podrá la empleada solicitar su reintegro al trabajo después de transcurridas las primeras cuatro (4) semanas de descanso postnatal, presentando junto con su solicitud, un certificado médico que acredite su aptitud para trabajar. Si el alumbramiento ocurriere pasadas las cuatro (4) semanas del descanso prenatal, se extenderá dicho descanso hasta que sobrevenga el alumbramiento y se conservará aún el derecho de disfrutar de las cinco (5) semanas de descanso postnatal. La empleada tendrá 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.

Sección 2 — Durante el disfrute de esta licencia por maternidad la madre trabajadora tendrá derecho a recibir el cien (100%) por ciento del salario que estuviere recibiendo por su trabajo.

Sección 3 — De sobrevenirle alguna complicación a la empleada después del alumbramiento que le impida trabajar una vez transcurrido el descanso postnatal, la Compañía vendrá obligada a ampliar el período de descanso *postpartum* por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso la empleada no tendrá derecho a recibir compensación adicional durante la ampliación del período de descanso, pero se le reservará su empleo.

Sección 4 — El hecho que la criatura nazca sin vida en nada afectará los derechos que la empleada tiene al amparo de este Artículo.

Sección 5 — Toda empleada para disfrutar de licencia por maternidad deberá presentar a la Compañía un certificado médico en que se haga constar la fecha probable del parto y la necesidad de disfrutar del descanso, excepto cuando se trate de un alumbramiento inesperado. Será asimismo necesario presentar certificado médico cuando se necesite una ampliación del descanso postnatal. Para tener derecho al disfrute del descanso no será necesario que la empleada haya concebido mientras era empleada de la Compañía.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

252

Sección 6 — El pago se hará en la misma forma y términos establecidos para el pago de salarios correspondientes.

Sección 7 — Deberá la Compañía pagar a la empleada el cien (100%) por ciento del salario regular cuando la misma sea procedente de acuerdo a este Artículo y también le reservará el empleo durante el disfrute de la licencia por maternidad o de aborto involuntario.

Sección 8 — La Compañía no podrá despedir a una empleada embarazada por su menor rendimiento en el trabajo por razón del embarazo.

Sección 9 — En casos de aborto involuntario, incluyendo aquellos que sean provocados legalmente por prescripción médica y que la empleada 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 del médico que le atendió durante el aborto especificando que este fue un aborto involuntario.

Sección 10 — La Compañía pagará a la empleada durante el descanso por aborto involuntario el cien (100%) por ciento del salario que ésta hubiera recibido de haber estado trabajando.

Sección 11 — Si la empleada que está disfrutando de licencia por maternidad o aborto involuntario, luego de expirar la licencia por maternidad y no puede reintegrarse a su trabajo por recomendación del médico, se le concederá licencia por enfermedad, siempre que presente un certificado médico.

Sección 12 - Si la empleada que esté disfrutando de licencia debido a maternidad o aborto involuntario desea reintegrarse a su trabajo antes de la expiración, podrá hacerlo, sujeto a la presentación de un certificado médico y que notifique a la Compañía con siete (7) días calendario de anticipación a la fecha en que se supone que regrese al trabajo.

Sección 13 — Mientras se encuentre disfrutando de licencia por aborto involuntario o licencia por maternidad, la empleada puede recibir paga por vacaciones acumuladas, y licencia por enfermedad si así lo desea al terminar las nueve (9) semanas con paga.

Am

JPH

KEE

Sección 14 — Nada de lo incluido en este Artículo será interpretado contrario a lo que establecen las leyes del Estado Libre Asociado y Federales que regulan la licencia por maternidad, a menos que este Artículo conceda mayores beneficios por maternidad que dichas leyes.

Sección 15 — Cuando una empleada adopte un niño (a), tendrá derecho a disfrutar de dos (2) semanas de licencia por maternidad con paga.

Sección 16 — En la eventualidad que una empleada regular cubierta por el Convenio Colectivo sea atacada sexualmente y como resultado quede embarazada, y decide someterse a un aborto, la empleada tendrá derecho a un descanso hasta un máximo de dos (2) semanas después del aborto, si presenta un certificado médico a la Compañía del médico que la atendió durante el aborto.

NSL

Am

JPH

JKE

ARTÍCULO 33
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 acumuladas a la fecha de comenzar a disfrutar de esta licencia.

Esta licencia no se entenderá como contraria a la ley de licencia familiar ("Family and Medical Leave Act"). Los términos de tiempo que provee la ley no se sumarán a los que provee este Artículo.

lm

JAP

det

NSL

ARTÍCULO 34
LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1 — Se concederá una licencia por paternidad con paga de cinco (5) días laborables a todo aquel empleado a quien le naciere un(a) hijo(a) o adopte un(a) niño(a).

Sección 2 — Los comprendidos en el Grupo B del Artículo 1 (Unidad y Reconocimiento) recibirán en lugar de lo aquí establecido la paga correspondiente, excepto en caso de emergencia en que podrá utilizar esta licencia.

Sección 3 — Esta licencia se disfrutará inmediatamente después del parto o adopción.

ln

JPN.

JFF

msl

ARTÍCULO 35
LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1 - Después de un (1) año de servicio en la Compañía, cualquier empleado, (excepto los comprendidos en el Grupo B del Artículo 1 (Unidad y Reconocimiento), podrá obtener licencia para estar ausente un máximo de seis (6) meses sin paga, a condición que el empleado no trabaje durante ese período en canales de televisión que compitan con los negocios de la Compañía y de que solamente un empleado a la vez se ausente con dicha licencia por cada departamento. Esto no se entenderá como contrario a la ley de licencia familiar ("Family and Medical Leave Act").

Sección 2 - Después de un (1) año de servicio con la Compañía, cualquier empleado, (excepto los comprendidos en el Grupo B del Artículo 1), podrá obtener licencia hasta en (1) año, sin paga, para proseguir estudios relacionados con su trabajo en la Compañía, pero solamente un empleado por departamento podrá disfrutar a la vez de esta licencia; disponiéndose que el empleado con licencia podrá reintegrarse a su empleo una vez termine los estudios.

Sección 3 - Los términos de las licencias aquí establecidos podrán extenderse por mutuo acuerdo.

Sección 4 - En la eventualidad en que un empleado solicite regresar antes de finalizar su licencia sin sueldo, o que la misma esté por expirarse, le notificará por escrito a la Compañía y a la Unión, con por lo menos quince (15) días calendario de antelación su interés de regresar a su trabajo.

Sección 5 - Empleados en licencia sin sueldo tendrán derecho a recibir cualquier aumento o beneficios estipulados por este Convenio.

Sección 6 - En la eventualidad que un empleado no pueda regresar al vencerse el término de la licencia, por razones justificadas, deberá solicitar una extensión antes de los quince (15) días del vencimiento. La Compañía tendrá el derecho de aceptar o denegar dicha solicitud de extensión.

ln

JPK.

864

MSL

ARTÍCULO 36
PLAN MÉDICO Y POLIZA DE CANCER
Y CUIDADO INTENSIVO

Plan Médico

Sección 1 - La Compañía proveerá a los empleados de la Unidad Apropiada un plan médico hospitalario (familiar) que incluye:

Cubierta Básica: (hospitalización, médico quirúrgico, directorio médico) Major Medical, Farmacia y Dental. El plan dental es la cubierta que tiene todos los servicios que cubre al personal administrativo.

Sección 2 — La Compañía proveerá a sus empleados regulares cubiertos por este Convenio una cubierta básica de plan médico, la cual será pagada de manera mensual por la Compañía hasta el máximo de ochocientos cincuenta (\$850.00) dólares para una prima única.

Sección 3 - La Compañía podrá realizar cambios en la cubierta del plan médico con el propósito de cubrir el cien por ciento (100%) del pago de la prima hasta el máximo establecido en la Sección 2 del presente Artículo, en la medida en que la cubierta sea uniforme para todos los empleados del Canal. En el caso de que la Compañía realizara cambios a la cubierta del plan médico, la Compañía le notificará a la Unión los cambios a ser realizados con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha de efectividad de dichos cambios. La Unión podrá a su discreción notificarle por escrito a la Compañía con no más de quince (15) días luego de haber sido notificada de los cambios, cualquier recomendación, sugerencia o alternativa a los cambios a ser realizados, sin que ello se entienda que la Compañía no podrá realizar los mismos sin la anuencia de la Unión.

Sección 4 - La Compañía seleccionará el proveedor del plan médico. La Compañía presentará a los empleados al menos tres (3) cotizaciones de compañías interesadas en proveer servicio de plan médico que mantenga el costo del plan médico en una cantidad no mayor a ochocientos cincuenta (\$850.00) dólares mensuales durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Sección 5 - Será obligación de los empleados mantener al día a la Compañía de cualquier información que pueda afectar la cubierta del plan médico, incluyendo el estado civil, dependientes y dirección. La Compañía se reserva el derecho de solicitar evidencia sobre cualesquiera de estos aspectos. Estos requisitos no afectarán la elegibilidad de los empleados.

DM

JPN

JEE

Sección 6 - Cualquier cuota o aportación al plan médico y/o hospitalario a ser pagado por el empleado, será descontada por la Compañía del salario del empleado al preparar la nómina de manera proporcional en cada cheque. NSL

Sección 7 - La Compañía les proveerá la cubierta de plan médico y póliza de cáncer y cuidado intensivo por el periodo de un (1) año a los empleados que se acojan al plan de pensión o retiro por incapacidad total.

Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo

Sección 1 - La Compañía aportará por cada empleado de la Unidad Apropiable seis dólares con treinta y cinco centavos (\$6.35) mensuales, para una póliza de cáncer y cuidado intensivo (familiar) durante la vigencia del Convenio.

Ins

JPN

JH

WSL

ARTÍCULO 37
PLAN DE PENSIONES

Efectivo al final del día 31 de diciembre de 2017, el plan de retiro conocido como el "Retirement Plan of the Members of UPAGRA Employees of Telemundo Puerto Rico, Inc." (el "Plan de Pensiones") será congelado. La acumulación de beneficios bajo el Plan de Pensiones cesará a partir del final del día 31 de diciembre de 2017 y los empleados de la Unidad Apropiable contratados después del 31 de diciembre de 2017 no serán elegibles a participar en el Plan de Pensiones.

