

**CONVENIO COLECTIVO**

**ENTRE**

**EL VOCERO DE PUERTO RICO**

**y**

**UNION DE PERIODISTAS, ARTES  
GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS,  
(UPAGRA), AFILIADAS A  
THE NEWSPAPER GUILD Y  
COMMUNICATIONS WORKERS OF  
AMERICA (C.W.A.) (AFL-CIO-CLC-FT)**

# INDICE

## Convenio Colectivo

- ART. I Alcance
- ART. II Jurisdicción en y fuera de Puerto Rico
- ART. III Taller Unionado
- ART. IV Descuento de Cuotas
- ART. V Derechos de la Gerencia
- ART. VI Reclutamiento
- ART. VII Información del Personal
- ART. VIII Procedimiento de Quejas y Agravios
- ART. IX Seguridad de Empleo y Automatización
- ART. X Paga por Despido, Cesantía o Retiro
- ART. XI Traslados y Vacantes
- ART. XII Jornada de Trabajo y Tiempo Extra
- ART. XIII Días Feriados
- ART. XIV Vacaciones
- ART. XV Licencias con Paga
- ART. XVI Otras Licencias
- ART. XVII Licencia Militar
- ART. XVIII Empleados Probatorios, Temporeros y de Jornada Parcial
- ART. XIX Tablas de Salarios
- ART. XX Disposiciones de Impactos Económicos
- ART. XXI Disposiciones Generales

- ART. XXII Plan Médico Hospitalario (familiar); Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo (familiar); Seguro de Vida; Plan de Pensión; Seguro Funeral (Terminal) Plan de Retiro y Ahorro (401-K) y Plan de Incapacidad (Long Term Dissability)
- ART. XXIII Cobradores de Crédito, Anuncios y Comisión
- ART. XXIV Agente de Copia a Comisión
- ART. XXV Prohibición de Huelga o Paro Patronal
- ART. XXVI Bono de Navidad
- ART. XXVII Expiración y Renovación  
Cartas Contractuales

# CONVENIO COLECTIVO

Este acuerdo, que será conocido como "EL CONVENIO" siendo el único acuerdo entre las partes, se firma el 3 de julio de 1998 entre CARIBBEAN INT'L NEWS CORP., conocida de aquí en adelante como, "LA COMPAÑIA" y "LA UNION DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS" (UPAGRA) Local 33225, afiliada al The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A.) (AFL-CIO-CLC) (FT), conocida de aquí en adelante como "LA UNION", por sí y en representación de todos los empleados de "LA COMPAÑIA" en la unidad contratante.

NSL Bay

NSL

# ARTICULO I

## ALCANCE

A. Este acuerdo cubre a todos los empleados de "LA COMPAÑIA" excepto según lo provisto en la Sección B de este Artículo y aquellos que puedan quedar excluidos en virtud de la Sección 5 del Artículo XX.

B. Los siguientes quedan excluidos:

EL VOCERO

1. **Administración:**

Presidente, Ayudante Ejecutivo del Presidente, Tesorero, Contralor, Jefe de Contabilidad, y siete secretarias ejecutivas que trabajen en cualquier departamento de "LA COMPAÑIA", Jefe de Personal y su Secretaria y Personal de Seguridad y Gerente de Crédito.

2. **Anuncios:**

Director de Ventas de Anuncios a Agencias, Director de Ventas de Anuncios Directos, Director de Ventas de Anuncios Clasificados y Edictos y Vendedores de Anuncios.

3. **Circulación:**

Director del Departamento de Circulación, Supervisor Isla, Supervisor Suscripciones Zona Metro, Supervisor Luces y Puestos Zona Metro, dos (2) Jefes de Despacho, cuatro (4) Supervisores Regionales "at large", Porteadores y Pregoneros.

4. **Editorial:**

Director, Director Asociado y Jefe de Redacción

*NSL*  
*Boing*

## 5. Producción:

Director Departamento de Producción, 2 Supervisores de Taller, 3 Supervisores de Prensa (dos de día, uno noche), Ingeniero a Cargo de Mantenimiento y Supervisor Ingeniería Eléctrica.

### EL MUNDO

#### Editorial

Director

Ayudante Director

Subdirector

Jefe Redacción

Jefe Información

Anuncios

Director Mercadeo

Director Ventas Anuncios Agencias

Director Ventas Anuncios Directos

Director Ventas Suplementos Comerciales

Vendedores de Anuncios

Jefe Clasificación

#### Producción

Ingeniero Electrónico Red Computadoras y su Ayudante

Ingeniero para Control de Calidad ISO 9000

Coordinador Producción Conjunta

#### Circulación

Subjefe Circulación

Jefe Circulación Isla

Jefe Circulación Suscripciones Metro

Jefe Circulación Luces y Puestos Metro

Cuatro (4) Supervisores Regionales Isla y Metro

Jefe Despacho

Jefe Telemarketing Circulación

Porteadores-Pregoneros

#### Administración

Cinco (5) Secretarías Ejecutivas

Director Relaciones Públicas

NSL

## ARTICULO II JURISDICCION EN Y FUERA DE PUERTO RICO

1. La realización del siguiente trabajo, ya sea mediante los procesos y equipos usados normalmente en la actualidad o mediante procesos y equipos nuevos o modificados, serán asignados únicamente a los empleados cubiertos por este Convenio.

A. La clase de trabajo que normalmente o que actualmente se realiza dentro de la unidad cubierta por este Convenio.

B. Cualquier clase de trabajo nuevo, adicional o similar en destreza o realizado en función similar como la clase de trabajo que sea normal o actualmente sea realizado en dicha unidad y

C. Cualquier otra clase de trabajo asignado a ser realizado dentro de dicha unidad.

NSL



## ARTICULO III TALLER UNIONADO

1. "LA COMPAÑIA" requerirá como condición de empleo a cualquier empleado cubierto por este Convenio el pertenecer y continuar perteneciendo a "LA UNION" y estar al día en todas sus obligaciones como miembro de "LA UNION" no más tarde de:

- (a) el trigésimo primer día a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor,
- o
- (b) la fecha de empleo, la que sea más tarde

2. Los empleados que no cumplan con lo dispuesto en la Sección I de este artículo tendrán un período de diez (10) días, después del 31er día de su reclutamiento para cumplir. De otra manera, pueden ser despedidos sin derecho a los beneficios por despido provistos bajo el Artículo X de este Convenio.

3. Este Artículo entrará en vigor en la misma fecha del otorgamiento de este Convenio a los efectos del cómputo de la sección

1 (a).

NSL



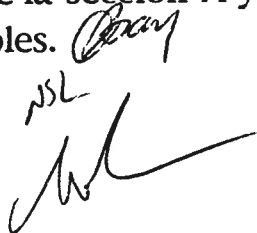


## ARTICULO IV DESCUENTO DE CUOTAS

1. Mediante una autorización voluntaria escrita del empleado, "LA COMPAÑIA" deducirá semanalmente del salario regular de dicho empleado y remitirá a "LA UNION", no más tarde del día (10) de cada mes, todas las cuotas regulares y de iniciación que dichos empleados adeudaren como miembros de "LA UNION". Las cuotas se deducirán de la paga de los miembros, conforme con la tabla de cuotas suministradas a "LA COMPAÑIA" por "LA UNION". Dicha tabla puede ser enmendada por "LA UNION" en cualquier momento. La autorización del empleado se mantendrá en vigor de acuerdo a sus propios términos.

2. Conjuntamente con el cheque por concepto de cuotas, "LA COMPAÑIA" remitirá a "LA UNION" una lista indicando el nombre de los empleados a quienes se les haya descontado la cuota y la cantidad retenida de la paga de cada empleado.

3. Las partes acuerdan continuar con la práctica existente en cuanto al cobro de cuotas por "LA COMPAÑIA" a los Agentes de Copia a Comisión mediante autorización voluntaria individual de dichos Agentes y la remisión de dichas cuotas por "LA COMPAÑIA" a "LA UNION" cumpliendo con los requisitos de la sección A y B anterior en cuanto a todos los otros aspectos aplicables.

NSL  


## ARTICULO V DERECHOS DE LA GERENCIA

"LA UNION" reconoce el derecho exclusivo de "LA COMPAÑIA" de dirigir y controlar el negocio y todas las operaciones pertenecientes al mismo y a emplear, dirigir, controlar, supervisar, transferir, despedir y disciplinar empleados, excepto según expresamente se limite o en otra forma se disponga en los términos de este Convenio. "LA UNION" no interferirá con los derechos de "LA COMPAÑIA" sobre las posiciones excluidas según provisto en la Sección B del Artículo I y los excluidos bajo la Sección 5 del Artículo XX.

NSL

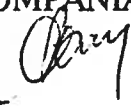



## ARTICULO VI RECLUTAMIENTO

1. "LA COMPAÑIA" reclutará sus empleados nuevos a base de competencia sin tomar en consideración la edad, raza, sexo, credo, color, origen nacional, estado civil, creencias o sentimientos políticos, o cualquier otra condición proscrita por ley.

2. "LA COMPAÑIA: considerará para cubrir nuevos empleos, candidatos suministrados por "LA UNION".

3. Las posiciones vacantes o de nueva creación, serán llenadas por "LA COMPAÑIA" a tenor con lo dispuesto en el Artículo XI de este Convenio.

NSL  

## ARTICULO VII INFORMACION DEL PERSONAL

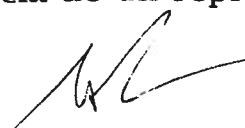
1. No más tarde de treinta (30) días después del día del otorgamiento de este Convenio, después de cada aniversario del otorgamiento de este Convenio, y noventa (90) días antes de su expiración, "LA COMPAÑIA" le enviará a la Unión una lista conteniendo la siguiente información, de todos los empleados 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

2. Cuando se contraten empleados nuevos, "LA COMPAÑIA" suministrará la información que se establece en el párrafo "1", durante los diez (10) días siguientes al nombramiento de dicho empleado.

3. Cuando un empleado cese en su empleo por cualquier razón, cuando se cambie el status o salario de un empleado, "LA COMPAÑIA" notificará por escrito a "LA UNION", dentro de los diez (10) días siguientes a dicha acción, y su fecha de efectividad.

4. En casos que se tramiten en Quejas y Agravíos, el empleado y "LA UNION" podrán examinar la documentación que se encuentre en el archivo del empleado afectado en el Departamento de Personal, en horas laborables razonables y en presencia de un representante

  
NSL

de "LA COMPAÑIA". "LA UNION" podrá solicitar copias de los documentos examinados.

5. El empleado podrá solicitar por escrito examinar la documentación que se encuentre en su archivo durante horas laborables en presencia de un representante de "LA COMPAÑIA", una vez cada seis (6) meses.

6. Será responsabilidad de todo empleado de la Unidad Contratante notificarle por escrito a "LA UNION" y a "LA COMPAÑIA", cualquier cambio de dirección lo antes posible.

Handwritten initials: RD

Handwritten initials: L

Handwritten signature

Handwritten initials: NSL

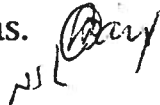
## ARTICULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

1. Una querrela o controversia es definida como cualquier asunto que surja de la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio o asuntos que afecten las relaciones de los empleados, "LA UNION" y "LA COMPAÑIA".

2. **PRIMER PASO:** El delegado de Departamento y/o el empleado agraviado discutirá con el Jefe del Departamento con quien trabaje el empleado agraviado, o donde ocurra la querrela, cualquier asunto que surja bajo la Sección I de este Artículo dentro de los quince (15) días laborables siguientes después de ocurrida la queja. Sin embargo, si el asunto que dio lugar a la queja no es del conocimiento del delegado de "LA UNION" al momento en que ocurrió, el delegado tendrá entonces diez (10) días laborables después de tener conocimiento de la queja para llevarla a la atención del Jefe del Departamento. El Jefe del Departamento tendrá dos (2) días laborables para reunirse con el delegado del Departamento cuando éste lo solicite, con el propósito de resolver la querrela. El Jefe de Departamento dará su respuesta dentro de los dos (2) días laborables siguientes a esta reunión.

3. **SEGUNDO PASO:** De no resolverse satisfactoriamente la querrela dentro de los dos (2) días laborables luego de la reunión a que se refiere el Primer Paso, la misma será referida por escrito dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al Presidente de "LA COMPAÑIA" o al representante que él designe.

a. Las partes se reunirán dentro de los dos (2) días laborables siguientes a la solicitud de dicha reunión y tendrán dos (2) días laborables para resolver la querrela. Si la reunión se celebra durante el turno regular del empleado, a él o ella le serán pagadas las horas regulares no trabajadas.



4. TERCER PASO: Cualquier asunto que envuelva la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio o asuntos que afecten las relaciones del empleado y "LA COMPAÑIA", incluyendo si algún asunto es o no arbitrable, que no sea satisfactoriamente resuelto, puede ser sometido a arbitraje final y obligatorio por la parte que presentó la queja dentro de los treinta (30) días laborables siguientes a la fecha en que dicha queja fue considerada en el Segundo Paso.

Si no es sometida a arbitraje por la parte que la presentó, dentro de dichos treinta (30) días laborables, el asunto se considerará resuelto.

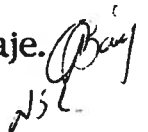
5. Las partes acuerdan mutuamente seleccionar un árbitro de acuerdo con el siguiente método:

La parte que solicita el arbitraje le notificará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, solicitando una terna de árbitros. Al recibo de esta terna, la parte que sometió la querrela a arbitraje tendrá primero la oportunidad de eliminar un nombre y el árbitro será seleccionado bajo este método.

6. "LA UNION" puede llevar directamente al segundo paso de Quejas y Agravios cualquier asunto que surja bajo la Sección 1 de este Artículo y específicamente la suspensión o despido de un empleado y cualquier acción de la Compañía que afecte a más de tres (3) empleados o asuntos de importancia que puedan afectar adversamente la implementación de este Covenio.

7. Las reuniones requeridas en las secciones anteriores se celebrarán en días laborables de "LA COMPAÑIA" de lunes a viernes de 8:00 A.M. a 5:00 P.M.

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



9. Las partes no estarán obligadas a pagar por el récord taquigráfico de la vista, si para ello no se ha prestado su consentimiento. De interesar una parte dicho récord para que lo use el árbitro, tendrá que suministrarle copia a la otra parte.

10. Los testigos de "LA UNION" utilizados en tiempo de "LA COMPAÑIA" durante la vista de arbitraje serán pagados por "LA COMPAÑIA" hasta un máximo de cinco testigos, excluyendo al empleado agraviado, si el empleado agraviado se encuentra suspendido o despedido. 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.

11. La decisión del árbitro en cualquier caso de arbitraje será final y obligatorio para las partes.

12. "LA UNION" notificará a "LA COMPAÑIA" por escrito dentro de quince (15) días calendario después de firmado este Convenio los nombres de los delegados de "LA UNION" a que se hace referencia en la Sección dos (2) de este Artículo. "LA COMPAÑIA" notificará a "LA UNION" dentro del mismo período de tiempo estipulado anteriormente los nombres de los Jefes de Departamento. Cualquier cambio de ello será notificado a la otra parte dentro de los tres (3) días calendario siguientes a dicho cambio.

13. La decisión del árbitro será puesta en vigor tan pronto como sea posible, pero en ningún caso luego de transcurrir un período de diez (10) días laborables desde la fecha de su emisión.