Los empleados de la Unidad Apropiable que estén participando en el Plan de Pensiones al final del día 31 de diciembre de 2017, obtendrán derechos adquiridos totales ("full vesting") con respecto a los beneficios acumulados bajo el Plan de Pensiones a dicha fecha, y podrán disfrutar de tales beneficios conforme a los términos y condiciones del Plan de Pensiones.

Efectivo al final del día 31 de diciembre de 2017, Telemundo estará completamente exento de realizar las aportaciones al Plan de Pensiones establecidas en el convenio colectivo anterior, el cual queda sustituido por el presente Convenio Colectivo. No obstante, Telemundo estará obligado a continuar haciendo aquellas aportaciones al Plan de Pensiones que sean requeridas por el Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011, según enmendado (el "Código"), y por la Ley para la Seguridad del Ingreso para el Retiro de Empleados de 1972, según enmendada ("ERISA", por sus siglas en inglés), con el fin de mantener la capitalización del Plan de Pensiones con relación a los beneficios acumulados por los participantes en el Plan de Pensiones al final del día 31 de diciembre de 2017.

Plan de Retiro y Ahorros (1081.01(d)) "401-K"

Sección 1 - Efectivo el 1 de enero de 2018, el plan de retiro conocido como el "Telemundo of Puerto Rico and UPAGRA Retirement Savings Plan" (el "Plan de Ahorros") proveerá para: (i) participación electiva de empleados de la Unidad Apropiable que tengan dieciocho (18) años de edad o más después de tres (3) Meses de Servicio; (ii) inscripción automática ("auto-enrollment") de los empleados de la Unidad Apropiable a una tasa de Aportaciones Antes de Impuestos ("Pre-Tax Contributions") de un tres por ciento (3%) de la Compensación del participante, según definida en el Plan de Ahorros; (iii) incremento automático anual de las Aportaciones Antes de Impuestos a una tasa adicional de un uno por ciento (1%) de la compensación del participante por cada Año del Plan de Ahorros, hasta un máximo de Aportaciones Antes de Impuestos de un diez por ciento (10%) de la compensación del participante; (iv) préstamos y retiros por dificultad

SW

JPW

HCF

252

económica ("hardship withdrawals"), sujetos a las reglas y limitaciones aplicables bajo el Plan de Ahorros, el Código y ERISA; (v) adquisición de derechos ("vesting") sobre las Aportaciones de Pareo ("Matching Contributions") luego de dos (2) Años de Servicio; (vi) adquisición de derechos sobre las Aportaciones No Electivas ("Non-Elective Contributions") luego de tres (3) Años de Servicio para los participantes del Plan de Ahorros al final del día 31 de diciembre de 2017; y (vii) adquisición de derechos sobre las Aportaciones No Electivas en un itinerario gradual de seis (6) Años de Servicio para participantes nuevos en el Plan de Ahorros después del 31 de diciembre de 2017.

Sección 2 - Efectivo para cada Año del Plan de Ahorros comenzando el 1 de enero de 2018, la Compañía hará una aportación a la cuenta de cada participante en el Plan de Ahorros por la cantidad de un dólar (\$1.00) por cada dólar (\$1.00) de Aportaciones Antes de Impuestos (sin incluir aportaciones "catch-up") aportado por cada empleado de la Unidad Apropiada que es elegible para participar en el Plan de Ahorros ("Aportaciones de Pareo"). La Compañía hará las Aportaciones de Pareo tan pronto sea administrativamente posible después de cada período de nómina. Las Aportaciones de Pareo no excederán el tres por ciento (3%) de la Compensación anual del participante, según definida en el Plan de Ahorros.

Sección 3 - Efectivo para cada Año del Plan de Ahorros, comenzando el 1 de enero de 2018, la Compañía hará una aportación adicional a la cuenta de cada empleado de la Unidad Apropiada elegible para participar en el Plan de Ahorros correspondiente a un uno y medio por ciento (1½%) de la Compensación anual del participante para dicho Año del Plan de Ahorros ("Aportaciones No Electivas"). La Compañía hará las Aportaciones No Electivas a todos los empleados elegibles de la Unidad Apropiada sin importar si el empleado de la Unidad Apropiada ha hecho Aportaciones Antes de Impuestos al Plan de Ahorros, sujeto a que el empleado de la Unidad Apropiada sea en efecto empleado de la Compañía al último día del Año del Plan Ahorros aplicable (incluyendo aquellos empleados de la Unidad Apropiada que estén disfrutando de una licencia aprobada para dicha fecha). La Compañía hará las Aportaciones No Electivas tan pronto sea administrativamente posible después de finalizar cada Año del Plan de Ahorros, comenzando con el Año del Plan de Ahorros terminando el 31 de diciembre de 2018.

Sección 4 - Las aportaciones conforme a este Artículo para cualquier Año del Plan no causarán que las aportaciones totales a los Planes de Retiro y Ahorro excedan los límites aplicables bajo el Código, incluyendo, pero no limitado a, el límite anual de beneficios, y el límite anual de aportaciones.

lu

JPN

ABP

Sección 5 - La Compañía mantendrá el Comité de Inversiones de NBCUniversal para atender cualquier asunto o situación que surja con la administración de los Planes de Retiro y Ahorros. La Compañía proveerá una copia del formulario anual 5500 y le notificará inmediatamente a la Unión si un evento reportable, según definido en ERISA, o un litigio se presenta con relación a la administración de los Planes de Retiro y Ahorros.

NSL

[Handwritten signature]

JPR

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 38 PRODUCCIONES

Sección 1 - La Compañía no reducirá horas de trabajo ni personal de la Unidad Apropriada, debido a la adquisición de programas producidos por Productores Independientes en Puerto Rico, para ser transmitidos por Telemundo of Puerto Rico, como parte de su programación regular.

DEFINICIONES

Para propósitos de este Artículo, se definen los siguientes términos:

- a. Productor con Contrato de Exclusividad y/o Acuerdo de Exclusividad - es aquel individuo, Compañía u organización dedicada a la producción de programas de televisión y eventos especiales producidos exclusivamente para la transmisión por Telemundo of Puerto Rico que tiene un contrato de exclusividad y/o acuerdo de exclusividad que le impide desarrollar y producir para otros canales comerciales en Puerto Rico. Como regla general la programación regular de un productor con contrato y/o acuerdo de exclusividad debe ser realizada por personal de la Unidad Apropriada, excepto como más adelante se dispone.
- b. Productor Independiente - es aquel individuo, Compañía u organización dedicada en Puerto Rico a la producción de programas para el medio televisivo, que desarrolla una idea, la filma, la edita y luego mercadea el programa en cualquier canal de televisión. El Productor Independiente tiene completa libertad de decidir a qué canal (o canales) de televisión presentará su programa. El Productor Independiente debe utilizar miembros de la UPAGRA dando prioridad a los empleados de la Unidad Apropriada, sin que aplique el Convenio Colectivo, excepto se disponga expresamente lo contrario en este Artículo, siempre y cuando estén disponibles, cualificados y no conflija con su horario regular de trabajo en Telemundo of Puerto Rico, a tenor con la Sección 8.
- c. Empleado de la Unidad Apropriada - es aquel individuo con nombramiento regular, a tiempo completo, parcial o temporero que labora en calidad de empleado para Telemundo of Puerto Rico y está comprendido dentro de las clasificaciones de la certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del

Trabajo y las clasificaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 1 (Unidad y Reconocimiento) del Convenio Colectivo.

- d. Miembro de la UPAGRA - es aquel individuo cuya representación exclusiva corresponde a la Unión por virtud de una certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Miembro de la UPAGRA comprende además aquel individuo que pague las cuotas uniformes que requiere UPAGRA por el término en que dure su participación en la producción incluyendo, pero sin limitarse a empleados cesanteados ("laid off") en lista de reemplazo.
- e. Programación regular - Por programación regular se entiende programas transmitidos diaria, semanal o mensualmente.
- f. Latas - Toda aquella producción que ha sido pre-grabada, editada y entregada a Telemundo of Puerto Rico en cualquier formato compatible con el equipo de transmisión de Telemundo of Puerto Rico. En cuanto a esta producción, Telemundo of Puerto Rico no tiene inherencia en el concepto, producción, contenido o la retención permanente de los derechos de distribución para otros mercados.

Sección 2 INTENCIÓN DE LAS PARTES

Con motivo de poder fomentar la programación local y su transmisión por Telemundo of Puerto Rico, las partes han acordado cierta flexibilidad en relación a ciertos programas regulares grabados (latas) en Puerto Rico que sean transmitidos por Telemundo of Puerto Rico y producidos por Productores Independientes en conformidad con los términos de este Artículo.

Disponiéndose, sin embargo, que la adquisición de programación regular grabada (latas) en Puerto Rico no se utilizará para sustituir programación regular realizada actualmente por empleados de la Unidad Apropiada para Telemundo of Puerto Rico por productores con contrato de exclusividad y/o acuerdo de exclusividad ni ocasionará reducción de horas regulares de trabajo ni cesantías de empleados de la Unidad Apropiada. En este sentido, en la eventualidad que cualquier programación regular realizada por empleados de la Unidad Apropiada bajo el Convenio Colectivo sea cancelada y no vaya a ser sustituida por

una lata extranjera ésta entonces deberá ser sustituida por cualquier programa que se esté realizando o se vaya a realizar para ser transmitidos por Telemundo of Puerto Rico.

Por tal razón, es la intención de las partes que el presente Artículo reglamente la transmisión de producciones realizadas por Productores en Puerto Rico por encima de cualquier otra disposición del Convenio Colectivo.

Sección 3: PROGRAMACIÓN REGULAR

Sección 3a PROGRAMACIÓN REGULAR POR PRODUCTORES CON CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD Y/O ACUERDO DE EXCLUSIVIDAD

Todo productor que tenga contrato de exclusividad y/o acuerdo de exclusividad con Telemundo of Puerto Rico, para producir sus programas para la programación regular a ser transmitidos exclusivamente por Telemundo of Puerto Rico, vendrá obligado a utilizar los empleados de la Unidad Apropiaada y a cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo.