14. Los límites de tiempo establecidos de este Artículo pueden ser renunciados por mutuo acuerdo entre las partes.

15. Ningún empleado podrá ser suspendido o despedido de su empleo hasta tanto haya sido notificado el Delegado General y "LA UNION" por escrito.

*NSL*  
*[Handwritten signature]*

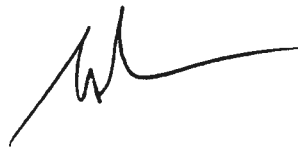
*[Handwritten signature]*



16. No se entregará ninguna advertencia de censura o reprimendas a ningún empleado sin antes el Jefe del Departamento hablar sobre el asunto o problema envuelto con el empleado afectado. El empleado deberá estar acompañado de un delegado de "LA UNION". En caso de que el empleado procese su querrela sin la intervención de un delegado, el empleado releva a "LA UNION" de cualquier responsabilidad, si la querrela se convierte en no arbitrable por su conducta al haber causado un incumplimiento de algún término de tiempo.

17. En caso de reclamaciones de salarios, se procesarán bajo este Artículo comenzando en el párrafo dos (2) anterior y en cuanto al período de la reclamación, los términos prescriptivos aplicables serán los que dispone la ley conforme a derecho y no los dispone este Convenio.

NSL



## ARTICULO IX SEGURIDAD DE EMPLEO Y AUTOMATIZACION

1. No habrá despidos, ni cesantías, ni suspensiones disciplinarias, ni reducción de horas de trabajo, excepto por causas justas y razonables.

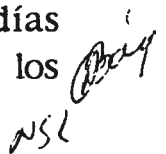
2. "LA COMPAÑIA" le notificará a "LA UNION" y al empleado por escrito, con treinta y cinco (35) días laborables y treinta (30) días laborables de notificación respectivamente, excepto sábado y domingo y días feriados antes de la cesantía, o reducción de horas de trabajo, especificando los hechos que alegan constituyen causa justa y razonable.

3. En casos de despidos disciplinarios causados por crasa mala conducta, o por crasa negligencia en el desempeño de su deber, o por crasa insubordinación, "LA COMPAÑIA" deberá notificarlo por escrito a "LA UNION", al Delegado General y al empleado especificando la causa al momento de decretar el despido.

4. En casos de suspensiones disciplinarias, "LA COMPAÑIA" notificará por escrito inmediatamente al empleado y simultáneamente al Delegado General y a "LA UNION" especificando la causa de la suspensión.

5. Empleados Cesanteados o Afectados por Reducción de Horas de Trabajo por Razones de Economía:

(a) Las cesantías para reducir la fuerza trabajadora, o reducción de horas de trabajo por razones de economía, se harán sobre la base de antigüedad invertida en la clasificación de trabajo y departamentos afectados. "LA COMPAÑIA" dará notificación por escrito adelantada de por lo menos treinta y cinco (35) días laborables a "LA UNION" y de treinta (30) días laborables a los



empleados afectados, excepto cuando por acuerdo mutuo las partes decidan extender dicho período.

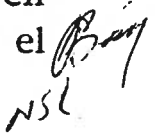
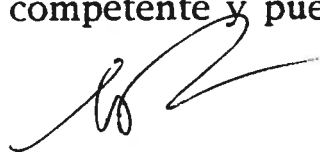
Empleados en vacaciones y en licencia que estén afectados serán notificados por correo certificado a la última dirección registrada en el departamento de personal, con copia al Delegado General y a "LA UNION".

(b) "LA COMPAÑIA" le pagará el remanente de los treinta (30) días laborables de notificación hasta la fecha de efectividad de la acción al empleado que exprese interés en irse a la lista de reemplazo durante los primeros diez (10) días laborables de notificación y le pagará la paga por cesantía y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio.

(c) "LA COMPAÑIA" notificará a "LA UNION" por escrito, las razones de cualquier cesantía o reducción de horas de trabajo por razones de economía que se proponga llevar a cabo, y le informará la clasificación de trabajo y el departamento, además del número de empleados afectados antes de la notificación a los empleados.

(d) Cada vez que se vayan a cesantar empleados por razones de economía, "LA COMPAÑIA" durante los primeros diez (10) días laborables de notificación, aceptará renunciaciones voluntarias en la clasificación de trabajo de los empleados a ser cesanteados y el número de empleados que renuncien, serán reducidos del número de empleados a ser cesanteados. Los empleados que sometan dichas renunciaciones voluntarias, no serán incluidos en la lista de reemplazo, pero recibirán paga por cesantías según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que les sean aplicables del Convenio.

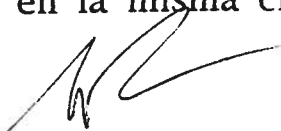
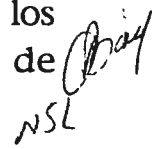
(e) Un empleado que sea cesanteado o se le reduzca sus horas de trabajo por razones de economía, podrá elegir, dentro de quince (15) días laborables luego de ser notificado, desplazarse hacia cualquier otra posición, ya sea superior, lateral o inferior, en cualquier otro departamento, si es competente y pueda realizar el



trabajo, además de tener mayor antigüedad que el empleado que desplaza, o podrá irse a la lista de reemplazo y recibir la paga por cesantía según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio. Los empleados ausentes en licencias que estén afectados tendrán diez (10) días laborables adicionales, para ejercer este derecho. El empleado podrá seleccionar todas las posiciones de su preferencia, dentro de los diez (10) días laborables, de haber sido notificado. Luego "LA COMPAÑIA" tendrá tres (3) días laborables para contestar por escrito cuáles son las posiciones en que el empleado cualifica y el empleado seleccionará las clasificaciones de su preferencia por orden, dentro de los siguientes dos (2) días laborales después de la notificación de "LA COMPAÑIA". El empleado pasará a ocupar la posición seleccionada dentro de los próximos cinco (5) días laborables de haber seleccionado su posición. El empleado que se desplace a otra clasificación, llevará su antigüedad a la nueva clasificación, incluyendo su derecho a escoger el turno de trabajo correspondiente. De no optar por desplazarse a otra posición, el empleado podrá irse a la lista de reemplazo y recibir la paga por cesantía según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio, lo cual deberá ser durante los primeros quince (15) días laborables siguientes a la notificación.

(f) Un empleado que sea desplazado por otro empleado que esté afectado por razón de ser cesanteado o se le haya reducido sus horas de trabajo por razones de economía, puede de igual manera solicitar dentro de quince (15) días laborables luego de ser notificado de su desplazo, una posición en una clasificación superior, lateral o inferior, bajo las mismas condiciones especificadas en la sección anterior o podrá irse a la lista de reemplazo y recibir la paga por cesantía, según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio lo cual deberá ser durante los primeros quince (15) días laborables siguientes a la notificación.

(g) "LA COMPAÑIA" aceptará renunciaciones voluntarias durante los primeros diez (10) días laborables en la misma clasificación de

  
NSL 

trabajo del empleado a ser desplazado sustituyendo el renunciante al empleado que había sido desplazado. Los empleados que sometan dichas reuncias voluntarias, no serán incluidos en la lista de reemplazo, pero recibirán paga por cesantía, según se provee en el Artículo X, y aquellos otros beneficios provistos en este Convenio que le sean aplicables del Convenio.

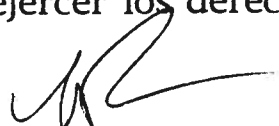
(h) El empleado que se desplace y es reasignado a una clasificación superior, lateral o inferior, recibirá el salario para esa clasificación basándose en sus años de servicios en "LA COMPAÑIA", o dos (2) años de servicios en "LA COMPAÑIA", lo que sea mayor, a menos que haya trabajado o tenga experiencia en la clasificación donde se le acreditarán los años trabajados de experiencia si son más de dos (2) años. En ningún caso cuando un empleado es reasignado o se desplace a una clasificación más alta, lateral, o inferior se le reducirá su salario.

(i) El empleado que haya optado por irse a la lista de reemplazo deberá informarle a "LA UNION" y a "LA COMPAÑIA", por escrito, cualquier cambio de dirección o cualquier nueva destreza adquirida mientras se encuentre en la lista de reemplazo.

(j) Cuando los empleados estén afectados por cesantías o por un reducción de horas de trabajo, por razones de economía, "LA COMPAÑIA" publicará en los tablones de avisos una lista de todos los empleados con sus clasificaciones, su antigüedad y salarios, simultáneamente con la notificación a los empleados afectados.

(k) Un empleado afectado por razones de economía, que se encuentre en licencia será notificado por escrito con copia a "LA UNION", que tendrá un término de diez (10) días laborables al regreso de tal licencia para ejercer los derechos contenidos en el Convenio.

NSC



## 6. Empleados Afectados por Automatización:

(a) "LA COMPAÑIA" podrá introducir todas las mejoras necesarias, incluyendo equipo nuevo o modificado o maquinaria nueva o modificada, o nuevos procesos o modificados, o nuevos métodos de producción o modificados. Cuando cualquier de estas acciones por "LA COMPAÑIA" afecte a los empleados, "LA COMPAÑIA" notificará por escrito a "LA UNION" y a los empleados afectados con treinta y cinco (35) días laborables y con treinta (30) días laborables de antelación a su instalación a la fecha en que se verán afectados. Empleados en vacaciones y licencias, que estén afectados, serán notificados por correo certificado a la última dirección registrada en el departamento de personal, con copia al Delegado General y a "LA UNION". "LA COMPAÑIA" publicará en los tablones de avisos una lista de todos los empleados, con sus clasificaciones y su antigüedad, simultáneamente con la notificación a los empleados afectados.

(b) Aquellos empleados cuyos empleos sean afectados por razones de automatización tendrán derecho a escoger:

b-1 Ser adiestrados en los nuevos procesos o modificados, nuevos métodos de producción o modificados y nuevas maquinarias o modificados, equipo nuevo o modificado, por un período a ser determinado entre "LA COMPAÑIA" y el experto que representa la maquinaria. El ámbito de adiestramiento y el equipo serán explicados a "LA UNION" y a los empleados afectados con el propósito de orientarles, antes de ser implantados. El costo del adiestramiento de los empleados será pagado por "LA COMPAÑIA" al igual que el tiempo que los empleados empleen en dicho adiestramiento. El programa de trabajo se podrá reajustar de acuerdo a las necesidades del adiestramiento o

b-2 Desplazarse o transferirse a cualquier otra posición regular comparable en o fuera de su departamento sin reducción en

su salario y sin afectarse sus beneficios marginales bajo este Convenio, siguiendo el procedimiento sobre desplazo contenido en este Artículo.

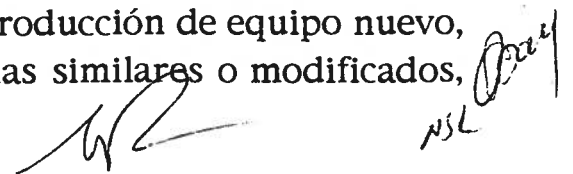
b-3 Desempeñar cualquier trabajo o tarea compatible con la labor que realizaba en el departamento que "LA COMPAÑIA" determine que el empleado puede desempeñar, sin reducción en su salario y sin afectar sus beneficios marginales bajo este Convenio. Cuando el empleado tenga que trabajar en una clasificación más alta se le pagará su salario o el mínimo de la clasificación más alta, lo que sea mayor. "LA COMPAÑIA" puede ofrecerle al empleado exámenes de aptitud o adiestramiento para desempeñar otro trabajo o tareas con los gastos a ser sufragados por "LA COMPAÑIA". Cualquier empleado que decida no trabajar bajo las condiciones indicadas en este inciso: será incluido en la lista de reemplazo y recibirá la paga por cesantía según se provee en el Artículo X en adición a cualquier otro beneficio que le sea aplicables bajo este Convenio o

b-4 Incorporar su nombre voluntariamente, en la lista de reemplazo, según se provee en este Artículo, en cuyo caso recibirá paga por cesantía según se provee en el Artículo X, en adición a cualquier otro beneficio que le sea aplicable bajo este Convenio.

(c) La automatización no será utilizada en momento alguno por "LA COMPAÑIA" como excusa para cesantías o reducciones de horas de trabajo, por razones de economía;



(d) Un empleado afectado por automatización, que se encuentre en cualquier licencia, será notificado por escrito, con copia al Delegado General y a "LA UNION", que tendrá un término de diez (10) días laborables al regreso de tal licencia para ejercitar los derechos contenidos en este Convenio.

(e) Ningún empleado será cesanteado ni se le reducirán sus horas de trabajo como resultado de la introducción de equipo nuevo, similar o modificado, nuevas maquinarias similares o modificados,

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be 'WZ' and another more cursive signature, with the initials 'NSL' written below them.

nuevos métodos de producción o modificados, nuevos procesos, similares o modificados.

## 7. Empleados Afectados por Venta u Otras Transacciones en el Negocio de "LA COMPAÑIA":.


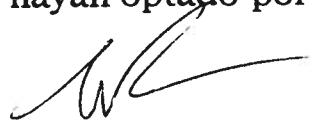


(a) En caso de venta, o fusión, o traspaso, o reorganización o consolidación de "LA COMPAÑIA" que afecte a los empleados, "LA COMPAÑIA" notificará por escrito a los empleados afectados y a "LA UNION", con treinta y cinco (35) días laborables de antelación, o podrá optar por pagarles a los empleados afectados dos (2) meses de sueldo en lugar de dicha notificación. Los empleados que a causa de una venta, o fusión, o traspaso, o reorganización, o consolidación de venta, pierdan su trabajo o se le reduzca sus horas de trabajo, tendrán derecho a desplazarse hacia cualquier otra posición, ya sea superior, lateral, o inferior en cualquier departamento, si es competente y pueda realizar el trabajo de la posición, además de tener antigüedad que el empleado que ocupa esa posición, o podrán recibir la paga por cesantía según se dispone en el Artículo X, en adición a cualquier otro beneficio que le sea aplicable bajo este Convenio y la Ley. Además podrán incorporar su nombre en la lista de reemplazo.

(b) En caso de cualquier venta, sea de activos o acciones, o fusión, o traspaso, o reorganización, o consolidación de venta de "LA COMPAÑIA", los sucesores o cesionarios vendrán obligados a reconocer a "LA UNION" y a cumplir con todas y cada una de las cláusulas y/o disposiciones de este Convenio y la Ley. "LA COMPAÑIA" no relevará al comprador(res) o sucesor(res) de las obligaciones que tienen bajo este Convenio Colectivo.

## 8. Derechos de Reemplazo:

(a) Los empleados regulares que sean cesanteados o afectados por reducción de sus horas de trabajo o por cualquier otra razón contemplada en este Artículo y hayan optado por irse a la lista

  
NSL



de reemplazo, excepto que hayan sido despedidos por razones disciplinarias, serán incluidos en una lista de reemplazo por un período de cinco (5) años.

(b) El tiempo que un empleado permanezca en la lista de reemplazo será contado como servicio en "LA COMPAÑIA" para propósitos de antigüedad. Cualquier período de empleo por el cual se le pagó al empleado, paga por cesantía, no contará para la paga por cesantía futura a la cual el empleado pudiera tener derecho luego de ser reemplazado.