Sección 3b PROGRAMACIÓN REGULAR POR PRODUCTORES INDEPENDIENTES A PRODUCIRSE DENTRO DE LOS PREDIOS DEL CANAL

Telemundo of Puerto Rico podrá transmitir programación regular producida por productores independientes dentro de los predios del Canal, siempre que utilice empleados de la Unidad Apropiaada o empleados temporeros para las clasificaciones de la Unidad Apropiaada.

A tales efectos, las partes acuerdan que el Productor podrá contratar empleados temporeros para brindar servicios a ese Productor Independiente por el tiempo en que se extienda la producción. A los empleados temporeros contratados para estas producciones no le serán aplicables ninguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, salvo aquellas que expresamente se negocien y acuerden con la Unión. Los empleados temporeros devengarán las tarifas que el Productor y la Unión acuerden, o en su defecto lo establecido en la Sección 9.

Sección 4 EVENTOS ESPECIALES



Sección 4a PRODUCCIÓN DE EVENTOS ESPECIALES GRABADOS POR PRODUCTORES INDEPENDIENTES A PRODUCIRSE DENTRO DE LOS PREDIOS

Telemundo of Puerto Rico podrá transmitir eventos especiales producidos por productores independientes dentro de los predios del Canal, siempre que utilice miembros de la Unidad Apropiable con las disposiciones del Convenio Colectivo o empleados temporeros para las clasificaciones de la Unidad Apropiable sin que apliquen las disposiciones del Convenio Colectivo.

A tales efectos las partes acuerdan que el Productor podrá contratar empleados temporeros para brindar servicios a ese Productor Independiente por el tiempo en que se extienda el evento especial. A los empleados temporeros contratados para estos eventos especiales no le serán aplicables ninguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, salvo aquellas que expresamente se negocien y acuerden con la Unión. Los empleados temporeros devengarán las tarifas que el Productor y la Unión acuerden o, en su defecto, lo establecido en la Sección 9. Telemundo podrá, a su discreción transferir personal regular de la Unidad Apropiable para participar en estas producciones independientes y éstos devengarán el salario y los beneficios pactados en el Convenio Colectivo.

Sección 4b PRODUCCIÓN DE EVENTOS ESPECIALES EN VIVO O DIFERIDOS ("LIVE ON TAPE") PARA TELEMUNDO OF PUERTO RICO POR PRODUCTORES CON CONTRATO DE EXCLUSIVIDAD Y/O ACUERDO DE EXCLUSIVIDAD

Todo productor con contrato de exclusividad y/o acuerdo de exclusividad que produzca para Telemundo of Puerto Rico un evento especial en vivo o diferido ("live on tape") donde se utilice señal por microondas, satélite (up link) desde cualquier unidad móvil de producción en Puerto Rico, para ser transmitido únicamente por Telemundo of Puerto Rico, dicha transmisión será realizada por empleados de la Unidad Apropiable y cumplirá con las disposiciones del Convenio Colectivo.

Para efectos de la presente sección resulta inmaterial si el evento especial en vivo o diferido ("live on tape") se produce dentro o fuera de los predios de Telemundo of Puerto Rico.

Am

JPR

NSL

La obligación de Telemundo of Puerto Rico en torno a esta sección concierne al personal necesario para la transmisión. Por lo que el presente contrato no debe interpretarse como que resulta necesario utilizar personal adicional de la Unidad Apropriadada para la producción del evento en vivo o diferido.

Sección 5 USO DE FACILIDADES

Sección 5a USO DE LAS FACILIDADES DE TELEMUNDO OF PUERTO RICO PARA PRODUCCIONES POR TERCEROS QUE NO SERÁN TRANSMITIDAS POR TELEMUNDO DE PUERTO RICO Y NO SEA PARA LA TRANSMISIÓN DE CANALES COMERCIALES EN PUERTO RICO

Telemundo of Puerto Rico tendrá entera y absoluta discreción para alquilar sus estudios a terceras personas que interesen grabar y/o producir programas, anuncios, películas, miniserias, conciertos o eventos especiales que no serán transmitidos en Telemundo of Puerto Rico, salvo anuncios, sin que ello constituya una violación al presente Convenio Colectivo. Telemundo of Puerto Rico hará esfuerzos razonables para convencer al productor que utilice el personal cualificado de la Unidad Apropriadada que esté disponible dentro de su jornada regular de trabajo. Telemundo of Puerto Rico podrá auspiciar o celebrar en sus facilidades conferencias de prensa u otra actividad similar en relación a producción de Productores sin que ello constituya una violación al presente Convenio Colectivo

Sección 5b USO DE LAS FACILIDADES DE TELEMUNDO OF PUERTO RICO PARA PRODUCCIONES POR CADENAS AFILIADAS A TELEMUNDO DE PUERTO RICO

Telemundo of Puerto Rico tendrá entera y absoluta discreción para disponer de sus estudios y facilidades a productores con contratos de cadenas afiliadas a Telemundo of Puerto Rico que interese grabar y/o producir para televisión programas, anuncios, películas, mini series, conciertos o eventos especiales sin que ello constituya una violación al presente Convenio Colectivo. Siempre que utilice miembros de la Unidad Apropriadada o empleados temporeros, para las clasificaciones de la Unidad Apropriadada como personal técnico sin que resulten de aplicación las disposiciones del Convenio Colectivo.

Telemundo podrá, a su discreción, transferir personal regular de la Unidad Apropriada para participar en estas producciones independientes y éstos devengarán el salario y los beneficios pactados en el Convenio Colectivo.

Telemundo of Puerto Rico podrá transmitir programación producida por cadenas afiliadas a Telemundo dentro de los predios del Canal, siempre que utilice miembros de la Unidad Apropriada o empleados temporeros para las clasificaciones de la Unidad Apropriada.

A tales efectos las partes acuerdan que el Productor podrá contratar empleados temporeros para las clasificaciones de la Unidad Apropriada para brindar servicios a ese Productor por el tiempo en que se extienda la producción. A los empleados temporeros contratados para estas producciones no le serán aplicables ninguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, salvo aquellas que expresamente se negocien y acuerden con la Unión. Los empleados temporeros devengarán las tarifas que el Productor y la Unión acuerden o en su defecto, lo establecido en la Sección 9.

Sección 6 LATAS

Sección 6a PRODUCTORES INDEPENDIENTES (LATAS)

La adquisición y transmisión por Telemundo of Puerto Rico de cualquier programa o eventos especiales que han sido producidos en el extranjero, que sea adquirido para la transmisión por Telemundo of Puerto Rico no constituirá una violación al presente Convenio, independientemente que se realice o no con los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 6b PRODUCTORES INDEPENDIENTES (LATAS LOCALES)

La adquisición y transmisión por Telemundo of Puerto Rico de cualquier programa, eventos especiales, segmentos o intervenciones que han sido producidos en Puerto Rico, como un producto final no constituirá una violación al presente Convenio Colectivo, independientemente que se realice o no con los empleados de la Unidad Apropriada. Telemundo of Puerto Rico hará esfuerzos razonables para convencer al productor que utilice el personal cualificado de la Unidad Apropriada que esté

NSL
disponible. En cuanto a esta producción Telemundo of Puerto Rico no tiene intervención en el concepto, la pre-producción, producción, contenido o la retención permanente de los derechos de distribución para otros mercados. La adquisición y transmisión de estas producciones no se contratarán para sustituir programas regulares hechos en los predios de la Compañía a la firma del presente Convenio Colectivo, ni tampoco se utilizará con el propósito de ocasionar reducción de horas regulares de trabajo ni cesantías de empleados de la Unidad Apropiaada. Esta sección no será aplicable a Productores que sean empleados del canal o con contrato de exclusividad y/o acuerdo de exclusividad con Telemundo of Puerto Rico.

Sección 7 PRODUCCIONES DE TELEMUNDO

Sección 7a PRODUCCIONES DE TELEMUNDO OF PUERTO RICO ENCOMENDADAS A PRODUCTORES

En las siguientes producciones de Telemundo que se realicen directamente o que se encomienden por contrato con un Productor, dentro o fuera de los predios de Telemundo, el Productor utilizará empleados de la lista de reemplazo, empleados de Telemundo a tiempo parcial, cuyo horario de trabajo no conflija, empleados de Telemundo a tiempo completo, cuyo horario de trabajo no conflija, miembros de UPAGRA en calidad de personal temporero y/o empleados temporeros que se hagan miembros de la UPAGRA, que cualifiquen conforme los términos aquí establecidos:

1. Eventos Especiales, esporádicos, en vivo o grabados o diferidos ("delay"), tales como y sin limitarse a: conciertos, eventos deportivos, premiaciones, espectáculos musicales, reconocimientos especiales radiales, especiales en conmemoración de días festivos. Específicamente, se excluyen de esta sección las siguientes transmisiones en vivo desde Puerto Rico: Telemaratones y certámenes de belleza que se hagan durante la vigencia del presente Convenio, las que continuarán realizándose con personal de la Unidad Apropiaada y en cumplimiento con las disposiciones del Convenio Colectivo.
2. Programación regular de tiempo predeterminado y definido que no exceda de veintiséis (26) semanas.

3. Programación regular realizada por productores a producirse fuera de los predios de Telemundo of Puerto Rico o dentro de los predios de Telemundo of Puerto Rico, de haber estudios disponibles. msl

El Productor podrá contratar los empleados que necesite y que cualifiquen sin que sea necesario ninguna rotación u orden específico particular. La obligación del productor en torno a este Artículo concierne al personal necesario y cualificado para la transmisión, por lo que el presente acuerdo no debe interpretarse como que resulta necesario utilizar personal adicional de la Unidad Apropriada, empleados temporeros, miembros de UPAGRA o en la lista de reemplazo para la producción del programa o del evento especial.

El Productor dará prioridad a los empleados que cualifiquen de la lista de reemplazo sin que sea necesario ninguna rotación u orden particular. Empleados contratados de la lista de reemplazo no perderán su derecho a ser llamados a trabajar ("recall") en caso que surja una vacante en una plaza regular preferencial o a ser considerados a una plaza de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada a la que cualifiquen, por el tiempo en que se extienda ese derecho.

El Productor podrá contratar los empleados regulares a jornada parcial o completa de la Unidad Apropriada que cualifiquen en la medida en que no conflija con su horario regular o sus labores en Telemundo of Puerto Rico. Los empleados regulares que sean contratados devengarán las tarifas que el Productor y la Unión acuerden o, en su defecto, lo establecido en la Sección 9.

El Productor podrá contratar empleados temporeros que cualifiquen para brindar servicios por el tiempo en que se extienda la producción y estos deberán afiliarse a UPAGRA.

A los empleados que cualifiquen, sean temporeros, empleados en la lista de reemplazo o los empleados regulares de la Unidad Apropriada contratados por el productor no le será aplicable ninguna de las disposiciones del Convenio, independientemente del tiempo por el cual se extienda la producción y devengarán las tarifas que el Productor y la Unión acuerden o, en su defecto, lo establecido en la Sección 9.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Las partes expresamente reconocen que la relación obrero patronal será exclusivamente entre el Productor y la Unión. Telemundo, sin embargo, podrá intervenir para atender cualquier controversia entre el Productor y la Unión sin que esto implique que es parte de la relación obrero patronal.

Telemundo podrá expresamente transferir personal regular de la Unidad Apropiaada, a su entera discreción, para participar en estas producciones y estos devengarán el salario, así como todos los beneficios pactados en el Convenio Colectivo.

A petición de alguna de las partes, Telemundo, el Productor y/o la Unión podrá reunirse para pactar y firmar estipulaciones particulares. Disponiéndose, sin embargo, que en caso que no se materialice la reunión o no se llegue a un acuerdo, Telemundo y/o el Productor podrá producir y transmitir el programa o evento especial bajo la presente sección siempre y cuando se cumpla con lo establecido en la Sección 9.

Sección 8 DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL DE LA UNIDAD APROPIADA PARA PRODUCCIONES INDEPENDIENTES

Las partes reconocen que para que los empleados de la Unidad Apropiaada puedan laborar en las producciones independientes de las secciones del presente Artículo en que así se alude, deberán estar disponibles para laborar en el día y hora que lo requiera el productor. Las partes reconocen que los empleados de la Unidad Apropiaada vendrán obligados a cumplir en primera instancia con su horario regular en Telemundo of Puerto Rico.

Los empleados de la Unidad Apropiaada podrán ser contratados directamente por el productor independiente en acuerdo con la Unión, en la medida en que no conflija con su horario regular en Telemundo of Puerto Rico, no serán aplicables las disposiciones del Convenio Colectivo. No debe interpretarse que Telemundo of Puerto Rico tenga alguna obligación bajo este Convenio con los empleados de la Unidad Apropiaada por motivo de la adquisición de dicha producción, cuando se utilicen miembros de UPAGRA.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

Sección 9 TARIFAS

Las tarifas que, como regla general, regirán la contratación de empleados temporeros para producciones independientes y miembros de la UPAGRA serán las acordadas entre el Productor y la Unión, con la intervención de Telemundo de ser necesario. En la eventualidad que el Productor y la Unión no lleguen a un acuerdo con respecto a las tarifas, Telemundo intervendrá en la negociación para adjudicar las tarifas finales.

Sección 10 PROGRAMACIÓN ACTUAL

Las partes reconocen que los programas que a la firma de este Convenio se producen fuera de los predios de Telemundo of Puerto Rico sin utilizar personal de la Unidad Apropriada se continuarán haciendo sin la utilización de empleados de la Unidad Apropriada sin que ello constituya una violación a este Convenio Colectivo. Disponiéndose que estos programas deben mantenerse en el horario actual y de ser reseñado su horario no podrán ser ubicados en horario estelar ("prime time") y no podrán ocasionar disminución de horas de trabajo ni cesantías en los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 11 CONTINUIDAD

En el supuesto que existan conflictos entre Telemundo of Puerto Rico y la UPAGRA, esto no afectará las producciones independientes que se encuentren en proceso fuera de los predios de Telemundo of Puerto Rico y sean realizadas en virtud del presente Artículo.

Sección 12 INCUMPLIMIENTO POR EL PRODUCTOR INDEPENDIENTE

En la eventualidad que un Productor Independiente no cumpla con lo acordado por escrito con UPAGRA, Telemundo of Puerto Rico se compromete a reunirse dentro de los próximos tres (3) días laborables de solicitarse la reunión, con el Productor Independiente y la Unión, con el propósito de resolver la controversia. Este término podrá ser prorrogado por justa causa y/o mutuo acuerdo.

Culminada la reunión, si un productor no cumple con el acuerdo alcanzado en dicha reunión, Telemundo of Puerto Rico podrá, en

acuerdo con la Unión, entre otras medidas, determinar qué futuras producciones de dicho Productor Independiente no serán transmitidas por Telemundo of Puerto Rico. MSL

Sección 13 ARBITRAJE ACELERADO

En caso que exista conflicto en torno a la interpretación de alguna parte de este artículo y no se pueda llegar a un acuerdo, la Unión podrá solicitar un arbitraje rápido ("expedited") solicitando una terna de árbitros bajo el Artículo 41 (Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje). Dicha solicitud se hará por escrito dentro de diez (10) días laborables de cualquiera de las dos (2) partes haber notificado por escrito a la otra que entienda que un acuerdo no es posible.

Im *JEE*

JPR

ARTÍCULO 39
PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

Sección 1 - La Compañía y la Unión no discriminarán por razón de credo, religión, raza, color, sexo, origen nacional, edad, impedimento, estado civil, afiliación política, ser veterano de la era de Vietnam u orientación sindical contra un solicitante a empleado de la Compañía.

Sección 2 - Este Artículo no será interpretado contrario a lo que establecen las leyes estatales y federales.

Am

JPR

KEE

NSL

**ARTÍCULO 40
PROTECCIÓN CONTRA CESANTÍAS Y
NUEVA TECNOLOGÍA**

Sección 1 - La Compañía no despedirá, ni disciplinará empleados regulares excepto por causa justa y razonable.

Sección 2 - La Compañía notificará por escrito al Delegado General y al empleado inmediatamente de cualquier carta imponiendo medidas disciplinarias contra cualquier empleado dentro de la Unidad Apropiaada. La Unión y el Delegado General serán notificados por escrito inmediatamente de cualquier suspensión o despido que se imponga contra cualquier miembro de la Unidad Apropiaada.

Sección 3 - No habrá despidos por la sola razón de poner este Convenio en vigor.

Sección 4 - La Compañía podrá reducir personal y horas de trabajo por razones de economía, por razones de introducir nueva tecnología o cualquier otra razón, siempre y cuando las razones sean justificadas y razonables; en cuyo caso se efectuará la cesantía o reducción de horas de trabajo por antigüedad invertida en la clasificación de trabajo del departamento afectado en el siguiente orden:

- a. Empleados temporeros
- b. Empleados probatorios
- c. Empleados regulares a jornada parcial en el departamento afectado
- d. Empleados regulares a jornada completa en el departamento afectado

Sección 5 - La Compañía notificará por escrito a la Unión, al Delegado General y a los empleados afectados, sobre cualquier cesantía o reducción de horas de trabajo por razones de economía, razones de introducción de nueva tecnología, o cualquier otra razón que pudiera ocasionar cesantía o reducción de horas de trabajo, especificando el nombre, clasificación, tipo por hora de paga, fecha de antigüedad de empleado, el número de empleados afectados y la razón de la cesantía, o reducción de horas de trabajo, con treinta y cinco (35) días calendario de anticipación a la fecha de dicha cesantía, o reducción de horas de trabajo, excepto cuando por acuerdo mutuo las partes decidan cambiar dicho período.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

NSL

Sección 6 - La Unión y la Compañía, dentro de los próximos siete (7) días calendario de la notificación, se reunirán con el propósito de discutir el efecto en los empleados de la Unidad Apropriada y buscar alternativas viables si alguna que pudieran evitar o minimizar la acción de la Compañía.

Sección 7 - Un empleado afectado por una cesantía o reducción de horas de trabajo que se encuentre en vacaciones y licencia, será notificado por correo certificado con copia al Delegado General y a la Unión y tendrá un término de diez (10) días calendario al regreso de tal licencia para ejercer los derechos contenidos en este Artículo.

Sección 8 - Las cesantías o reducciones de horas de trabajo, se harán en orden inverso de antigüedad en la clasificación de trabajo del departamento afectado.

Sección 9 - Cuando ocurran cesantías o reducciones de horas de trabajo, simultáneamente con la notificación a los empleados afectados, la Compañía publicará en los tabloneros de anuncios una lista de todos los empleados de la Unidad Apropriada con sus clasificaciones, su antigüedad y salarios.

Sección 10 - Durante los primeros diez (10) días calendario de notificación al empleado cesanteado, la Compañía aceptará renunciaciones voluntarias en la clasificación de trabajo afectada del departamento del empleado cesanteado, reduciendo así el número de empleados a ser cesanteados. Cada empleado que renuncie voluntariamente recibirá la compensación por cesantía bajo el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado el renunciante a la fecha efectiva de su renuncia voluntaria, pero no se mantendrá en la lista de reemplazo.

Sección 11 - Un empleado que sea cesanteado o afectado por la reducción de horas de trabajo, podrá elegir por escrito dentro de los primeros diez (10) días calendario, y cinco (5) días calendario adicionales en caso de ausencia, luego de ser notificado por escrito, desplazarse hacia otra clasificación o posición que cualifique, siempre y cuando tenga mayor antigüedad dentro de la Unidad Apropriada que el empleado desplazado, o podrá recibir compensación por cesantía bajo el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado hasta la fecha de la cesantía, e incorporar su nombre en la lista de reemplazo. El empleado que pase a otra clasificación conservará su antigüedad en la Unidad Apropriada.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sección 12 – Para determinar el salario de un empleado que desplaza a otro empleado, se cumplirán las siguientes disposiciones:

- a. Un empleado que desplaza a otro en una clasificación superior nunca recibirá un salario menor al que recibía en su clasificación anterior.
- b. Un empleado que desplaza a otro en una clasificación similar continuará recibiendo el mismo salario.
- c. Un empleado que desplaza a otro en una clasificación inferior recibirá el salario que recibía en su clasificación anterior.