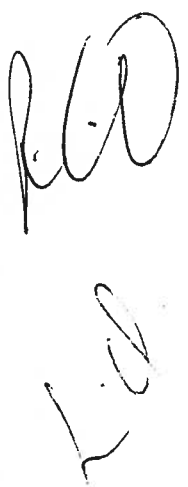
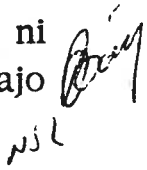
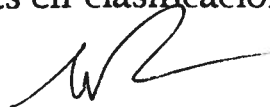
9. No habrá despidos, ni cesantías, ni discriminación contra ningún empleado a causa de sus actividades en "LA UNION" o a causa de su edad, sexo, raza, religión, color, origen nacional, sentimientos políticos, impedimento físico o incapacidad, o por ser Veterano de las Fuerzas Armadas de los E.E.U.U., o cualquier otra condición de ley, siempre y cuando tal condición no constituya una limitación para realizar labores de la unidad contratante.

10. "LA COMPAÑIA" determinará las cualificaciones y los requisitos para las posiciones pero éstos no estarán fuera de proporción con la posición a ser cubiertas. Las cualificaciones y los requisitos establecidos por "LA COMPAÑIA" serán justos y razonables.

11. Si "LA COMPAÑIA" determinara cambiar los requisitos para las posiciones actuales, éstos serán discutidos previamente con "LA UNION" y de no llegarse a un acuerdo, "LA UNION" podrá llevar el caso a arbitraje para una decisión final.

12. Antigüedad para efectos de este Artículo, está definida en el Artículo XI.

13. No habrá consolidación de posiciones, ni labores, ni reorganización de posiciones, ni labores en clasificaciones de trabajo



de la unidad contratante hasta tanto "LA UNION" y "LA COMPAÑIA" hayan llegado a un acuerdo.

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

15. Los empleados que estén en la lista de reemplazo, recibirán cualquier adiestramiento adicional que se haya dado mientras estén en dicha lista si son llamados para ocupar una posición regular donde se dio tal adiestramiento.

PSL  

R.O.  
L.C.

## ARTICULO X PAGA POR DESPIDO, CESANTIA O RETIRO

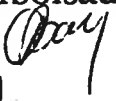

1. Cualquier empleado despedido o cesanteado por cualquier razón excepto por crasa mala conducta o crasa negligencia o crasa insubordinación, tendrá derecho a lo siguiente:

(a) Dos (2) semanas de paga a base de su salario regular por cada año de servicio ininterumpido, con "LA COMPAÑIA", además una compensación equivalente a un (1) mes de salario. La paga será desembolsada al empleado en una suma global en el momento de ser despedido o cesanteado.

(b) El pago total nunca será menos de ocho (8) semanas ni más de cincuenta y dos (52) semanas de su salario regular.

2. En caso de que se reemplee al empleado después de pagarle los beneficios, el monto de tal cantidad quedará excluido del cómputo de beneficios si es despedido o cesanteado de nuevo y tuviese derecho a acogerse a estos beneficios..

3. Cuando un empleado regular con cinco (5) años o más de servicio ininterumpido en "LA COMPAÑIA" desee retirarse para acogerse al plan de pensiones, y/o por incapacidad para acogerse al Seguro Social, "LA COMPAÑIA" le pagará dos (2) semanas de salario por cada año de servicio ininterumpido en "LA COMPAÑIA", hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas de su salario regular. Esta paga será desembolsada al empleado en una suma global al momento de su retiro.

NSL  

## ARTICULO XI TRASLADOS Y VACANTES

### 1. Traslados:

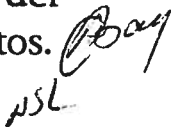
(a) Ningún empleado será trasladado con carácter permanente fuera de la unidad contratante o a otra ciudad, o a otro departamento, o a otra clasificación de trabajo, distrito, o territorio, o puesto o rutas u otro periódico. Ningún empleado será penalizado por rechazar el ser trasladado.

(b) "LA COMPAÑIA" podrá hacer traslados temporeros de emergencia a empleados dentro de su departamento, siempre y cuando el empleado pueda realizar el trabajo y no estén disponibles los empleados que regularmente realizan esas labores durante su horario regular de trabajo.

(b-1) En el Departamento de Circulación para los Gerentes de Distrito, los traslados temporeros de emergencia serán en los distritos colindantes.

(b-2) No habrá reducción en paga o pérdida de cualquier otro beneficio como resultado de estos traslados temporeros de emergencia.

(c) En caso de que un empleado acepte un traslado temporero de emergencia fuera o hacia el Area Metropolitana de San Juan, tendrá el derecho al reembolso de los gastos incurridos por él como resultado del traslado tan pronto presente los comprobantes o recibos de sus gastos. Cuando el traslado se haga a solicitud del empleado, el empleado no tendrá derecho al reembolso de sus gastos.



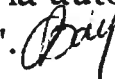
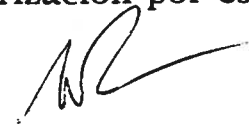
(d) Para los efectos de este Artículo la Zona Metropolitana incluye los municipios de Bayamón, Carolina, Cataño, Guaynabo, Trujillo Alto y San Juan.

(e) Siempre que un traslado temporero de emergencia o asignación especial requiera gastos mayores que los que normalmente para "LA COMPAÑIA", el empleado será reembolsado por tales gastos siempre que dichos gastos hayan sido previamente autorizados por "LA COMPAÑIA" o si el empleado puede justificar que el gasto fue necesario e indispensable para realizar el trabajo asignado y someta los recibos o comprobantes pertinentes.


2. Vacantes:


(a) Los empleados regulares trabajando al presente en El Vocero y/o El Mundo, excluyendo empleados temporeros, tendrán prioridad para ser seleccionados para llenar cualquier vacante o nuevas posiciones en la unidad contratante, según se provee más adelante.

(b) "LA COMPAÑIA" notificará por escrito a "LA UNION", con copia al Delegado General de su intención de llenar una posición vacante o nueva posición regular, dentro de los próximos diez (10) días calendario después de quedar la posición vacante. En tal caso se fijará un aviso en todos los departamentos simultáneamente con la notificación a "LA UNION", por un período no menor de siete (7) días laborables, antes de llenar la vacante, o nueva posición, o una posición temporera de tres (3) meses o más. En el caso de los agentes de copia a comisión, se les enviará copia de la notificación de las vacantes, o nuevas posiciones a cubrirse adjunto a la factura semanal. Los empleados competentes que puedan realizar el trabajo y que interesen llenar dichas vacantes o nuevas posiciones, someterán sus solicitudes por escrito. Los empleados ausentes en licencias, podrán autorizar a su delegado a solicitar la vacante o nueva posición en su nombre. El empleado le someterá la autorización por escrito a "LA COMPAÑIA" con copia a "LA UNION".

NSL  

(c) "LA COMPAÑIA" solicitará al Delegado General o al Vice Delegado General que ponga sus iniciales y la fecha para corroborar que se hizo la publicación en los tablonos de edictos antes de la publicación, como una forma de confirmar que se hizo la publicación correspondiente. En caso de los Agentes de Copia a Comisión de la Isla, el Agente Dealer corroborará la publicación con sus iniciales y la fecha. Copias de las publicaciones serán enviadas a "LA UNION".

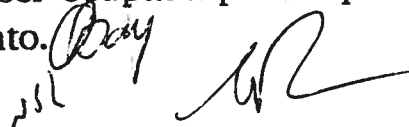
  
(d) "LA COMPAÑIA" seleccionará al empleado de mayor antigüedad que sea competente y pueda realizar el trabajo. El empleado seleccionado ocupará la vacante o nueva posición dentro de los siguientes sesenta (60) días calendario de finalizar la publicación.

  
(e) Vacantes o nuevas posiciones o vacantes temporera de tres(3) meses o más, podrán ser cubiertas temporalmente por un término no mayor de treinta (30) días calendario, después de los siete (7) días laborables de publicación en lo que se selecciona quién va a ocupar la posición regular.

(f) "LA COMPAÑIA" llenará las vacantes o nuevas posiciones siguiendo el siguiente orden:

(1) Cuando ocurra una vacante y dicha vacante es la última posición regular ocupada por cualquier empleado regular, incluyendo a aquellos en la lista de reemplazo, dicha vacante no tendrá que ser publicada, ya que dicho empleado tendrá el derecho preferencial de ocupar la misma, disponiéndose que la antigüedad será el factor determinante en el caso de que varios empleados tengan un derecho preferencial a la posición vacante.

(2) Si no hay tal empleado en la lista de reemplazo y de existir, el empleado no reclama su posición anterior, la vacante entonces será publicada para ser ocupada por empleados regulares que estén trabajando al momento.



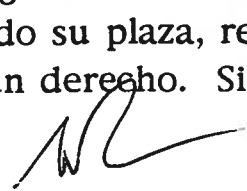
(2a) Las vacantes o nuevas posiciones serán cubiertas por empleados regulares que sean competentes y puedan realizar el trabajo. Luego de una determinación por "LA COMPAÑIA" sobre los empleados regulares que han solicitado una posición vacante o nueva posición, el solicitante de mayor antigüedad será seleccionado para ocupar la misma.

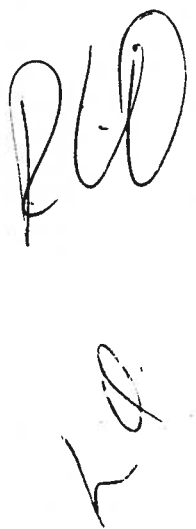
(3) Si después de publicarse el aviso de una vacante, o nueva posición, ningún empleado regular competente que esté trabajando en ese momento, excluyendo empleados temporeros, solicita la posición, los empleados en la lista de reemplazo serán llamados por orden de antigüedad a cualquier posición para la que sean competentes y puedan realizar el trabajo.

(4) Si ninguno de los empleados regulares que solicita la posición regular vacante o nueva posición, es competente y pueda realizar el trabajo para ocupar la misma, o si ningún empleado solicita dentro del término especificado, ó si no queda empleado competente que pueda realizar el trabajo en la lista de reemplazo. "LA COMPAÑIA" podrá llenar la vacante con personal de afuera.

(g) "LA COMPAÑIA" le notificará a los empleados en la lista de reemplazo a la última dirección conocida del empleado por correo certificado con copia a "LA UNION", informándole que tiene diez (10) días calendario a partir del recibo de dicha notificación para contestar y que deberá reportarse al trabajo no más tarde de veinte (20) días calendario después del recibo de dicha notificación.

(h) Si el empleado no contesta dentro de los diez (10) días calendario después de haber recibido dicha notificación, a menos que pueda demostrar circunstancias extraordinarias para no hacerlo, dicho período no excederá de sesenta (60) días calendario. En la eventualidad de que dicho empleado tenga derecho a dicha posición, entonces el empleado que esté ocupando su plaza, regresará a su posición anterior, sin pérdida de ningún derecho. Si el empleado

  
NSL



rechaza la oferta de regresar a trabajar a su posición anterior en "LA COMPAÑIA", su nombre será eliminado de la lista de reemplazo. Un empleado que rechace un ofrecimiento a regresar al trabajo a una posición regular distinta a la posición de la cual fue despedido o afectado por razones de economía, no será eliminado de la lista de reemplazo.

(i) Los empleados llamados de la lista de reemplazo a trabajar a una posición regular distinta a su posición anterior, estarán sujetos a un período probatorio de sesenta (60) días calendario. Durante el período probatorio, si "LA COMPAÑIA" determina que el empleado no está realizando una labor satisfactoria, el empleado podrá regresar a la lista de reemplazo, o la Compañía podrá regresar al empleado a la lista de reemplazo, sin pérdida de ningún derecho bajo este Convenio. La decisión de "LA COMPAÑIA" estará sujeta al procedimiento de quejas y agravios y arbitraje. El supervisor inmediato, a través de la oficina de personal, informará por escrito al empleado de su progreso al final de cada mes de su período de evaluación. Copia de la evaluación se le enviará simultáneamente al Delegado General y a "LA UNION".

(j) Al terminar dicho período probatorio, el empleado podrá ser confirmado en la posición a la que fue llamado. De mediar tal confirmación, el término del período probatorio será incluido para todos los propósitos en el cómputo de la antigüedad del empleado en la posición a la que fue llamado.

(k) Al momento que un empleado solicite cualquier licencia o sus vacaciones, el formulario de licencia o de vacaciones contendrá espacio para solicitar que se le notifiquen las vacaciones o nuevas posiciones que sean publicadas mientras el empleado se encuentra en licencia o en vacaciones. Dicho formulario proveerá para la dirección donde habrá de enviarse por correo certificado al empleado la notificación.

NSL  
Ray  
ML



(l) Un empleado competente que pueda realizar el trabajo que solicita una posición regular vacante o nueva posición, no será excluido de consideración para la misma, porque éste no tenga experiencia. Los requisitos establecidos por "LA COMPAÑIA" serán justos y razonables.


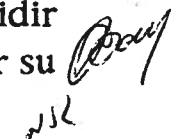
(m) Si "LA COMPAÑIA" determinara cambiar los requisitos para las posiciones vacantes actuales, éstos serán discutidos previamente con "LA UNION" y de no llegarse a un acuerdo, "LA UNION" podrá llevar el caso a arbitraje para una decisión final.

(n) Un empleado reemplazado en una nueva clasificación, o transferido a su posición original, recibirá el salario basándose en los años de servicios en "LA COMPAÑIA", o por lo menos dos (2) años de experiencia en la nueva clasificación a la que ha sido reemplazado o transferido, lo que sea mayor, a menos que el empleado haya sido reemplazado o transferido a su misma clasificación de empleo, o haya trabajado y tenga experiencia en cuyo caso recibirá crédito total por sus años de experiencia.

(o) Ningún empleado será penalizado por aceptar o rechazar un ascenso, ya sea por "LA COMPAÑIA" o por "LA UNION". "LA COMPAÑIA" no ascenderá a empleado alguno a base de discriminación o favoritismo, ni "LA UNION" requerirá de "LA COMPAÑIA" que lo haga.

### 3. Periodo Probatorio:

(a) Un empleado seleccionado para ocupar una vacante o una nueva posición bajo la Sección 2 de este Artículo, tendrá que pasar por un período probatorio de treinta (30) días calendario cuyo período podrá ser extendido por acuerdo mutuo entre "LA COMPAÑIA" y "LA UNION", a menos que haya trabajado en la posición. Durante el período probatorio, el empleado podrá decidir regresar a su anterior posición, o "LA COMPAÑIA" podrá disponer su

regreso a dicha posición, sin pérdida de ninguno de sus derechos bajo este Convenio. La decisión de "LA COMPAÑIA" estará sujeta al procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Si el empleado ha trabajado en la misma clasificación o posición de trabajo no tendrá que pasar por el período probatorio.

(b) Durante el período probatorio, el empleado recibirá el salario correspondiente en la nueva posición basándose en los años de servicio o dos (2) años de experiencia en la nueva posición, cual de los dos salarios sea mayor, a menos que haya trabajado o tenga experiencia en la posición en cuyo caso se le acreditarán sus años de experiencia si son más de dos (2) años.

RO  
L.O.

(c) Al final del período probatorio el empleado podrá ser confirmado en la posición para la cual fue seleccionado. Si así se confirma, el período de prueba será incluido para todos los propósitos al determinar el tiempo de servicio en la nueva posición. Si no es confirmado, será reintegrado a la posición que ocupara antes de ser seleccionado para la vacante o nueva posición sin penalidad o perjuicio en cuanto a antigüedad, salarios que le corresponda a la clasificación o posición que regresa y aquellos otros beneficios que le sean aplicables del Convenio.

(d) Si el empleado regresa a la posición que ocupara anteriormente, recibirá el salario y cualquier otro beneficio que habría recibido si nunca hubiese ocupado la vacante o nueva posición. Su período de servicio en su nueva posición será considerado para todos los propósitos como servicio en la posición que ocupara antes de ser seleccionado para la vacante o nueva posición.

(e) El supervisor inmediato a través de la oficina de personal informará por escrito al empleado de su progreso en la nueva posición, al final de los primeros quince (15) días de su período probatorio. Se enviarán a "LA UNION" y al Delegado General

X  
AC  
psl

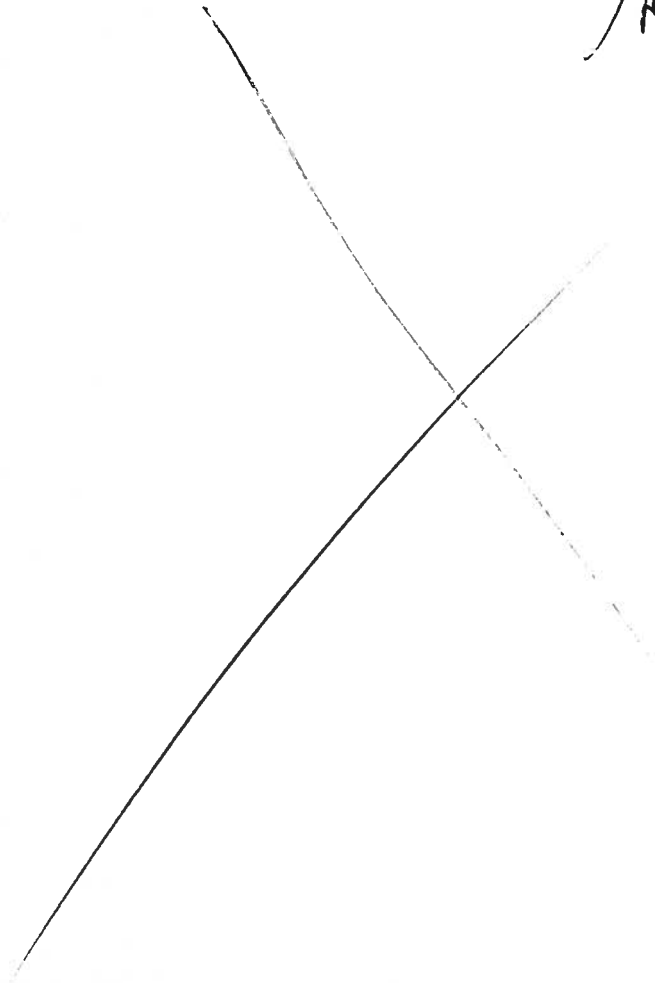
copias de todos los informes de progreso, simultáneamente con el informe del empleado.

#### 4. Antigüedad:

Antigüedad para los propósitos de este Convenio significa años de servicio ininterrumpidos con "LA COMPAÑIA" dentro de la unidad contratante. El servicio se considerará continuo, a menos que sea interrumpido por:

1. Despido por causas justas y razonables.
2. Reducción de personal que dure más de cinco (5) años.
3. Rechazo de una oferta de reemplazo a la clasificación en que estaba, cuando fué cesanteado o estuvo afectado por una cesantía por economía.

*Handwritten initials: "ASL" and a signature.*



*Handwritten initials: "RLO" and "S.P."*


## ARTICULO XII JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

1. La jornada semanal será de cinco (5) días, de cuarenta horas y de dos (2) días libres.

2. La jornada diaria será de ocho (8) horas dentro de un período de nueve (9) horas consecutivas, con excepción de los gerentes de distrito y los líderes de grupo de gerentes de distritos de El Vocero que trabajarán ocho (8) horas en un período de quince horas y media (15 1/2) durante cuatro (4) días en la semana, de lunes a jueves, y el viernes trabajarán ocho (8) horas dentro de un período de nueve horas consecutivas. Los gerentes de distrito y los líderes de grupo de gerentes de distrito de El Mundo trabajarán ocho (8) horas en un período de quince horas y media (15 1/2) durante los cinco (5) días laborables.

3. "LA COMPAÑIA" pagará por todo el tiempo extra a tipo doble después de cuarenta (40) horas de trabajo en una semana, ocho (8) horas de trabajo en un día, o el séptimo (7mo) día de trabajo consecutivo. El tiempo extra será definido como trabajo realizado en exceso de la jornada regular diaria de trabajo o en exceso de la jornada regular semanal de trabajo o trabajo realizado fuera de los turnos publicados de acuerdo a la Sección 5 de este Artículo.

4. Un empleado que regrese a trabajar luego que ha marcado o llenado su tarjeta de asistencia y se ha ido de su departamento, se le pagará por el tiempo trabajado, pero no menos de cuatro (4) horas al tiempo extra aplicable y un sobre sueldo (call back premium) de diez dólares (\$10.00). El sobre sueldo (call back premium) de retorno al trabajo no aplicará a horas extras trabajadas antes del comienzo de un turno regular de trabajo.

NSK 



5. Los turnos de trabajo serán publicados por lo menos cinco (5) días laborables antes de la semana a la cual aplicarán.

6. En asignaciones de trabajo fuera del área de trabajo, el tiempo que se tome el empleado en trasladarse hacia y desde el sitio del trabajo, será reconocido como tiempo trabajado.

7. La semana de trabajo, al igual que el turno de trabajo diario, podrá comenzar en cualquier día calendario.

8. "LA COMPAÑIA" dará a cada empleado cubierto por este Convenio dos (2) períodos de descanso de no menos de quince (15) minutos con paga durante cada turno de trabajo de ocho horas. El primer período de descanso se concederá durante la primera mitad del día de trabajo regularmente asignado, y el segundo período de descanso se concederá durante la segunda mitad del día de trabajo regularmente asignado.

9. "LA COMPAÑIA" pagará a cada empleado cubierto por este Convenio en efectivo o en cheque los jueves de cada semana durante horas laborables. Si el jueves fuera un día feriado bajo las disposiciones de este Convenio, "LA COMPAÑIA" le pagará a los empleados el día laborable anterior. Si el pago es por cheque, los cheques deberán estar disponibles antes de las 12:00 de mediodía.

10. Cada empleado que esté asignado a trabajar y se reporte a trabajar, según requerido, recibirá paga por ocho (8) horas por dicho día al tipo de hora aplicable, a menos que "LA COMPAÑIA" no le provea trabajo al empleado por razones fuera del control de "LA COMPAÑIA", en cuyo caso "LA COMPAÑIA" le pagará al empleado solamente las horas trabajadas, pero nunca menos de cuatro horas, disponiéndose que si "LA COMPAÑIA" requiera al empleado que permanezca en su área de trabajo recibirá ocho (8) horas de paga.

11. Se les requerirá a todos los empleados marcar su tarjeta de asistencia al comienzo y al final de sus turnos de trabajo y de sus

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, and initials "NSL" and another signature on the right.

períodos para tomar alimentos, excepto los empleados que trabajen fuera, que la llenarán a mano.

a. En el Departamento de Editorial a los reporteros y fotógrafos y en el Departamento de Circulación a los líderes de grupo de gerentes de distritos y a los gerentes de distritos se les requerirá que llenen a mano sus tarjetas de trabajo y las mismas serán certificadas por su supervisor inmediato, no más tarde del próximo día de trabajo en que regrese a los predios de "LA COMPAÑIA".

12. Se concederá el sábado y el domingo, como uno de los días libres.

13. "LA COMPAÑIA" mantendrá récords adecuados de todas las horas trabajadas y tales récords estarán disponibles para "LA UNION" cuando ésta solicite por adelantado para examinarlos en presencia de "LA COMPAÑIA" en horas laborables de 8:00 A.M. a 5:00 P.M.

## B. PERIODO DE ALIMENTOS

1. A los empleados se les fijará un período continuo de tomar alimentos que no será menos de treinta (30) minutos, ni más de una (1) hora, cuyo período deberá comenzar entre la tercera (3era) y quinta (5ta) hora consecutiva de trabajo.

a. Se le notificará por escrito a los empleados cuáles serán sus horas de trabajo y períodos para tomar alimentos y una nota al efecto será publicada en los respectivos tablonos de avisos. Los cambios en los turnos para tomar alimentos serán notificados por escrito a los empleados con cinco (5) días laborables de antipación.

b. Los empleados que no tienen que perforar su tarjeta, tomarán su tiempo de comida cuando sea más conveniente entre la tercera (3era) y la quinta (5ta) hora de trabajo.

*Handwritten signature and initials*

2. Cuando se le requiera a un empleado trabajar durante el período de tomar alimentos o una porción de éste, se le pagará a dos veces y medio (2 1/2) su tipo por hora regular.

3. "LA COMPAÑIA" no podrá usar la hora o porción trabajada en el período de tomar alimento para completar las ocho (8) horas de trabajo regular.

C. TIEMPO EXTRA:

1. Se reconoce que cierta cantidad de tiempo extra es necesario; "LA UNION" y "LA COMPAÑIA" acuerdan que cuando éste sea el caso, "LA COMPAÑIA" le notificará al delegado y se solicitarán voluntarios con mayor antigüedad. El tiempo extra se aplicará en rotación y se le dará igual oportunidad a cada empleado para trabajar tiempo extra. De no haber voluntarios para trabajar tiempo extra, se le asignará el trabajo al empleado de menor antigüedad disponible.

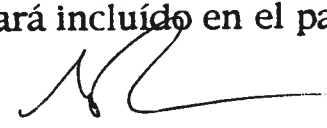
a. Cuando se requiera trabajar tiempo extra, se le notificará al empleado con por lo menos dos (2) horas de anticipación, excepto en casos de emergencia en la que se le notificará al delegado de "LA UNION".

2. Una vez se le notifica al delegado que se va a trabajar tiempo extra, no se podrá cancelar dicho trabajo extra sin una penalidad de dos (2) horas de paga a tipo extra para los empleados que hicieron arreglos para trabajar dicho tiempo extra.

3. Un empleado seleccionado para trabajar tiempo extra se le pagará un mínimo de una (1) hora al tipo de tiempo extra.

4. Un empleado que trabaje en su día libre será compensado con un mínimo de ocho (8) horas a doble tiempo. El pago por trabajar la hora de alimento no estará incluido en el pago de las ocho (8) horas regulares.

NSL



5. "LA COMPAÑIA" le pagará a los empleados de la Isla el tiempo utilizado por cualquier traslado hacia el Area Metropolitana.

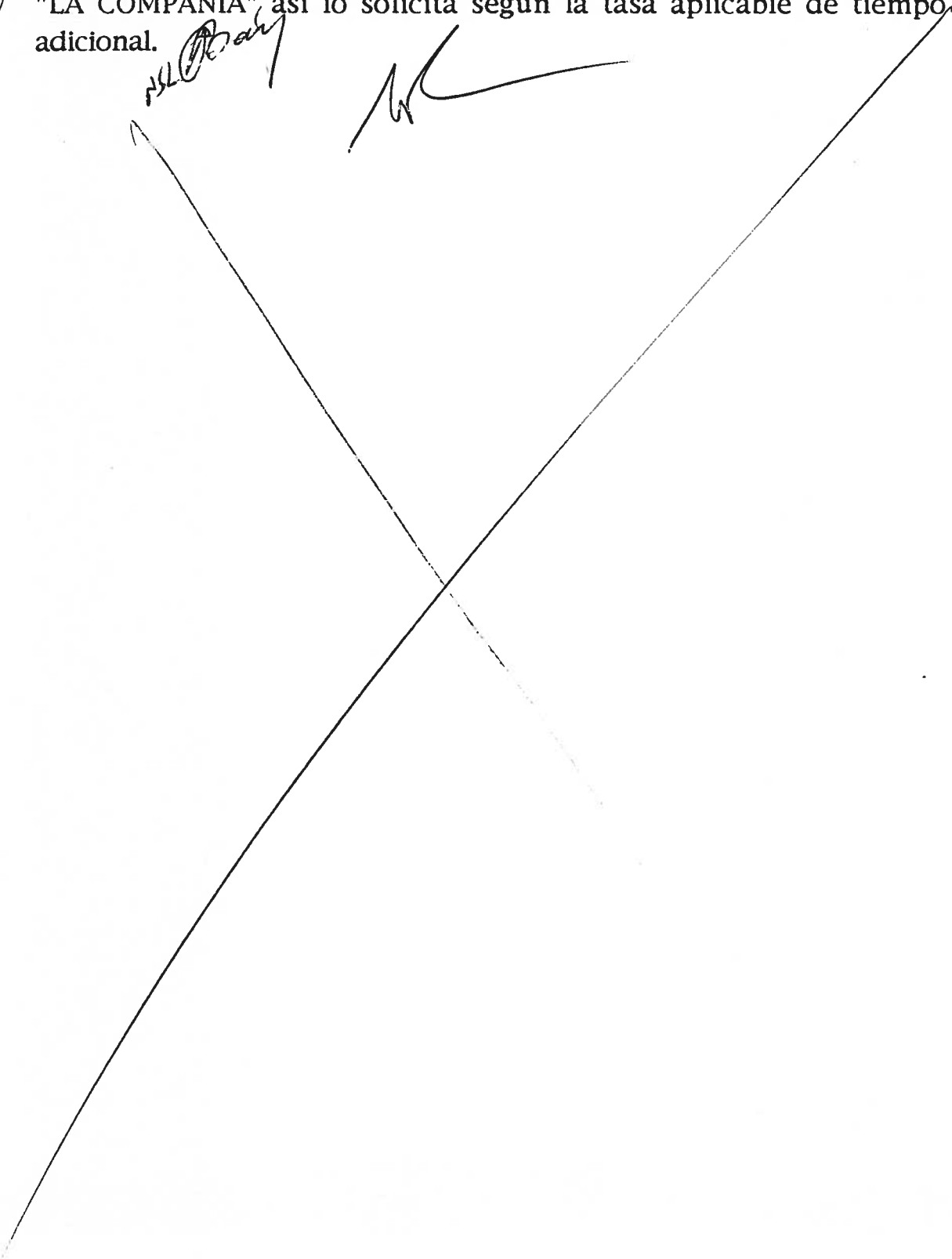
6. En el Departamento de Redacción los reporteros y fotógrafos que se necesiten para completar asignaciones en las que estén trabajando después de su turno regular, completarán su trabajo si "LA COMPAÑIA" así lo solicita según la tasa aplicable de tiempo adicional.

R.O.

R.O.

MSL

MSL





## ARTICULO XIII DIAS FERIADOS

1. Los siguientes días feriados en Puerto Rico, en la fecha establecida por la Ley, se concederán con paga:

- a. Día de Navidad
- b. Día de Año Nuevo
- c. Día de Reyes
- d. Día de los Presidentes
- e. Cuatro de Julio
- f. Día del Estado Libre Asociado de P.R.
- g. Viernes Santo
- h. Día de la Emancipación
- i. Día del Trabajo
- j. Día de Recordación
- k. Día de Acción de Gracias
- l. Descubrimiento de Puerto Rico
- m. Descubrimiento de América
- n. Natalicio de José Celso Barbosa
- o. Natalicio de José de Diego
- p. Natalicio de Muñoz Rivera
- q. Cumpleaño del empleado
- r. Natalicio de Eugenio María de Hostos
- s. Natalicio de Luis Muñoz Marín
- t. Día seleccionado por el empleado
- u. Natalicio de Martin Luther King  
(efectivo el 3er año de Convenio)

2. Los siguientes medios días feriados en Puerto Rico, en la fecha establecida por Ley, se concederán con paga de cuatro (4) horas de trabajo, provisto que tales días sean días laborables.