Sección 13 - 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 este Artículo, conforme al término y condiciones establecidas en la Sección 11. El empleado que sea desplazado por antigüedad, en la alternativa, puede solicitar compensación por cesantía según provee en el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía), y cualquier otro beneficio que tenga acumulado e incorporar su nombre en la lista de reemplazo.

Sección 14 – Para efectos de la lista de reemplazo se atenderá el siguiente procedimiento:

a. Un empleado que haya optado por irse a la lista de reemplazo quedará colocado en dicha lista por un período de treinta (30) meses y recibirá paga por cesantía según dispuesto en el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) en adición de cualquier otro beneficio que tenga acumulado. En caso que la Compañía opte por llenar una plaza vacante o de nueva creación, la Compañía la publicará en los tableros de anuncios. Si ninguno de los empleados que están trabajando la solicita o no cualifica, se le ofrecerá la plaza al empleado de mayor antigüedad entre los cualificados en la lista de reemplazo. Esta sección no aplicará en caso de una vacante preferencial, según la misma se define en el Artículo 3 (Ascensos y Plazas Vacantes).

b. Empleados que sean contratados por primera vez por Telemundo después de la firma del Convenio. Los empleados que sean contratados por primera vez por Telemundo con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio y luego sean cesanteados serán colocados en

una lista de reemplazo por un periodo de seis (6) meses y recibirán paga por cesantía según dispuesto en el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) en adición a cualquier otro beneficio que tenga acumulado. Esta disposición (b) no aplicará a empleados que hayan trabajado para Telemundo como empleados regulares en algún momento antes de la firma del presente Convenio Colectivo. Al completar cinco (5) años de servicio consecutivo con la Compañía, será aplicable la Sección 14(a) de este Artículo.

Sección 15 - Al ser reemplazado preferencialmente conforme a lo dispuesto en este Artículo, el empleado tendrá derecho al salario que dicho empleado devengaba al momento de haber sido cesantado más cualquier aumento que haya ocurrido durante su permanencia en la lista de reemplazo. Si el reemplazo no es preferencial, el empleado recibirá el salario correspondiente a la plaza que va a ocupar.

Sección 16 - Los empleados que estén en la lista de reemplazo, recibirán cualquier adiestramiento adicional que se haya dado mientras están en dicha lista si son llamados para ocupar una posición regular donde se dio tal adiestramiento, si dicho adiestramiento es necesario para poder realizar la labor.

Sección 17 - La Compañía notificará por escrito a los empleados en la lista de reemplazo, en orden de antigüedad con copia al Delegado General y a la Unión, de cualquier vacante para la cual cualifiquen.

Sección 18 - El tiempo que el empleado esté en la lista de reemplazo no afectará su antigüedad.

Sección 19 - Antigüedad para los efectos de este Artículo, significa el período de trabajo ininterrumpido en la Compañía dentro de la Unidad Apropriada.

Sección 20 - Las partes entienden que dondequiera que en este Artículo, se use la palabra "cesantía" se refiere a una cesantía no disciplinaria y no a una separación de empleo por motivos disciplinarios.

Sección 21 - Las partes entienden que donde quiera que en este Convenio se tenga que determinar si un empleado está cualificado para ocupar alguna clasificación o posición, la Compañía tomará en consideración para determinar si dicho empleado cualifica, incluyendo, pero sin limitarse a lo siguiente: si ha trabajado anteriormente en dicha clasificación fuera de la Compañía como empleado regular y/o en la Compañía como empleado

regular o interino en la clasificación, y/o ha recibido adiestramiento completo de la Compañía, y/o ha completado estudios en dicho trabajo en una institución reconocida. En última instancia, la Compañía decidirá si el empleado está cualificado para desempeñar el trabajo. 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 podrá radicar su querrela a través del Artículo 41, (Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje).

Sección 22 - Aquellos empleados que pudieran estar afectados por la introducción de nuevo equipo en la nueva tecnología, modificaciones, nuevos métodos de producción, recibirán adiestramiento por un período a ser determinado por la Compañía y el experto que representa la maquinaria. 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.

Sección 23 - La Unión reconoce el derecho de la Compañía a introducir nueva tecnología. La Compañía ejercerá dicho derecho cumpliendo con las obligaciones dispuestas por este Convenio y afectando el menor número posible de empleados de la Unidad Apropiaada.

Sección 24 - En caso de reorganización, consolidación, fusión, cierre o venta del negocio que afecte a los empleados de la Unidad Apropiaada, la Compañía les notificará por escrito con sesenta (60) días de antelación, o podrá optar por pagarles, los sesenta (60) días de compensación a los empleados en lugar de dicha notificación. Se notificará a la Unión y al Delegado General por escrito con sesenta (60) días de antelación.

Sección 25 - Un empleado que a causa de una reorganización, consolidación, fusión o venta del negocio, pierda su empleo o se le reduzca sus horas de trabajo, luego de ser notificado por escrito, podrá desplazarse hacia otra clasificación o posición que cualifique, siempre y cuando tenga mayor antigüedad dentro de la Unidad Apropiaada que el empleado desplazado o podrá recibir pago por cesantía bajo el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado a la fecha de la cesantía, e incorporar su nombre en la lista de reemplazo.

Sección 26 - En caso de cualquier venta, sea de activos o acciones, o fusión, o traspaso, o reorganización, o consolidación de venta de la

NS2
Compañía, los sucesores o cesionarios vendrán obligados a reconocer a la Unión y a cumplir con todas y cada una de las cláusulas y/o disposiciones de este Convenio y la Ley. La Compañía no relevará al comprador (res) a sucesor (res) de las obligaciones que tienen bajo este Convenio Colectivo.

Sección 27 - En la eventualidad que un empleado no esté interesado en recibir adiestramiento, o que se determine que no puede realizar el trabajo después de recibir el adiestramiento, renunciará voluntariamente y recibirá la compensación por cesantía bajo el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado.

Sección 28 - Aquel empleado que por su preparación y experiencia se le solicite adiestrar a otros empleados, podrá optar por no asumir dicha función, sin que por ello se le penalice en forma alguna.

Am

J.P.V.

J.E.E.

NSL

ARTÍCULO 41
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1 - Las partes contratantes seguirán el siguiente procedimiento para resolver las querellas, disputas, quejas o agravios relacionados con la interpretación de este Convenio que surgieron entre ambas:

PRIMER PASO: El empleado querellante presentará su caso directamente o a través del delegado de su departamento al Supervisor inmediato dentro de los diez (10) días laborables después de haber ocurrido el acto o acción que dio lugar a la queja o reclamación. El Supervisor tendrá dos (2) días laborables para resolver el caso, debiendo notificar su decisión por escrito inmediatamente al delegado o al querellante.

SEGUNDO PASO: Si la solución en el Primer Paso no fuera satisfactoria para el querellante o el delegado, el delegado podrá no más tarde de tres (3) días laborables de notificársele la decisión en el Primer Paso, presentar el caso por escrito al Jefe del departamento quien tendrá hasta dos (2) días laborables para resolver el asunto que se le ha sometido, debiendo notificar su decisión por escrito al delegado dentro del periodo aquí especificado.

TERCER PASO: De no haber una solución satisfactoria para las partes en el Segundo Paso, el Delegado General o su designado, podrá, no más tarde de cinco (5) días laborables de dada la decisión en el Segundo Paso, someter el caso por escrito al Departamento de Recursos Humanos.

El Vice Presidente de Recursos Humanos o su designado, tendrá tres (3) días laborables para reunirse con el querellante, el Delegado General y un Oficial autorizado de la Unión. Las partes oirán y examinarán cualquier prueba testifical o prueba documental que se someta. El Vicepresidente de Recursos Humanos o su designado tendrá, luego de haber estudiado el caso, cinco (5) días laborables para emitir su decisión en el caso debiendo notificar inmediatamente su decisión por escrito. Si el Vicepresidente de Recursos Humanos o su designado no emite y notifica su decisión dentro del término establecido o la decisión no es satisfactoria, la Unión tendrá, a partir de la fecha en que expiró el término para contestar, treinta (30) días calendario para solicitar por escrito al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una terna de árbitros.

Sección 2 - Al recibo de la terna, la Compañía dentro de los próximos cinco (5) días laborables eliminará un nombre y la Unión dentro de los

próximos cinco (5) días laborables eliminará un segundo nombre. El nombre que quede sin tachar será el árbitro seleccionado para resolver la controversia.

Sección 3 - La Unión podrá llevar por escrito directamente al Tercer Paso cualquier asunto bajo la Sección 1 de este Artículo y específicamente la suspensión, despido o cesantía de un empleado o cualquier acción de la Compañía que afecte a dos (2) o más empleados. En la eventualidad que la Unión y la Compañía no puedan llegar a un acuerdo en el Tercer Paso, la Unión podrá solicitar un arbitraje acelerado.

Sección 4 - Los testigos de la Unión utilizados durante la vista de arbitraje en sus horas regulares de trabajo serán pagados por la Compañía hasta un máximo de cinco (5) testigos por caso excluyendo el empleado agraviado si éste se encuentra suspendido, despedido o cesanteado. Sin embargo, si el empleado agraviado es reintegrado a su empleo antes de la vista, será incluido dentro de los testigos y recibirá paga, en adición a los cinco (5) testigos. Esta sección aplicará siempre y cuando la Unión notifique por escrito los nombres de los testigos con por lo menos siete (7) días calendario de anticipación al día de la vista.

Sección 5 - La decisión del árbitro en cualquier caso de arbitraje será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando sea conforme a derecho.

Sección 6 - Las partes confieren autoridad al árbitro para que en los casos que envuelvan la suspensión, despido o cesantía de algún empleado o empleados y se resuelva a favor del mismo la querrela, decrete los remedios correspondientes, incluyendo la reposición del querellante o aplicarle un castigo menor a la acción tomada por la Compañía o si debe pagársele la totalidad de los salarios dejados de percibir por éste o la proporción que sea justa mientras duró su suspensión, despido o cesantía, o cualquier otro remedio que proceda. El árbitro resolverá conforme a las disposiciones de este Convenio y no tendrá autoridad para enmendarlo, añadirle, quitarle o modificarlo en forma alguna.