NSL  
P. R.

- a. Natalicio de Luther King  
(se convierte en un día completo al 3er año de  
Convenio).

3. Los siguientes días serán pagados si se trabajan a un tipo de  
dos veces y media (2 1/2) por hora:

- a. Día de Navidad  
b. Día de Reyes  
c. Día de Acción de Gracias  
d. Año Nuevo  
e. Viernes Santos

4. Cuando un día feriado completo cae en el día libre de un  
empleado, éste recibirá paga adicional por el día feriado a razón de  
su salario regular.

5. El empleado que tenga que trabajar en cualquier día feriado  
completo, recibirá un mínimo de ocho (8) horas a razón de tiempo  
doble.

6. Cuando el empleado trabaje en su día libre, siendo éste  
además un día feriado, recibirá un mínimo de ocho (8) horas por el  
día feriado, en adición a las horas trabajadas que les serán pagadas a  
tiempo doble.

7. El empleado que tenga que trabajar más de medio día  
feriado, recibirá un mínimo de cuatro (4) horas a tiempo doble.

8. En días feriado el tiempo no trabajado, pero pagado, se  
considerará como horas trabajadas.

9. Al empleado le será notificado con no menos de siete (7)  
días laborables de anticipación que se le requerirá trabajar en un (1)  
día feriado y /o medio día feriado.

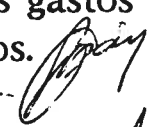

NSL  
K2

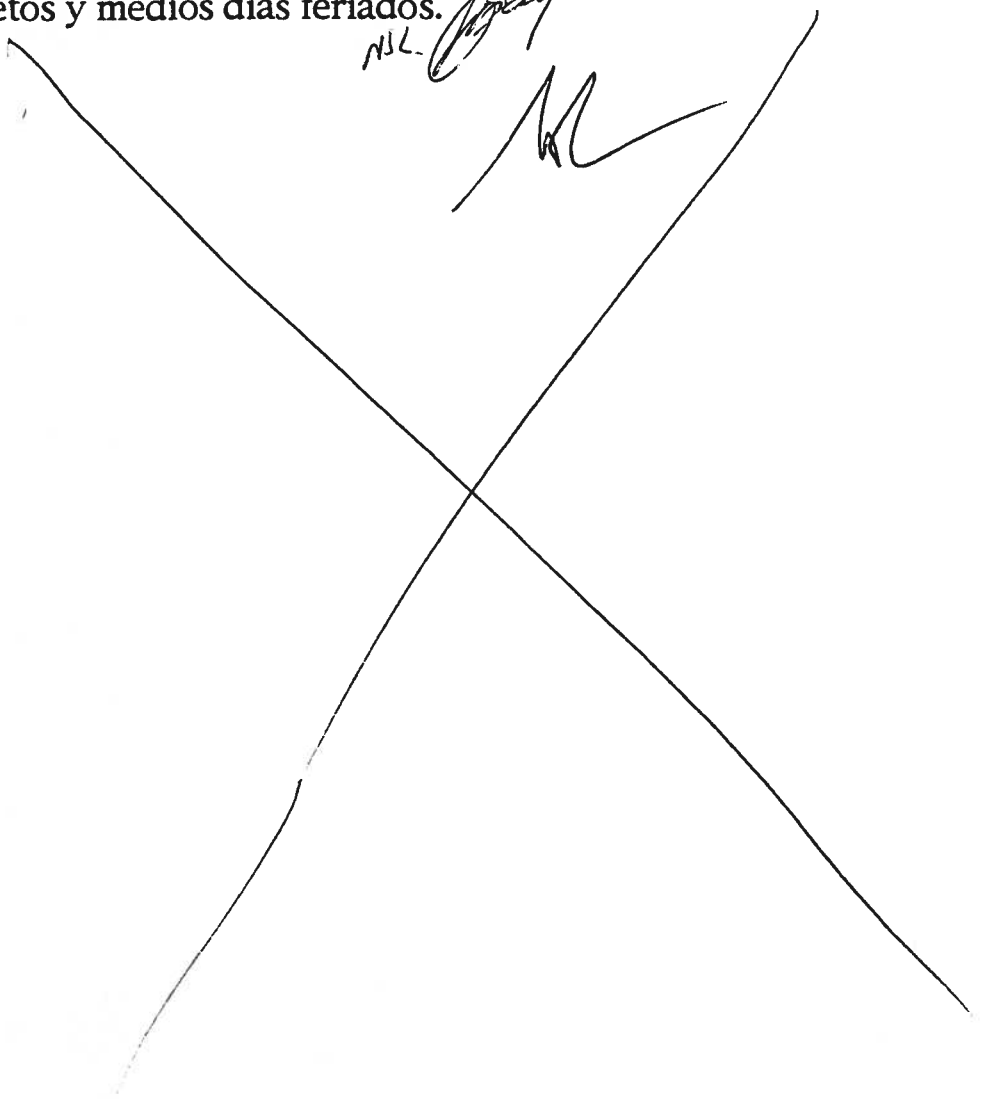
FW  
h. d

10. El empleado deberá notificar a "LA COMPAÑIA" cuál es el día feriado de su selección diez (10) días calendario antes de disfrutarlo. Si no disfruta de dicho día dentro de cada año de Convenio, se le añadirá a sus vacaciones anuales subsiguientes. Se entiende que hasta dos (2) empleados del mismo departamento podrán tomar el mismo día feriado de su selección siempre y cuando no interrumpa las operaciones de "LA COMPAÑIA". Si más de dos (2) empleados solicitan el mismo día feriado de su selección, se les otorgará dicho día sobre la base de su antigüedad y las necesidades de "LA COMPAÑIA".

11. En aquellos casos en que el día de su cumpleaños coincida con un día feriado, o con el día libre del empleado, éste disfrutará de otro día como su cumpleaños a ser seleccionado según establece la Sección 10 de este Artículo.

12. "LA COMPAÑIA" le pagará a los empleados que usan su automóvil para su trabajo, los gastos de éste en los días feriados completos y medios días feriados.

NSL.   




## ARTICULO XIV VACACIONES

1. El empleado que haya completado un año de servicio tendrá derecho a acumular vacaciones como sigue:

PRIMER AÑO  
CONVENIO  
1RO DE JUNIO DE 1997  
17 1/3 horas por mes  
26 días laborables por año

SEGUNDO AÑO  
CONVENIO  
1RO DE JUNIO DE 1998  
18 horas por mes  
27 días laborables por año

TERCER AÑO  
CONVENIO  
1RO DE JUNIO DE 1999  
18 horas por mes  
27 días laborables por año

CUARTO AÑO  
CONVENIO  
1RO DE JUNIO DE 2000  
18 horas por mes  
27 días laborables por año

2. Las vacaciones se concederán a los empleados de acuerdo a su antigüedad.

*NSL*

*[Signature]*

*[Large diagonal signature line]*

*RGO*

*L. G.*

3. Un empleado cuyas vacaciones incluya uno o más días feriados según dispone el Artículo XIII, (Días Feriados), tendrá derecho a un día adicional (es) de vacaciones con paga completa.

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

5. Al cesar en su empleo, el empleado (su familia, en caso de muerte), recibirá la paga por concepto de todas las vacaciones acumuladas a prorrata, durante el año en el cual cesa en su empleo.

6. Un empleado con menos de un año de servicio, acumulará crédito por vacaciones sobre una base de prorrata.

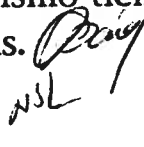
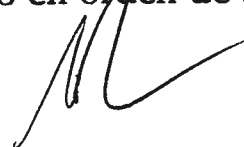
7. Los empleados de tarea parcial tendrán derecho a vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

8. La oficina de personal publicará no más tarde del quince (15) de enero de cada año una lista notificando la cantidad de vacaciones que ha acumulado cada empleado hasta el 31 de diciembre del año anterior.

a. El empleado, tan pronto sea posible pero dentro de las siguientes dos (2) semanas, notificará por escrito a la oficina de personal cuáles son las fechas, en orden de preferencia, para sus vacaciones; de lo contrario, "LA COMPAÑIA" las asignará.

b. La oficina de personal publicará el programa de vacaciones no más tarde del 15 de febrero de cada año.

9. Cuando haya empleados que soliciten vacaciones en una sección de un departamento en particular, pudiéndose afectar las operaciones de esa sección si se conceden según solicitadas para el mismo período, "LA COMPAÑIA" le concederá vacaciones a no más de dos (2) empleados al mismo tiempo en orden de antigüedad, excepto en casos de emergencias.

NSL  

a. El período de vacaciones no será interrumpido, a menos que sea con el consentimiento del empleado.

10. Los empleados no serán penalizados por negarse a interrumpir sus vacaciones.

11. No se hará ningún cambio en el programa de vacaciones después de publicado a petición de un empleado con mayor antigüedad, para darle la oportunidad de cambiar la fecha de comienzo de sus vacaciones, a menos que los empleados afectados con menor antigüedad den su consentimiento.

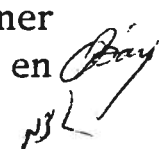
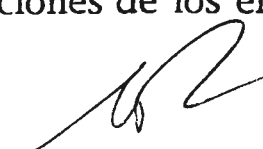
12. Empleados que estén disfrutando vacaciones con paga, acumularán crédito por vacaciones con paga y licencia por enfermedad con paga.

13. El cómputo para pagar las vacaciones en el caso de los agentes a comisión, se hará tomando en consideración la venta diaria durante los primeros tres (3) meses de los últimos cuatro (4) meses previos a la fecha del comienzo del disfrute de las vacaciones de cada uno de los Agentes de Copia a Comisión.

14. Se pagarán vacaciones a base del salario regular del empleado, incluyendo cualquier diferencial que esté recibiendo el empleado la semana que preceda al comienzo de dichas vacaciones. De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período en que disfruta las vacaciones, el empleado lo recibirá comenzando en la fecha de efectividad.

15. Vacaciones acumuladas en exceso de dos (2) años, a requerimiento de "LA COMPAÑIA", deberán pagarse al contado, al doble de la paga regular.

16. "LA COMPAÑIA" hará todos los esfuerzos para tener personal disponible para hacer las vacaciones de los empleados en



determinado momento. "LA UNION" de no estar conforme con los arreglos de "LA COMPAÑIA", podrá someter el asunto a arbitraje para que se determine si necesita o no personal adicional para cubrir vacaciones.

RLO

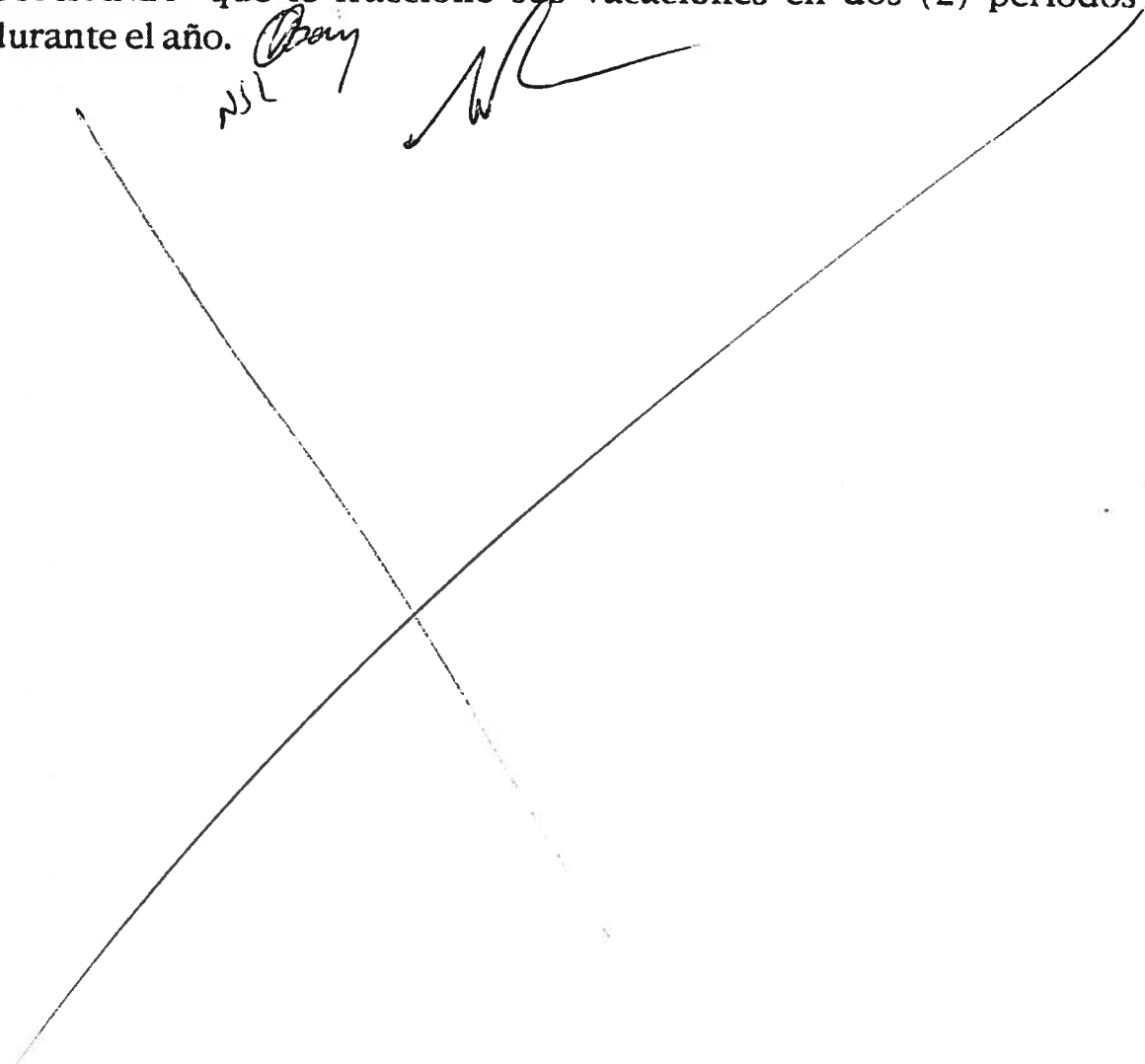
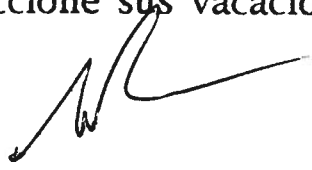
17. A solicitud del empleado, "LA COMPAÑIA" le pagará el exceso de diez (10) días de sus vacaciones regulares acumuladas durante el año, sin tener que disfrutar el tiempo acumulado.

L.D.

En la eventualidad que el empleado tenga más de un año de vacaciones acumuladas, este podrá solicitar que se le pague el exceso de diez (10) días, sin tener que disfrutar el tiempo acumulado.

18. En casos de emergencia, el empleado podrá solicitar a "LA COMPAÑIA" que le fraccione sus vacaciones en dos (2) períodos durante el año.