Sección 7 - Los límites de tiempo establecidos en este Artículo pueden ser variados únicamente por acuerdo mutuo y por escrito entre las partes en cada caso individual.

Sección 8 - La renovación de este Convenio no estará sujeta a arbitraje.

NSL

Sección 9 - Las reuniones requeridas en el Tercer Paso anterior se celebrarán en días laborables de la Compañía de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Sección 10 - Si las reuniones de Quejas y Agravios se celebran durante el turno regular del empleado, al empleado, (siempre y cuando éste no se encuentre suspendido, cesanteado o despedido de empleo y sueldo) y los testigos, incluyendo al delegado, le serán pagadas las horas regulares no trabajadas.

Sección 11 - Las reclamaciones de salarios se procesarán bajo este Artículo comenzando en el Tercer Paso y en cuanto al período de la reclamación y los términos prescriptivos, serán los que disponen las leyes conforme a derecho y no los que dispone este Convenio.

Sección 12 - En caso que el empleado procese su querrela sin la intervención de un delegado, el empleado releva a la Unión, sus delegados y Oficiales de cualquier responsabilidad en el trámite, si la querrela se convierte en no arbitrable por su conducta haber causado un incumplimiento de algún término de tiempo. La resolución de la querrela o caso no podrá ser contraria o inconsistente con los términos del Convenio.

Am

JPR

NSL

152

ARTÍCULO 42
RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

Sección 1 - La Compañía reconoce el derecho de antigüedad de todos los empleados regulares cubiertos por el presente Convenio Colectivo. Antigüedad es el tiempo total de servicio ininterrumpido en la Compañía, dentro de la Unidad Apropriada como empleado. Para los efectos de antigüedad se incluirá el tiempo disfrutado bajo todas las licencias autorizadas por este Convenio.

Sección 2 - La Compañía dentro de un término de treinta (30) días calendario luego de la firma de este Convenio, enviará a la Unión una lista conteniendo los nombres de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropriada indicando los puestos y la fecha en que comenzaron a trabajar para la Compañía y el sitio de trabajo al momento de firmarse el Convenio.

Sección 3 - Los empleados perderán su derecho de antigüedad por cualquiera de los siguientes motivos:

- a) Renuncia voluntaria de empleo o despido legal.
- b) Por continuar voluntariamente en servicio militar por un período adicional al del servicio militar voluntario original.
- c) Por un nombramiento permanente a una plaza fuera de la Unidad Apropriada.
- d) Si el empleado deja de regresar a su trabajo después de una suspensión dentro de siete (7) días calendario después de haber sido notificado por escrito que debe reportarse a su trabajo, a menos que no medie una causa justificada, en cual caso las partes podrán acordar por escrito extender dicho término según los méritos del caso.
- e) No regresar a su trabajo dentro de siete (7) días calendario después de expirar la licencia sin paga, a menos que no medie una causa justificada, en cual caso las partes podrán acordar por escrito extender dicho término según los méritos del caso.

Sección 4 - Los empleados en la lista de reemplazo perderán su antigüedad bajo los siguientes motivos:

- a) Renuncia voluntaria a la lista de reemplazo;

- 23L
- b) No aceptar una oferta de reinstalación a su plaza preferencial dentro de la Unidad Apropriada.
 - c) Aceptar un nombramiento permanente en una plaza fuera de la Unidad Apropriada.
 - d) Amonestación y/o fallas en el desempeño mientras laboran como empleado temporero.
 - e) Al cumplir el término establecido en la lista de reemplazo.
- APR
- 23L

msk

ARTÍCULO 43
RENUNCIA A LA HUELGA O AL LOCKOUT

Sección 1 - La Unión conviene y acepta que durante la vigencia de este Convenio no proveerá o aprobará el que los empleados de la Compañía, afiliados a ella, abandonen el trabajo o que ellos o la Unión declaren o mantengan un estado de huelga o cualquier otra acción que retrase, paralice o en cualquier otra forma afecte o pueda afectar adversamente, en todo o en parte las operaciones o funcionamiento de la Compañía en relación con cualquier controversia que surja entre las partes relacionadas con la interpretación o aplicación de este Convenio.

Sección 2 - Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no podrá declarar un cierre forzoso ("lock out") como discrimen contra la Unión y sus empleados miembros de la Unión.

Sección 3 - Todo asunto que pueda afectar las relaciones obrero-patronales entre las partes firmantes deberán tramitarse conforme al Artículo 41 (Procedimiento de Quejas y Agravios) de este Convenio, excepto reclamaciones de salario debido a interpretaciones conflictivas de ley.

lu

JPH

JCC

NSL

ARTÍCULO 44
RESERVA DE EMPLEO

Sección 1 - Cuando un empleado regular se incapacite, por un accidente de trabajo o por un accidente no relacionado con el trabajo y su incapacidad sea de carácter temporero que no le permita trabajar, la Compañía le reservará el empleo hasta un máximo de treinta (30) meses.

Sección 2 - Los nombramientos que se hagan en la plaza como consecuencia de la sustitución del empleado incapacitado temporalmente serán condicionados y sujetos al restablecimiento del empleado dentro del término aquí dispuesto.

Sección 3 - Una vez que un médico certifique que el empleado incapacitado temporalmente se encuentre en condiciones de volver a trabajar, la Compañía deberá reponer al empleado a su antiguo puesto, si este existe y el empleado esté capacitado para realizar las tareas inherentes a su cargo, con los aumentos y demás beneficios que le correspondieran. El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar para tener derecho a que se le reponga en su antiguo empleo.

De no existir su antiguo empleo, el empleado podrá desplazarse a otra posición que cualifique y tenga mayor antigüedad. Si el empleado no cualifica o no tiene antigüedad para poderse desplazar a otra posición donde cualifique, recibirá compensación por cesantía según dispone el Artículo 7 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado y será incluido en la lista de reemplazo.

Sección 4 - La Compañía podrá a su discreción, requerir que el empleado se someta a un examen por un médico escogido y pagado por la Compañía para determinar si el empleado está apto para volver a trabajar.

du

JPR

NSL

**ARTÍCULO 45
SALARIOS**

Los empleados de la Unidad Apropriada que hayan cumplido un (1) año de empleo ininterrumpido recibirán durante la vigencia de este Convenio los siguientes aumentos de salario semanal:

Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año
\$30.00	\$30.00	\$30.00	\$30.00

NSL

fu

JPK

del.

NSL

ARTÍCULO 46
SEGURO POR TRABAJO EN EL EXTERIOR
SEGURO POR TRABAJO DE RIESGO

SEGURO POR TRABAJO EN EL EXTERIOR

Sección 1 — La Compañía proveerá y pagará una póliza de seguro de vida incluyendo cubierta por desmembramiento, cuyo beneficio será de CINCUENTA MIL (\$50,000.00) DÓLARES por muerte natural y CIEN MIL (\$100,000.00) DÓLARES por muerte accidental, para todos los empleados regulares de la Unidad Apropiaada que realicen trabajo fuera de la isla grande de Puerto Rico.

SEGURO POR TRABAJO DE RIESGO

Sección 1 - La Compañía proveerá y pagará una póliza de seguro de vida por muerte accidental, incluyendo cubierta por desmembramiento cuyo beneficio será de CIEN MIL (\$100,000.00) DÓLARES por muerte accidental, para cubrir a los reporteros, fotoperiodistas, fotoperiodista-editor, ingenieros, técnicos de exteriores (Cosmovisión) y técnicos de unidad móvil de noticias que realicen trabajo que ponga su vida y salud en riesgo, durante la vigencia de este Convenio.

NSL

**ARTÍCULO 47
SEGURO DE VIDA
SEGURO DE INCAPACIDAD
(LONG TERM DISABILITY)**

SEGURO DE VIDA

Sección 1 — La Compañía proveerá y pagará una póliza de seguro de vida incluyendo cubierta por desmembramiento, cuyo beneficio será de CINCUENTA MIL (\$50,000.00) DÓLARES por muerte natural y CIEN MIL (\$100,000.00) DÓLARES por muerte accidental, para todos los empleados regulares de la Unidad Apropiada, durante la vigencia de este Convenio.

**SEGURO POR INCAPACIDAD
(LONG TERM DISABILITY)**

Sección 1 — La Compañía proveerá un seguro de incapacidad ("Long Term Disability") a todos los empleados de la Unidad Apropiada durante la vigencia de este Convenio.

Sección 2 — 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 la incapacidad o hasta los sesenta y cinco (65) años de edad.

Law

J.P.W.

J.E.F.

ARTÍCULO 48
SUB-CONTRATACIÓN

Sección 1 — La Compañía no utilizará los servicios de personal de afuera excluido de la Unidad Apropiaada para realizar trabajos que regularmente efectúen los empleados de la Unidad Apropiaada. Queda entendido que solamente se podrá subcontratar temporalmente trabajos que regularmente efectúen los empleados de la Unidad Apropiaada después que la Compañía haya agotado todos los recursos humanos disponibles, todos los unionados en turno, días libres, lista de reemplero y vacaciones.

Sección 2 - Este Artículo estará sujeto a lo dispuesto en el Artículo de Producciones.

ARTÍCULO 49
TABLÓN DE ANUNCIOS

La Compañía permitirá a la Unión el uso de tablonos de anuncios ("Bulletin Boards") en lugares a ser determinados por acuerdo mutuo de las partes.

Los tablonos de anuncios ("Bulletin Boards") serán suministrados por la Compañía.

Am

JPN

JEE

2052

NSL

**ARTÍCULO 50
TARIFAS MÍNIMAS**

Aquellos empleados que reciban un aumento en su salario semanal por concepto de las nuevas tarifas mínimas establecidas en este Artículo recibirán durante el primer año de este Convenio únicamente un aumento de salario equivalente a la cantidad mayor entre el aumento en la tarifa mínima y el aumento de salario según se dispone en el Artículo 45 (Salarios) de este Convenio. De ninguna manera empleado alguno recibirá aumento bajo ambos conceptos. El segundo y tercer año de este Convenio todos los empleados recibirán únicamente los aumentos establecidos en el Artículo 45 de este Convenio.