NSL Bay



## ARTICULO XV LICENCIAS CON PAGA

### A. LICENCIA POR ENFERMEDAD

1. El empleado que esté ausente a causa de enfermedad, recibirá paga por estar en licencia por enfermedad.

2. La licencia por enfermedad con paga se acumulará a razón de:

PRIMER AÑO

CONVENIO

1RO DE JUNIO DE 1997

14 horas por mes

21 días laborables por año

SEGUNDO AÑO

CONVENIO

1RO DE JUNIO DE 1998

14 2/3 horas por mes

22 días laborables por año

TERCER AÑO

CONVENIO

1RO DE JUNIO DE 1999

14 2/3 horas por mes

22 días laborables por año

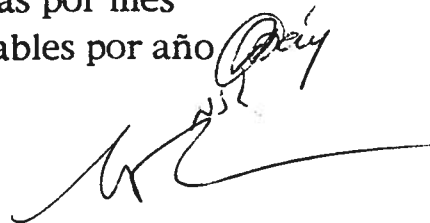
CUARTO AÑO

CONVENIO

1RO DE JUNIO DE 2000

14 2/3 horas por mes

22 días laborables por año






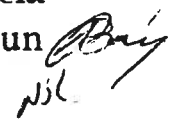
3. El empleado podrá utilizar dicha licencia por enfermedad mientras esté en licencia de acuerdo con la sección uno (1). Sin embargo, si la licencia por enfermedad con paga es insuficiente debido a una enfermedad prolongada, el empleado tendrá el derecho a usar la licencia por enfermedad con paga del año siguiente. Este beneficio aplicará a los empleados que tengan dos (2) años o más de servicio en "LA COMPAÑIA".

4. "LA COMPAÑIA" podrá requerir un examen médico al empleado por un doctor seleccionado por ésta para verificar su ausencia por enfermedad. Los gastos médicos incurridos serán pagados por "LA COMPAÑIA". "LA COMPAÑIA" podrá requerir un certificado médico después de dos (2) días de ausencia por enfermedad.

5. La licencia por enfermedad acumulada en exceso de ochenta (80) horas en el momento en que el empleado se va de vacaciones, será añadida a las vacaciones pagadas en el momento en que se comiencen. El exceso de enfermedad será pagado en efectivo, a la fecha de irse de vacaciones o en la fecha que corresponda pagar el bono de navidad (a opción del empleado) sin disfrutarse en tiempo, a menos que para el treinta (30) de enero de cada año el empleado haya notificado a "LA COMPAÑIA" por escrito a los efectos que interesa disfrutarlos en tiempo.

6. Al cesar en el empleo, el empleado (su familia en caso de muerte) recibirá el pago por todas las horas de enfermedad acumuladas, incluyendo las horas prorrateadas por el año en que cese en su empleo.

7. Empleados que estén en licencia por enfermedad con paga, acumularán crédito por vacaciones y licencia por enfermedad con paga. Disponiéndose que un empleado que se encuentre en licencia por enfermedad por un accidente relacionado con el trabajo, hasta un

máximo de un (1) año acumulará licencia por enfermedad con paga, según dispone la Sección dos (2) de este Artículo.

8. "LA COMPAÑIA" pagará al empleado de su licencia por enfermedad acumulada para cubrir la diferencia entre su salario y la compensación recibida de cualquier seguro mientras el empleado esté ausente, hasta que se liquide la licencia por enfermedad que tenga acumulada.



9. Se pagará la licencia por enfermedad a base del salario regular del empleado incluyendo cualquier diferencial que esté recibiendo el empleado. De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período en que está enfermo, el empleado recibirá dicho aumento comenzando en la fecha de su efectividad. El cómputo para pagar los días por enfermedad para los Agentes de Copia a Comisión, se hará tomando en consideración la venta diaria durante los primeros tres (3) meses de los últimos cuatro (4) meses previos a la fecha de comienzo del disfrute o liquidación de la licencia por enfermedad de cada uno de los Agentes de Copia a Comisión.

10. Si mientras el empleado está en licencia de enfermedad y cae un día feriado, éste recibirá paga adicional completa por dicho día sin acreditarlo a la licencia por enfermedad.

## B. LICENCIA POR MATERNIDAD

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

2. La empleada notificará a "LA COMPAÑIA" tres (3) semanas antes del comienzo de dicha licencia. Tal notificación será

acompañada por un certificado médico indicando la fecha en que se espera el nacimiento.

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

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

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

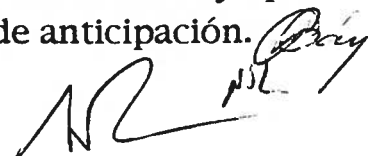
a. Regresar al trabajo cinco (5) semanas después del nacimiento, notificando con veinticuatro (24) horas de anticipación y comenzar a recibir su salario completo en adición a la paga por maternidad recibida, o

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

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

6. Si una empleada en licencia por maternidad no puede regresar al trabajo por razones médicas, se le concederá, luego de presentar su certificado médico, licencia por enfermedad, dispuestos en la Sección A de este Artículo.

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



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

20  
20

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

20

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

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

b. Si la empleada que está disfrutando de aborto involuntario, no puede reintegrarse a su trabajo por recomendación del médico, se le concederá licencia por enfermedad, según se provee en la Sección A de este Artículo (Licencia por Enfermedad), siempre que presente un certificado médico.

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

NSL



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

*RCO*

C. LICENCIA POR PATERNIDAD

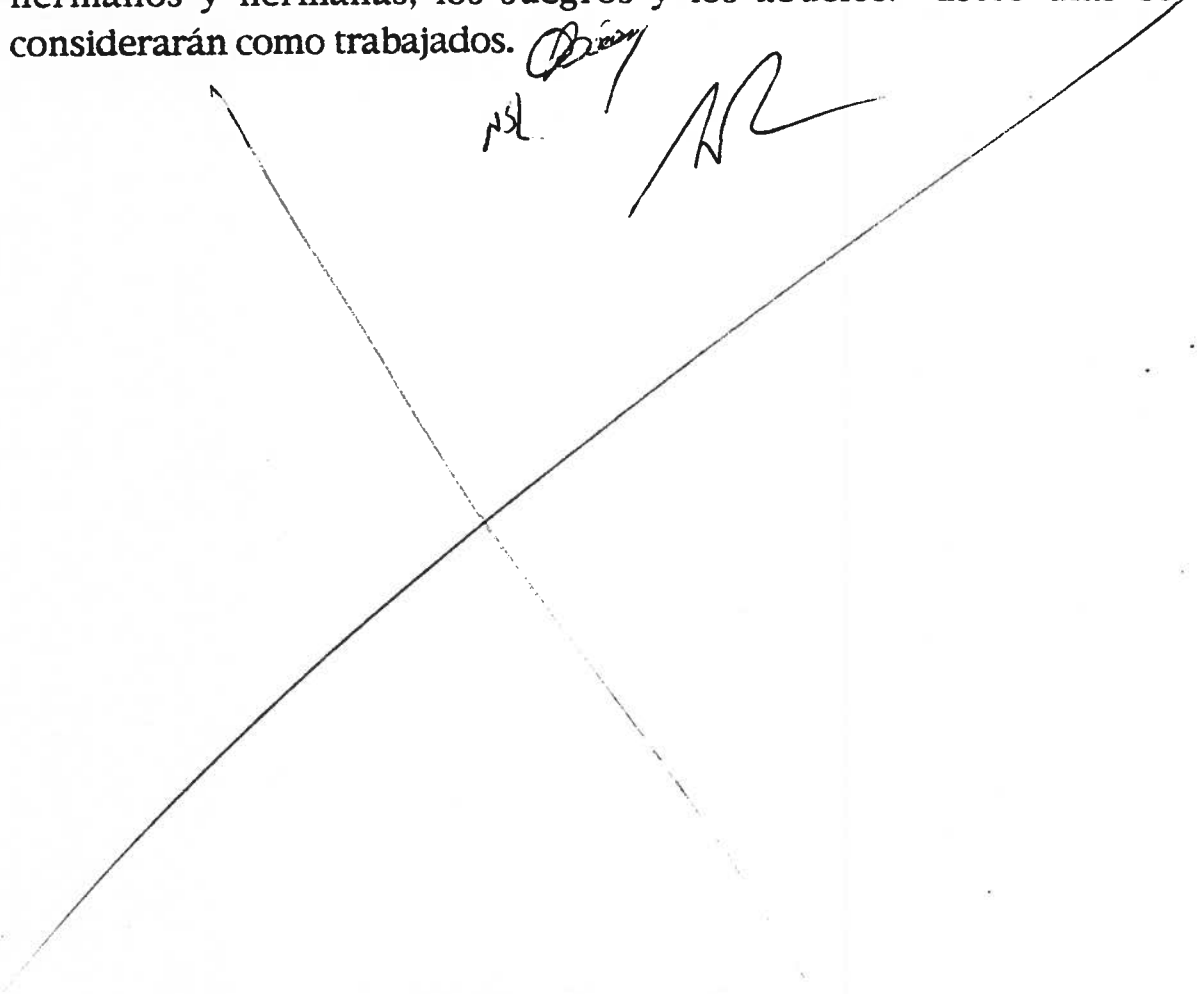
1. Un empleado cuya esposa dé a luz, tendrá derecho a una licencia de seis (6) días laborables con paga, comenzando el día del nacimiento de la criatura.

*L.A.*

D. MUERTE DE UN FAMILIAR

1. Al empleado que sufre la pérdida por muerte de un familiar inmediato, se le concederán cinco (5) días laborables libres con paga si la muerte ocurre en Puerto Rico y seis (6) días laborables libres con paga si la muerte ocurre fuera de Puerto Rico. Se entiende que la familia inmediata incluya a los padres, cónyuge, los hijos, los hermanos y hermanas, los suegros y los abuelos. Estos días se considerarán como trabajados.

*NSL* *DR* *AR*



## ARTICULO XVI OTRAS LICENCIAS

### A. LICENCIAS SINDICALES

"LA COMPAÑIA" concederá las licencias sin paga u otros beneficios económicos que se especifican a continuación para:

1. Aceptar una posición en "LA UNION" o en cualquier organización laboral relacionada con "LA UNION", siempre que tal licencia se solicite por escrito con diez (10) días calendario de anticipación. Esta licencia será por un máximo de cuatro (4) años, y no se le concederá a más de cuatro (4) empleados de la unidad contratante a la misma vez. Esta licencia podrá ser renovada por mutuo acuerdo.

2. Asistir como delegado a la convención de "LA UNION" o cualquier organización afiliada, dentro o fuera de Puerto Rico, siempre que tal licencia se solicite por escrito con diez (10) días calendario de anticipación. Esta licencia no será por más de treinta (30) días calendario ni se le concederá a más de tres (3) empleados de la unidad contratante a la misma vez.

3. Estudiar materias relacionadas con "LA UNION", siempre que tal licencia se solicite por escrito con diez (10) días calendario de anticipación. Esta licencia no será por más de un (1) año, ni se le concederá a más de tres (3) empleados de la unidad contratante a la misma vez.

*NSL*

*NSL*

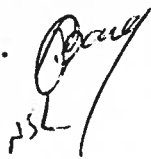
4. Cursos laborales siempre que tal licencia se solicite por escrito con diez (10) días calendario de anticipación. Esta licencia no será por más de seis (6) meses ni se le concederá a más de cuatro (4) empleados de la unidad contratante que estén disfrutando de tal licencia a la misma vez.

5. Licencia para estudio relacionado con el trabajo, siempre que tal licencia se solicite por escrito con treinta (30) días calendario de anticipación. Esta licencia no será por más de (1) año, ni se le concederá a más de dos (2) empleados por departamento a la misma vez. El empleado deberá mostrar que está estudiando. Dicha licencia podrá ser extendida por un (1) año más, siempre y cuando compruebe la necesidad de seguir estudiando.

6. Un empleado seleccionado por "LA UNION" para asistir a reuniones de negociaciones o cualesquiera otras reuniones entre "LA COMPAÑIA" y "LA UNION", recibirá permiso para tal propósito sin pérdida de paga.

#### B. ASUNTOS PERSONALES.

"LA COMPAÑIA" estará en la mejor disposición de conceder una licencia sin paga hasta dos (2) meses para caso de enfermedad relacionada con su familia (hijo (s), esposa (so), padres. La solicitud se hará directamente al Presidente de "LA COMPAÑIA" o a quien éste designe.



C. GENERAL:


1. Las licencias concedidas se considerarán como tiempo de servicio en "LA COMPAÑIA", para propósitos de antigüedad y otros beneficios no económicos.

2. Un empleado con licencia sin paga será reinstalado en la misma posición que dejó, si existe, u otra similar, si fue eliminada, luego de éste haber comenzado a disfrutar dicha licencia.

3. Para efectos de este Artículo, cuando el empleado regrese al trabajo recibirá cualquier aumento en salario y otros beneficios concedidos que su posición haya recibido desde que comenzó la licencia. Los períodos de tiempo provistos en este Artículo podrán ser extendidos por mutuo acuerdo y con los mismos beneficios.

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

5. Empleados en licencias que no excedan de más de dos (2) meses al año, recibirán todos los beneficios del Convenio, excepto los salarios, uso de auto, subsidios y comisiones.

NSL / 



200  
LA



## ARTICULO XVII LICENCIA MILITAR

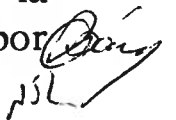
1. El empleado reclutado para servicio militar con el Gobierno de los Estados Unidos será considerado en licencia sin paga y al regresar del servicio dentro de cinco (5) años a partir de su ingreso, el empleado solicitará y "LA COMPAÑIA", no más tarde de treinta (30) días calendario después de dicha 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 COMPAÑIA" sin interrupción.

2. El tiempo en servicio militar será considerado como tiempo con "LA COMPAÑIA" al computar la paga por despido y tiempo en el trabajo, vacaciones y todos los otros beneficios que dependan en parte o totalmente en la extensión del servicio con "LA COMPAÑIA".

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

4. Dentro de noventa (90) días calendario después de su licenciamiento del servicio militar, más el tiempo que necesite para viajar desde el sitio en que se licencia hasta el lugar en que tiene que reportarse a trabajar, el empleado deberá solicitar su antiguo empleo con "LA COMPAÑIA".

5. El empleado ascendido temporeraamente para reemplazar a otro empleado que esté sirviendo en las Fuerzas Armadas, luego del retorno de este último a su antiguo empleo, será reinstalado a su antigua posición y se le pagará un salario no menor del que estaría recibiendo, si su servicio en su anterior posición hubiese sido continuo. El empleado que así sea ascendido temporeraamente, por la duración de dicho ascenso, continuará acumulando créditos por



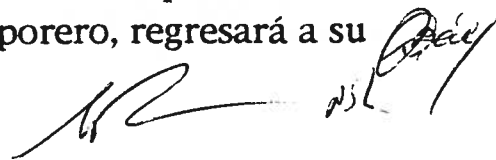
experiencia en la clasificación de la cual fue ascendido. En caso que ocupe permanentemente la misma clasificación, el empleado recibirá crédito completo por experiencia en la nueva clasificación, por todo el tiempo que la ha estado ocupado.

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

- a) No tendrá derecho al plan de pensiones.
- b) No podrá utilizar el procedimiento de quejas y agravios para reclamar la posición para la cual fue empleado como reemplazo.
- c) No podrá ser incluido en la lista de reemplazo.
- d) No tendrá derecho a beneficios de despido en casos de un (1) año o menos. En caso de que el empleado en servicio militar decida no regresar a "LA COMPAÑIA", su posición será cubierta conforme lo dispone este Convenio. Si ninguno de los empleados actuales o en la lista de reemplazo solicitan o no cualifican para esta posición. "LA COMPAÑIA" la cubrirá con la persona que reemplazaba al empleado con licencia militar en el caso de licencias para servicio militar que se excedan de un (1) año. A éste se le acreditarán retroactivamente los beneficios del plan de pensiones por el tiempo que ocupó esta posición temporariamente.

7. El empleado reclutado bajo el párrafo seis (6) recibirá aviso por escrito por lo menos siete (7) días laborables antes de su despido.

8. El empleado ascendido temporariamente para reemplazar a otro empleado reclutado para servir en las Fuerzas Armadas, será informado por escrito que dicho ascenso se debe a la licencia militar concedida a otro empleado, informándole a cuál empleado está reemplazando y al terminar dicho ascenso temporero, regresará a su




posición original con los salarios y condiciones prevalecientes. Copia de dicho informe será enviada a "LA UNION".

9. Los empleados que sean llamados para el curso de entrenamiento militar de tres (3) semanas o para servicio de emergencia por el Presidente de los Estados Unidos o el Gobernador de Puerto Rico en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o la Guardia Nacional, disfrutarán de licencia sin paga y se les pagará la diferencia de la menor compensación que reciban de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o la Guardia Nacional, luego de someter pruebas de la compensación recibida por dicho servicio. Regresarán a su empleo inmediatamente después de completar las tres (3) semanas de entrenamiento militar o de servicio de emergencia a que fueron llamados por el Presidente de los Estados Unidos o el Gobernador de Puerto Rico, más el tiempo de viaje desde el sitio de dicho adiestramiento.

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

11. Los empleados en licencia de acuerdo a la Sección 9 de este Artículo, tendrán el derecho de disfrutar de todos los beneficios de este Convenio, siempre y cuando la licencia no exceda de sesenta (60) días calendario.

  
psl



## ARTICULO XVIII EMPLEADOS PROBATORIOS, TEMPOREROS Y DE JORNADA PARCIAL

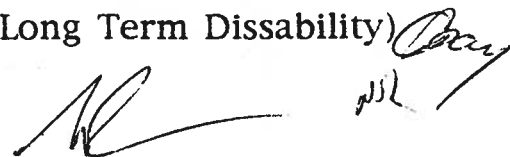
### A. PERIODO PROBATORIO

1. El período probatorio para los empleados nuevos será de noventa (90) días calendario. "LA COMPAÑIA" decidirá durante este período si el empleado satisface los requisitos del puesto. El empleado tendrá derecho a utilizar el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pero únicamente después que hayan transcurrido treinta y un (31) días calendario desde la fecha de empleo. Las partes por acuerdo mutuo pueden extender el período probatorio de un empleado.

2. Todo empleado probatorio vendrá obligado a pagar la cuota de iniciación y las cuotas periódicas de "LA UNION" transcurrido treinta y un (31) días calendario de estar trabajando.

3. Durante el período probatorio el empleado tendrá derecho a todos los beneficios provistos en este Convenio, excepto los siguientes:

a) El empleado será elegible para el Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Seguro de Vida; Seguro Terminal (Funeral); Paga por Despido, Cesantía o Retiro; Plan de Retiro y Ahorro (401-K) y el Plan de Incapacidad (Long Term Dissability)

Handwritten signatures in black ink, including a large signature on the left and a smaller one on the right.

transcurridos los noventa (90) días calendario de la fecha de su empleo.

b) Plan de Pensiones, que lo cubrirá retroactivamente a la fecha de su empleo, si el empleado adquiere la permanencia en su empleo.

c) Paga por despido.

*200*  
*100*

B. EMPLEADOS TEMPOREROS:

1. "LA COMPAÑIA" podrá contratar empleados temporeros para un propósito especial o para vacaciones o para atender ausencias prolongadas de empleados de la unidad contratante. Si el período de empleo temporero excede de tres (3) meses, "LA COMPAÑIA" publicará dicha posición en los tablones de avisos de los distintos departamentos por un período de siete (7) días laborables. Los empleados que interesen la posición, deberán solicitarla dentro de este término. Las posiciones de empleo temporeros le serán notificadas por escrito al Delegado General y a "LA UNION" describiendo la posición y su duración anticipada.

2. El período inicial de un empleo temporero podrá ser extendido por mutuo acuerdo de las partes.

3. Durante el período de empleo temporero el empleado no adquirirá permanencia, pero recibirá los beneficios provistos en este Convenio, excepto el Plan de Pensiones; Paga por Despido; Cesantía o Retiro; Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo;

*W* *231* *Ray*

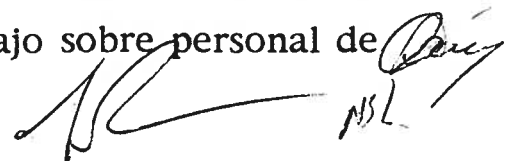
Seguro de Vida; Seguro Terminal (Funeral); Plan de Retiro y Ahorro (401-K) y Plan de Incapacidad (Long Term Dissability).

4. Una vez hayan completado noventa (90) días calendario como empleados temporeros, dichos empleados tendrán derecho al Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Seguro de Vida, por la duración de su empleo. En caso de empleados temporeros que provengan de la lista de reemplazo, éstos estarán cubiertos por el Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Seguro de Vida y Seguro Funeral (Terminal), al completar treinta y un (31) días calendario como empleado temporero.

5. Los empleados temporeros pagarán su cuota de iniciación y sus cuotas periódicas a "LA UNION" a partir del trigésimo-primer (31) días calendario de empleo.

6. Los empleos temporeros que excedan de treinta y un (31) días calendario, les serán ofrecidos a empleados en las listas de reemplazo, según se dispone en este Convenio. Si no hay personal disponible en dichas listas, o si no son competentes para realizar el trabajo, "LA COMPAÑIA" podrá emplear personal de afuera. Las personas que estén en la lista de reemplazo permanecerán en dicha lista, si rehúsan trabajar en una posición temporera.

7. "LA COMPAÑIA" considerará para empleo a un empleado temporero que haya trabajado sobre cuarenta y cinco (45) días calendario en una clasificación de trabajo sobre personal de



Handwritten signature and initials, possibly reading "MSL".



Handwritten initials, possibly "R.O." and "H.A."

afuera para llenar cualquier posición regular que solicite y sea competente y pueda realizar el trabajo y reúna los requisitos de la posición.

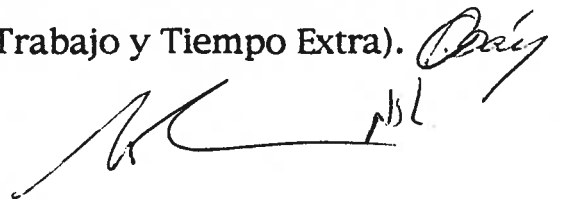
8. "LA COMPAÑIA" notificará por escrito a "LA UNION" los nombres de los empleados regulares o empleados de la lista de reemplazo que trabajen en una posición temporera.

9. "LA COMPAÑIA" no utilizará empleados de agencias de empleo temporeros en exceso de treinta y un (31) días calendario para hacer trabajos de la unidad contratante. En caso que "LA COMPAÑIA" tenga problemas en conseguir empleados temporeros especializados para poder realizar algún trabajo temporero en alguna clasificación de trabajo por más de treinta y un (31) días calendario, "LA COMPAÑIA" se reunirán con "LA UNION" o el delegado de departamento para discutir y buscarle solución al problema antes de hacer el contrato con la agencia de empleo.


10. Excepto en casos de emergencia, no se utilizarán empleados temporeros en sustitución de empleados regulares para realizar trabajo extra y cubrir días feriados.

### C. EMPLEADOS DE JORNADA PARCIAL (PART-TIME)

1. Un empleado regular de jornada parcial es aquel que se contrata para trabajar regularmente hasta un máximo de setenta y cinco por ciento (75%) de la semana regular de trabajo establecida en este Convenio. (Artículo XII, Jornada de Trabajo y Tiempo Extra).

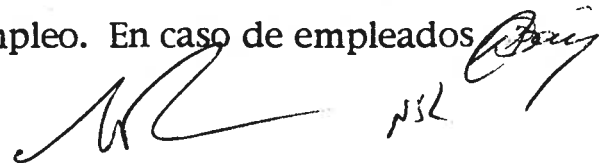


2. Un empleado regular de jornada parcial será pagado a base de horas, el equivalente al salario mínimo semanal provisto para la clasificación y experiencia del empleado.

 3. Los empleados regulares de jornada parcial de veinte (20) horas o más, recibirán en forma proporcional de acuerdo a las horas trabajadas, los mismos beneficios provistos en este Convenio, de un empleado regular de jornada completa, excepto el Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Plan de Pensiones; Seguro de Vida; Seguro Funeral (Terminal); Plan de Retiro y Ahorros (401-K) y Plan de Incapacidad (Long Term Dissability). Estos beneficios lo recibirán completos.

3-a. Los empleados temporeros de jornada parcial de veinte (20) horas o más, no adquirirán permanencia, recibirán en forma proporcional, de acuerdo a las horas trabajadas, los mismos beneficios provistos en este Conveio de un empleado temporero de jornada completa, excepto el Plan de Pensiones; Paga por Despido; Cesantía y Retiro; Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Seguro de Vida; Seguro funeral (Terminal); Plan de Retiro y Ahorros (401-K); y el Plan de Incapacidad (Long Term Dissability).

3-b. Una vez hayan completado noventa (90) días calendario como empleados temporeros a jornada parcial, dichos empleados tendrán derecho al Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Seguro de Vida, por la duración de su empleo. En caso de empleados







temporeros que provengan de la lista de reemplazo, éstos estarán cubiertos por el Plan Médico; Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo; Seguro de Vida y Seguro Funeral (Terminal), al completar treinta y un (31) días calendario como empleado temporero.

4. Cuando un empleado de jornada parcial esté cubierto por un Plan Médico con otro patrono, la Compañía no tendrá que contribuir para beneficio de ese empleado al Plan Médico dispuesto por este Convenio.

5. Los empleados de jornada parcial pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de "LA UNION" a partir del trigésimo-primer (31) días calendario de empleo.

6. Las posiciones de jornada parcial regular serán ofrecidas a los empleados en las listas de reemplazo si no se cubren las vacantes con los empleados actuales de acuerdo al Artículo XI, Sección 2. Si no hay personas disponibles en dichas listas, o si no son competentes y no puedan realizar el trabajo o no reúnan los requisitos de la posición, "LA COMPAÑIA" podrá emplear personal de afuera. Los empleados que estén en la lista de reemplazo que ocuparon una posición regular a tiempo parcial al momento de su cesantías, se eliminarán de dicha lista si rechazan su posición regular de jornada parcial que ocupaban al momento de la cesantía. Los empleados que estén en la lista de reemplazo que ocuparon una posición regular a tiempo completo al momento de la cesantía, permanecerán en dicha lista si rechazan una posición de jornada parcial. Los empleados

 NSL 

regulares de jornada parcial que estén en la lista de reemplazo, permanecerán en dicha lista si rehusan trabajar cualquier otra posición de jornada parcial diferente a su posición de jornada parcial original.

R. W.  
10



7. La antigüedad de un empleado regular a tiempo parcial se computará a base del porcentaje que representan las horas que en determinado año trabaje este empleado en comparación al número de horas trabajadas anualmente por un empleado regular a tiempo completo en una clasificación de empleo similar. O sea, si el empleado regular a tiempo completo ha trabajado 2,000 horas en un año y el empleado regular a tiempo parcial trabajó 1,000 horas ese año, este último acumulará medio (1/2 año de antigüedad durante ese período.

#### D. USO DE EMPLEADOS A JORNADA PARCIAL, TEMPOREROS Y PROBATORIOS

1. Empleados de jornada parcial no serán usados en combinación para desplazar empleados regulares en posiciones de jornada completa.

2. Empleados de jornada parcial, empleados temporeros, y/o empleados probatorios no serán usados en combinación para desplazar empleados regulares en posiciones de jornada completa.

3. Empleados temporeros, empleados de jornada parcial, y/o empleados probatorios no serán asignados en capacidad de empleados temporeros para cubrir posiciones de jornada completa.

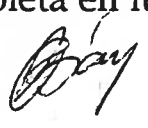

 

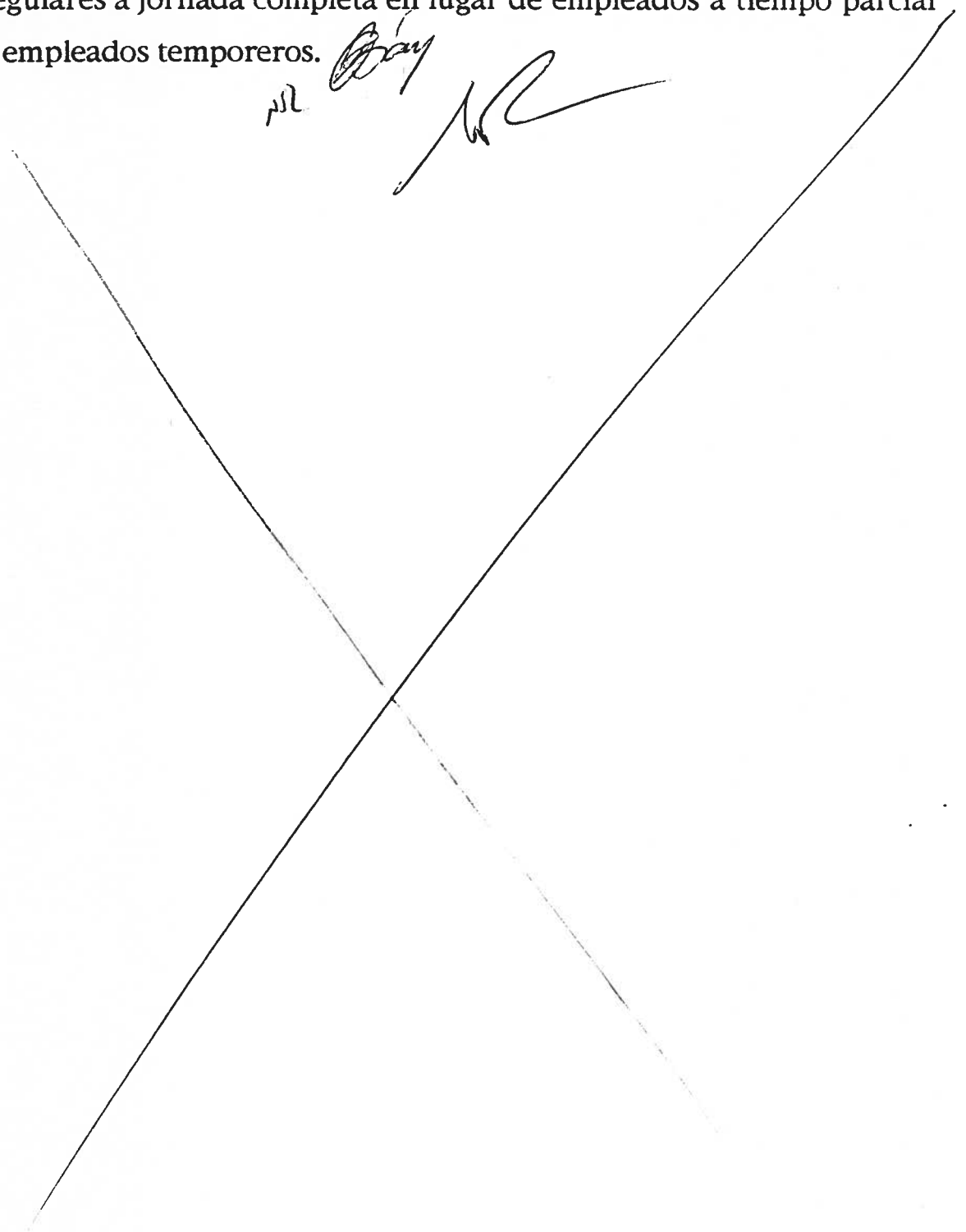
100

regular o posiciones de jornada parcial regular de carácter permanente excepto según se provee en este Convenio.