Todo empleado nuevo regular a jornada completa, cubierto por este Convenio y todo empleado regular a jornada completa que pase a la unidad contratante luego de la firma del presente Convenio recibirá como salario mínimo la cantidad de trescientos cincuenta (\$350.00) dólares semanales y luego de un año de servicio ininterrumpido será acreedor a los aumentos de salario dispuestos en el presente Convenio Colectivo, en las fechas que allí se establecen que resulten aplicables.

Clasificaciones

A. Técnicos de Transmisor
Técnicos de Ingeniería

Grado Asociado	
Periodo Probatorio.....	\$400.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$425.00

Bachillerato	
Periodo Probatorio.....	\$425.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$450.00

B. Técnicos de Video Tape

Periodo Probatorio.....	\$300.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$325.00

C. Técnicos de Master Control

Periodo Probatorio.....	\$325.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$350.00

D.	Técnicos de Estudio	
	Periodo Probatorio.....	\$325.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$350.00
E.	Electricistas	
	Periodo Probatorio.....	\$400.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$425.00
F.	Artistas Gráficos	
	Periodo Probatorio.....	\$325.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$350.00
G.	Locutores de Cabina	
	Periodo Probatorio.....	\$300.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$325.00
H.	Reporteros de Noticias	
	Periodo Probatorio.....	\$525.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$575.00
I.	Fotoperiodistas	
	Periodo Probatorio.....	\$325.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$390.00
J.	Maquillistas	
	Periodo Probatorio.....	\$300.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$325.00
K.	Escenografía	
	Carpinteros	
	Periodo Probatorio.....	\$300.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$325.00
	Brigada de Montaje	
	Periodo Probatorio.....	\$300.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$310.00
	Utilería	
	Periodo Probatorio.....	\$300.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$315.00

NSL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L. Editores de Programación	
Periodo Probatorio.....	\$350.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00
M. Utilidad General	
Periodo Probatorio.....	\$300.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$325.00
N. Conserjes	
Periodo Probatorio.....	\$300.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$310.00
O. Escenografía	
Pintores	
Periodo Probatorio.....	\$325.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$350.00
P. Shipping Clerk	
Periodo Probatorio.....	\$300.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$310.00
Q. Encargado de Vestuario	
Periodo Probatorio.....	\$300.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$310.00
R. Editores de Noticias	
Periodo Probatorio.....	\$350.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00
S. Técnicos de Videográficas	
Periodo Probatorio.....	\$350.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00
T. Editores de Post Producción	
Periodo Probatorio.....	\$450.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$500.00
U. Técnicos de Exteriores – (Cosmovisión)	
Periodo Probatorio.....	\$350.00
Pasado Periodo Probatorio.....	\$375.00
V. Técnicos de VTR Aire	
Periodo Probatorio.....	\$325.00

NSL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	Pasado Periodo Probatorio.....	\$350.00
W.	Locutores de Cabina – graban comerciales	
	Periodo Probatorio.....	\$150.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$175.00
X.	Reporteros Anclas	
	Periodo Probatorio.....	\$625.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$725.00
Y.	Reporteros del Tiempo	
	Periodo Probatorio.....	\$525.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$575.00
Z.	Reporteros de Deportes	
	Periodo Probatorio.....	\$525.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$575.00
AA.	Editores de Promoción	
	Periodo Probatorio.....	\$450.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$500.00
BB.	Musicalizadores	
	Periodo Probatorio.....	\$400.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$450.00
CC.	Coordinadores	
	Periodo Probatorio.....	\$325.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$375.00
DD.	Técnicos de Unidad Móvil Noticias	
	Periodo Probatorio.....	\$400.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$450.00
EE.	Senior Copy Writer	
	Periodo Probatorio.....	\$375.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00
FF.	Copy Writer	
	Periodo Probatorio.....	\$350.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$375.00

NSL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GG.	Close Captions	
	Periodo Probatorio.....	\$375.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00
HH.	Locutores de Promoción	
	Periodo Probatorio.....	\$400.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$425.00
II.	Utility Ingeniería	
	Periodo Probatorio.....	\$350.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00
JJ.	VTR Promociones	
	Periodo Probatorio.....	\$375.00
	Pasado Periodo Probatorio.....	\$400.00

rsl

lm

gpa

see

NSL

ARTÍCULO 51
TRABAJO DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1 - La Compañía no usará los servicios de personal excluido de la Unidad Apropiada, para realizar trabajos que hagan los empleados incluidos en la Unidad Apropiada, pero podrían usarse en casos de emergencia.

Sección 2 - La Compañía no podrá asignar trabajo de supervisión, ejecutivo, gerencial o confidencial a empleados incluidos en la Unidad Apropiada.

Sección 3 - Excepto en casos de emergencia, la Compañía no usará los servicios de personal excluido de la Unidad Apropiada para realizar cualquier clase de trabajo que sea similar en destrezas o realizado en forma similar a los trabajos que realizan al presente los empleados de la Unidad Apropiada que sean afectados por cambios tecnológicos y/o equipo nuevo o modificado.

Sección 4 - Una vez atendida la emergencia, la Compañía hará las gestiones necesarias lo antes posible, para asignar un empleado de la Unidad Apropiada que esté cualificado en el área donde surgió la emergencia.

Sección 5 - Este Artículo estará sujeto a lo dispuesto en el Artículo de Producciones.

lan

JPR

JEE

ARTÍCULO 52 UNIFORMES

Sección 1 — La Compañía proveerá cuatro (4) uniformes al ingreso en su empleo y cinco (5) uniformes adicionales a la fecha de sus aniversarios de empleo sin costo alguno a todos los empleados de la Unidad Apropriadada en las siguientes clasificaciones:

1. Escenografía (5 y 5)
2. Mantenimiento de Edificios (Conserjes, Utilidad General)
3. Electricistas
4. Maquillistas — chaqueta (blazer) y pantalón
5. Técnicos de Estudio: (luminotécnicos, camarógrafos de piso, técnico de micrófono (boom), técnico de audio, técnico de teleprompter)
6. Técnicos de Master Control
7. Técnicos de Video Tape
8. Técnicos de Ingeniería
9. Técnicos de Videográficas
10. Empleada de Vestuario
11. Editores Cosmovisión
12. Editores de Programación
13. Editores de Promoción
14. Shipping Clerk
15. Coordinadores
16. Técnicos de Exteriores Cosmovisión (5 y 5)
17. Editores de Noticias
18. Técnico de Unidad Móvil de Noticias (5 y 5) (dos veces al año)

Sección 2 — La Compañía proveerá de uniformes para protegerse de las condiciones del tiempo a los empleados del departamento de noticias asignados a la calle (capa, botas a prueba de agua). Los empleados serán responsables como custodios de este equipo, entendiéndose que este equipo pertenece a la Compañía. En caso de terminación en el empleo, el empleado devolverá el equipo a la Compañía.

Sección 3 — A los fotoperiodistas y fotoperiodista-editor, la Compañía les suministrará cinco (5) camisas y cinco (5) pantalones estilo casual dos (2) veces al año para trabajar diariamente como uniforme, y los mismos serán entregados en los meses de mayo y noviembre durante la vigencia del Convenio. Los empleados vendrán requeridos a usarlos diariamente.

NSL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NSL
Sección 4 — La Compañía le proveerá zapatos de seguridad a los empleados que su labor lo requiera.

Sección 5 — La Compañía le proveerá a los técnicos de estudio un (1) uniforme al año (color negro) para ser utilizado en la producción de eventos especiales que así lo requieran.

ln

John

see

ARTÍCULO 53 VACACIONES

Disposiciones aplicables a empleados que devenguen una compensación fija:

Sección 1 — Todo empleado que haya sido contratado previo a la firma del presente Convenio tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas siempre y cuando haya tenido cien (100) horas de labor por mes. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, acumulará vacaciones regulares en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas.

- a) Todo empleado que tenga de 0 a 5 años consecutivos en la Compañía acumulará catorce (14) horas por mes.
- b) Todo empleado que tenga 5 años consecutivos en la Compañía acumulará dieciséis punto sesenta y siete (16.67) horas por mes.

Sección 1b. - Todo empleado contratado con posterioridad a la fecha de la firma del Convenio Colectivo acumulará a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días por mes en que haya laborado no menos de ciento quince (115) horas al mes (para un máximo de quince (15) días laborables al año), por los próximos cinco (5) años.

Sección 2 — Las vacaciones podrán acumularse durante más de un (1) año, pero nunca más de dos (2) años. Sin embargo, las vacaciones acumuladas durante el primer año serán disfrutadas en el año siguiente. De no ser disfrutadas en el año siguiente, al finalizar éste, serán computadas y pagadas al tipo de salario por hora que esté devengando el empleado a la fecha de este pago. Será mandatorio que las vacaciones acumuladas durante el segundo año comiencen a ser disfrutadas al mismo tiempo en que le sean pagadas las vacaciones correspondientes al primer año. Si por alguna razón las primeras vacaciones no comenzaron a ser disfrutadas en el año siguiente, ni tampoco pagadas al finalizar este año, éstas serán computadas y pagadas al tipo doble al salario por hora que el empleado esté devengando a la fecha del pago.

Sección 3 — Cuando dos (2) o más empleados soliciten sus vacaciones para la misma fecha, la Compañía le concederá al empleado de mayor antigüedad en su departamento.

Sección 4 — Un empleado cuyas vacaciones incluyan un día feriado, tendrá un día adicional de vacaciones con paga completa.

Sección 5 — La paga por concepto del período de vacaciones, se pagará al empleado al momento de irse de vacaciones.

Sección 6 — Al cesar en su empleo, el empleado recibirá la paga por concepto de todas las vacaciones acumuladas. En caso de muerte, se le entregará a sus herederos determinados por el Tribunal.

Sección 7 — Cada empleado notificará al jefe de su departamento por escrito no más tarde del 15 de enero de cada año las fechas de las vacaciones que solicita en orden de preferencia; el empleado tendrá la obligación de solicitar la totalidad de las vacaciones acumuladas para esa fecha o, de lo contrario, la Compañía las asignará. El jefe del departamento publicará el programa de vacaciones no más tarde del 1 de febrero de cada año.

Es el interés de las partes el realizar esfuerzos para minimizar la acumulación de balances no disfrutados de licencia de vacaciones. Por lo cual, de la Compañía requerirle al empleado que cancele alguna porción de sus vacaciones debido a una situación imprevista, se coordinará con el empleado otra fecha alterna para el disfrute de las vacaciones durante ese año. De no ser posible la recalendarización para ese año, el empleado, a su discreción, acumulará las vacaciones para el año siguiente o podrá solicitar su liquidación en efectivo renunciando al disfrute.

Del empleado requerirle a la Compañía que cancele alguna porción de sus vacaciones, debido a una situación imprevista y de no ser posible llegar a un acuerdo para la recalendarización de dichas vacaciones para ese año, la Compañía asignará las vacaciones a su mejor conveniencia.

Sección 8 — El periodo de vacaciones no será interrumpido, a menos que sea con el consentimiento del empleado.

Sección 9 — Los empleados no serán penalizados por negarse a interrumpir sus vacaciones.

Sección 10 — No se hará ningún cambio en el Programa de Vacaciones después de publicado, a menos que el empleado afectado dé su consentimiento o en caso de que un empleado o la Compañía tenga una emergencia justificada.

NSL

Sección 11 — Empleados que estén disfrutando vacaciones, acumularán vacaciones y licencia por enfermedad.

Sección 12 - De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período en que disfruta las vacaciones, el empleado recibirá dicho aumento comenzando en la fecha de su efectividad cuando regrese de sus vacaciones.

Sección 13 — El empleado disfrutará sus vacaciones consecutivamente. A petición de éste, la Compañía podrá fraccionarlas en dos (2) o más periodos, siempre y cuando las disfrute durante el mismo año.

Sección 14 — Cuando un empleado tenga vacaciones acumuladas por más de un (1) año, y a petición de éste y por escrito, la Compañía le pagará el exceso de las vacaciones de un (1) año, sin tener que disfrutarlas en tiempo.

Sección 15 — A petición del empleado que se enferme mientras se encuentre disfrutando de vacaciones, podrá solicitar que el periodo de enfermedad le sea acreditado a su licencia por enfermedad.

Sección 16 — Disposiciones aplicables a empleados que no devenguen una compensación fija:

A. Todo empleado que no esté sujeto a una compensación fija (por hora, semana, quincena o mes) y que trabaje en la Compañía durante el año acumulará mensualmente vacaciones regulares a razón (equivalente en términos de tiempo) del siete por ciento (7%) del ingreso bruto mensual antes de cualquier descuento que devengue en la Compañía. Esta cantidad podrá ser pagada en efectivo si no pudiera convertirse y disfrutarse en días de vacaciones. El empleado disfrutará sus vacaciones una vez las hubiere acumulado por un año y éstas no serán acumuladas por más de ese período. En caso que el empleado cese en su trabajo, la Compañía le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menor de un (1) año.

lu

JPN

168

NSL

ARTÍCULO 54
VISITAS DE LOS OFICIALES O
FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN

Previa notificación a la Compañía, dirigentes o funcionarios de la Unión serán admitidos en los estudios u oficinas de la Compañía en todo momento en que la Unión tuviere que verificar cualquier información relativa a este Convenio y su cumplimiento por parte de la Compañía o de los miembros de la Unidad Apropriada. Disponiéndose que no habrá acceso de tales dirigentes o funcionarios a ningún estudio en que se está transmitiendo, grabando o controlando, excepto por acuerdo mutuo entre la Compañía y la Unión para verificar una querrela o una emergencia.

JE

NSL


ARTÍCULO 55 VIGENCIA

Este Convenio entró en vigor el 1ro. de enero de 2021 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, y de ahí en adelante regirá de año en año a no ser que cualquiera de las partes notifique a la otra por escrito su interés de modificarlo, con por lo menos sesenta (60) días de anticipación a la expiración.




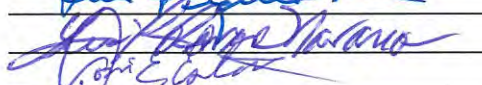
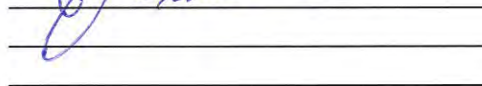
Mientras se negocie un nuevo Convenio, este Convenio continuará vigente con plena fuerza y vigor.

En San Juan, Puerto Rico, a los ___ días del mes de diciembre de 2020.

POR LA COMPAÑÍA



POR LA UNIÓN

CARTA DE ACUERDO

Las partes acuerdan con relación al Artículo 15 (Dietas y Alojamiento) del Convenio Colectivo vigente, que el pago de dietas según se define en ese Artículo, no aplica a los técnicos de exteriores (Cosmovisión). Sin embargo, al empleado que actualmente trabaja como técnico de exteriores (Cosmovisión) (Iván López) se le continuará pagando la dieta como se ha hecho hasta el presente.

Una vez el empleado antes mencionado deje de trabajar para Cosmovisión, el reemplazo no tendrá derecho a la paga de dietas.

Am

JPR

JH.

ESTIPULACIÓN SOBRE FOTOPERIODISTA- EDITOR

DE UNA PARTE: TELEMUNDO OF PUERTO RICO organizada bajo las leyes del Estado libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en Hato Rey, Puerto Rico, en adelante denominada la Compañía.

DE LA OTRA PARTE: UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a "THE NEWSGUILD" (T.N.G) "COMMUNICATIONS WORKERS OF AMERICA" (C.W.A) (AFL-CIO-CLC-FT), en adelante denominada la Unión.

Los comparecientes (denominada conjuntamente "las partes") por conducto de sus respectivos representantes convienen y acuerdan lo siguiente:

1. Las partes acuerdan establece una nueva clasificación de fotoperiodista- editor, o por los empleados que al presente, han estado realizando las funciones de fotoperiodista editor, o por los empleados que se empleen en el futuro para esa posición.

2. Con relación a los editores del Departamento de Noticias, se dispone que los cuatro (4) editores que al momento de la firma de presente Convenio se desempeñan como editores en el Departamento de Noticias – José Pérez Navedo, Saúl Negrón, José Laboy y Luis Nieves- continuarán ocupando la clasificación de editor de Noticias, salvo que se termine su empleo por alguna razón justificada, renuncia o retiro. En este sentido, los empleados que al presente se desempeñan como editores del Departamento de Noticias no serán forzados a ser reclasificados como fotoperiodista-editor, sin perjuicio de que estos voluntariamente acepten la solicitud de la Compañía y así cualifiquen para la posición. En caso de que surja una (1) o más vacantes dentro de la clasificación de Noticias y Telemundo determine cubrir dicha plaza, Telemundo podrá optar por contratar a un empleado en la nueva clasificación de fotoperiodista-editor.

3. Se dispone, sin embargo y por vía de excepción, que en caso de que Orlando Vázquez renuncie o se retire o no solicite reinstalación dentro del término aplicable, cuando Telemundo determine llenar dicha plaza, procederá a así hacerlo en la clasificación de editor en el Departamento de Noticias. En relación a dicha plaza, específicamente, Telemundo no la sustituirá con un fotoperiodista-editor de ser dejada vacante por Orlando Vázquez.

4. En relación a los fotoperiodistas, se dispone que los diez (10) fotoperiodistas que a la firma del presente Convenio se desempeñan como

NSL

fotoperiodistas continuarán ocupando la clasificación de fotoperiodista, salvo que se termine su empleo por alguna razón justificada, renuncia o retiro. En este sentido, los empleados que al presente se desempeñan como fotoperiodistas no serán forzados a ser reclasificados como fotoperiodista-editor, sin perjuicio de que estos voluntariamente acepten la solicitud de la Compañía y así cualifiquen para la posición. En caso de que surja una (1) o más vacantes dentro de la clasificación de fotoperiodista y Telemundo determine cubrir dicha plaza, Telemundo podrá optar por contratar a un empleado en la nueva clasificación de fotoperiodista-editor.

5. Telemundo acuerda que cualquier trabajo de sobretiempo que ocurra relacionado con la edición de un foto-reportaje, serie o programa de noticias será ofrecido con prioridad a los editores y posteriormente a los fotoperiodistas-editores, salvo que sea un reportaje grabado por el fotoperiodista-editor que esté disponible para trabajar sobretiempo, con relación a su propio reportaje.

6. La tarifa mínima aplicable a candidatos reclutados para la clasificación de fotoperiodista-editor será de cuatrocientos veinticinco (\$425.00) dólares semanales.

7. A los empleados que a la firma del presente Convenio ocupan las clasificaciones de fotoperiodista o editor de Noticias que acepten voluntariamente la solicitud de la Compañía para ser reclasificados y desempeñen las funciones en esta nueva clasificación de fotoperiodista-editor, recibirán un aumento equivalente a diez por ciento (10%).

8. Nada de lo antes expresado deberá entenderse como una limitación a que Telemundo determine la cantidad de empleados que se necesitan para determinada tarea.

9. Todo empleado contratado a partir de la fecha de la firma del presente Convenio podrá ser clasificado como fotoperiodista-editor, salvo única y exclusivamente la vacante, si alguna que próximamente pueda surgir en la posición que hoy ocupa Orlando Vázquez.

10. Cuando surja una vacante para la clasificación de fotoperiodista-editor, la Compañía le dará adiestramiento a aquellos editores o fotoperiodistas que acepten voluntariamente la solicitud de la Compañía para ser reclasificado a ocupar una posición que se encuentre vacante dentro de la clasificación de fotoperiodista editor.

11. En la eventualidad de que fuera cesanteado por justa causa alguno de los cuatro (4) y/o diez (10) fotoperiodistas que a la firma del Convenio Colectivo se desempeñan en estas posiciones, la Compañía le

añadirá la clasificación de fotoperiodista-editor como preferencial, si el empleado cesanteado así lo solicita y esté cumple con las cualificaciones mínimas para desempeñarse como fotoperiodista-editor. La Compañía le ofrecerá adiestramiento al empleado de manera que pueda cumplir cabalmente con las funciones de fotoperiodista-editor. Lo relativo al desplazamiento, si alguno, estará sujeto a las disposiciones de antigüedad y el Artículo 40 sobre Protección Contra Cesantías y Nueva Tecnología

12. Esta estipulación deja sin efecto cualquier otra firmada por las partes en cuanto a esta clasificación de fotoperiodista-editor.