4. "LA COMPAÑIA" hará todo lo posible por reclutar empleados regulares a jornada completa en lugar de empleados a tiempo parcial o empleados temporeros.

80

est.   




# ARTICULO XIX TABLAS DE SALARIOS

## A. SALARIOS (SEMANAL)

### GRUPO I

#### CONSERJES

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$302.00	\$307.00	\$312.00	\$317.00
1 año	\$312.00	\$317.00	\$322.00	\$327.00
2 años	\$317.00	\$322.00	\$327.00	\$332.00
3 años	\$352.00	\$357.00	\$362.00	\$367.00
4 años	\$392.00	\$397.00	\$402.00	\$407.00
5 años	\$397.00	\$402.00	\$407.00	\$412.00

### GRUPO II

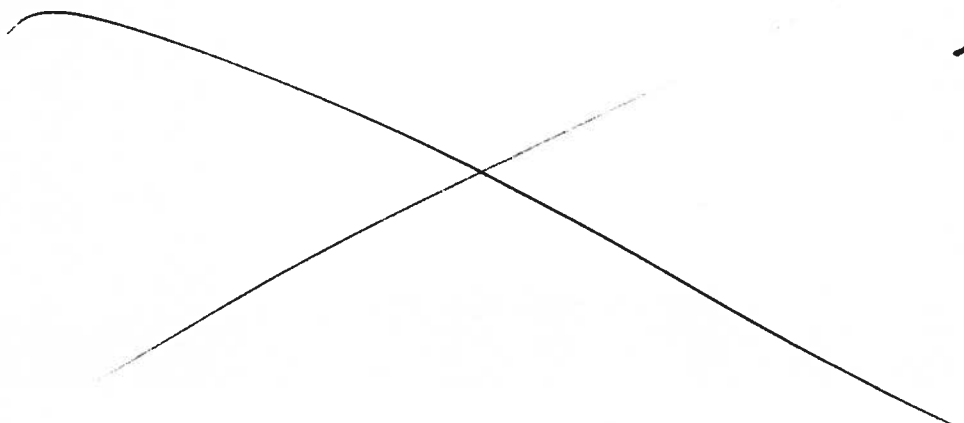
#### MENSAJEROS, RECEPCIONISTAS Y EMPLEADOS CUADRO TELEFONICO

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$322.00	\$327.00	\$332.00	\$337.00
1 año	\$327.00	\$332.00	\$337.00	\$342.00
2 años	\$332.00	\$337.00	\$342.00	\$347.00
3 años	\$382.00	\$387.00	\$392.00	\$397.00
4 años	\$427.00	\$432.00	\$437.00	\$442.00
5 años	\$442.00	\$447.00	\$452.00	\$457.00

*ABay*

*NSL*

*WR*



GRUPO III

MANTENIMIENTO DE PRENSA, EMPLEADOS DE CLASIFICADOS Y EDICTOS, CONSERJE-UTILITY Y EMPLEADOS DE SOBRANTE Y GERENTES DE PROMOCION.

*Handwritten initials: R.O. and H.O.*

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$327.00	\$332.00	\$337.00	\$342.00
1 año	\$337.00	\$342.00	\$347.00	\$352.00
2 años	\$342.00	\$347.00	\$352.00	\$357.00
3 años	\$397.00	\$402.00	\$407.00	\$412.00
4 años	\$442.00	\$447.00	\$454.00	\$457.00
5 años	\$467.00	\$472.00	\$477.00	\$482.00

GRUPO IV

SECRETARIAS Y OFICINISTAS

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$352.00	\$357.00	\$362.00	\$367.00
1 año	\$362.00	\$367.00	\$372.00	\$377.00
2 años	\$367.00	\$372.00	\$377.00	\$382.00
3 años	\$422.00	\$427.00	\$432.00	\$437.00
4 años	\$472.00	\$477.00	\$482.00	\$487.00
5 años	\$492.00	\$497.00	\$502.00	\$507.00

GRUPO V

GERENTES DE DISTRITO, CHOFER Y RADIO OPERADOR

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$370.00	\$375.00	\$380.00	\$385.00
1 año	\$375.00	\$380.00	\$385.00	\$390.00
2 años	\$380.00	\$385.00	\$390.00	\$395.00
3 años	\$440.00	\$445.00	\$450.00	\$455.00
4 años	\$475.00	\$480.00	\$485.00	\$490.00
5 años	\$510.00	\$515.00	\$520.00	\$525.00

*Handwritten signatures and initials: nsl, Bery, and a large signature.*

GRUPO V-A

TALLER, LIDERES DE GRUPO DE GERENTES DE DISTRITO, Y EMPLEADOS DE DESPACHO

RD

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$375.00	\$380.00	\$385.00	\$390.00
1 año	\$385.00	\$390.00	\$395.00	\$400.00
2 años	\$390.00	\$395.00	\$400.00	\$405.00
3 años	\$450.00	\$455.00	\$460.00	\$465.00
4 años	\$500.00	\$505.00	\$510.00	\$515.00
5 años	\$520.00	\$525.00	\$530.00	\$535.00

GRUPO V-B

TRADUCTOR, CORRECTOR DE PRUEBAS, AYUDANTES DE MECANICOS Y AYUDANTES DE PRENSA

RD

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$380.00	\$385.00	\$390.00	\$395.00
1 año	\$385.00	\$390.00	\$395.00	\$400.00
2 años	\$395.00	\$400.00	\$405.00	\$410.00
3 años	\$460.00	\$465.00	\$470.00	\$475.00
4 años	\$510.00	\$515.00	\$520.00	\$525.00
5 años	\$530.00	\$535.00	\$540.00	\$545.00

GRUPO V-C

PRENSISTAS

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$390.00	\$395.00	\$400.00	\$405.00
1 año	\$400.00	\$405.00	\$410.00	\$415.00
2 años	\$405.00	\$410.00	\$415.00	\$420.00
3 años	\$460.00	\$465.00	\$470.00	\$475.00
4 años	\$520.00	\$525.00	\$530.00	\$535.00
5 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00

NSL  
NSL

GRUPO VI

REPORTEROS, FOTOGRAFOS, CONTABLES, ARTISTAS Y  
MECANICOS DE PRENSA

*RCD*

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$425.00	\$430.00	\$435.00	\$440.00
1 año	\$435.00	\$440.00	\$445.00	\$450.00
2 años	\$440.00	\$445.00	\$450.00	\$455.00
3 años	\$495.00	\$500.00	\$505.00	\$510.00
4 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
5 años	\$570.00	\$575.00	\$580.00	\$585.00

*2.4*

GRUPO VII

EDITORES Y ELECTRICISTAS

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$480.00	\$485.00	\$490.00	\$495.00
1 año	\$490.00	\$495.00	\$500.00	\$505.00
2 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
3 años	\$600.00	\$605.00	\$610.00	\$615.00

B. Todo empleado que reciba salario regular semanal sobre la escala salarial, recibirá un aumento general de:

06-01-97

6 a 10 años de servicio - - -\$15.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$20.00  
16 años de servicio o más - - - \$25.00

06-01-98

6 a 10 años de servicio - - - \$15.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$20.00  
16 años o más de servicio - - - \$25.00

06-01-99

6 a 10 años de servicio - - - \$15.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$20.00  
16 años o más de servicio - - - \$30.00

*NSL*  
*[Signature]*

06-01-2000

6 a 10 años de servicio - - -\$20.00  
11 a 15 años de servicio - - -\$25.00  
16 años o más de servicio - - - \$35.00

**C. DIFERENCIALES**

Habrá un diferencial semanal sobre el salario básico semanal por el tiempo que el empleado ocupe una de estas posiciones:

1. Líderes de Grupo (Lead persons) . . . . . \$25.00

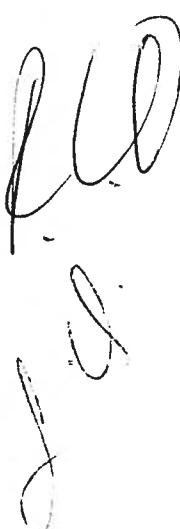
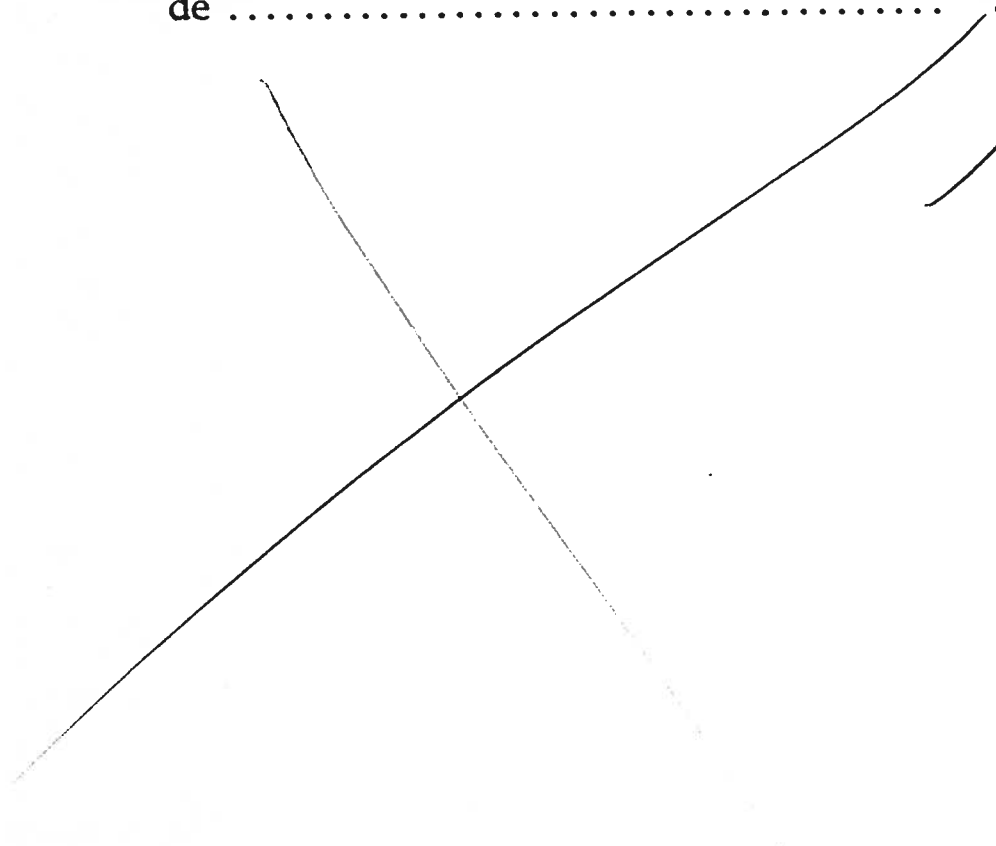
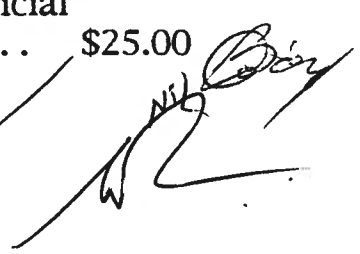
2. Empleados que trabajan en los V.D.T. o equipo modificado o similar . . . . . \$30.00

3. Turno diario dividido (SPLIT-SHIFT)

Para los Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de El Vocero . . . . .( 4 días) . . . . . \$60.00

Para los Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de El Mundo . . . . .(5 días) . . . . . \$75.00

4. Los empleados que trabajan en las Cámaras en el Departamento del Taller recibirán un diferencial de . . . . . \$25.00





## ARTICULO XX

### DISPOSICIONES DE IMPACTOS ECONOMICOS

1. El salario, o la comisión de un empleado puede ser aumentado por "LA COMPAÑIA" si en su juicio tal empleado merece un reconocimiento especial.

2. Cuando los salarios de los empleados están expresados por la semana, los salarios están basados en el número de horas en la semana de trabajo en la Sección 1 del Artículo XII (Jornada de Trabajo y Tiempo Extra).

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

4. Un empleado que trabaje temporeramente en una clasificación mayor dentro de la unidad contratante, recibirá el mínimo superior próximo a su salario en la clasificación mayor. No obstante, la diferencia entre su salario regular y el salario en la clasificación más alta, no será menos de quince dólares (\$15.00) por semana de trabajo.

(a) Se entiende que si el empleado reemplazado estaba recibiendo compensación adicional por deberes adicionales asignados a él y su reemplazo también lleva a cabo dichos deberes adicionales, también recibirá la compensación adicional. Sin embargo, el empleado que reemplaza no recibirá ningún otro tipo de compensación que el empleado pueda haber estado recibiendo.

(b) En el Taller, los horarios regulares podrán incluir trabajo en más de una sección durante un turno de trabajo o durante una semana de trabajo. Sin embargo, sin consentimiento del empleado,



"LA COMPAÑIA" no efectuará traslados temporeros de empleados de una sección a otra, una hora después que empiece el turno de dicho empleado, excepto en casos de emergencia donde el tiempo oportuno de producción del periódico se vería seriamente afectado.

5. Si "LA COMPAÑIA" crea una nueva clasificación de trabajo, ésta le notificará por escrito a "LA UNION" dentro de diez (10) días calendario de anticipación antes de publicarse en los tablonés de anuncios la vacante. La notificación incluirá una descripción del tipo de trabajo a desempeñarse en la nueva posición y el salario. A solicitud de "LA UNION", las partes se reunirán y tratarán de determinar si tal labor estará o no cubierta por el "Convenio", y si se determina que sí, negociarán una clasificación y un salario mínimo adecuado si es necesario. Si las partes no llegan a un acuerdo dentro de treinta (30) días calendario después de "LA UNION" haber recibido la notificación de "LA COMPAÑIA", el problema podrá ser sometido directamente a arbitraje o a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo dentro de los treinta (30) días calendario después de no llegarse a un acuerdo, para una decisión final y obligatoria.

## 6. DIFERENCIAL DE TURNO NOCTURNO

(a) Un empleado que trabaje más de cincuenta (50%) por ciento de su turno entre las seis (6:00 P.M. y las seis 6:00 A.M.) recibirá el pago de un diferencial por el turno nocturno de setenta centavos (70 ¢) por hora o fracción de hora durante el segundo año del Convenio (06/01/98) y setenta y cinco centavos (.75 ¢) por hora o fracción de hora a partir del tercer año del Convenio (06/01/99).

## 7. USO DE AUTOMOVILES PRIVADOS

(a) Durante la vigencia del Convenio los empleados que usan sus propios automóviles durante las horas de trabajo a petición de "LA COMPAÑIA", serán reembolsados de la siguiente manera por los gastos en que incurran en relación al uso de automóviles.

136  
  


GERENTES DE DISTRITO ISLA

\$230.00 semanales

LIDERES DE GRUPO GERENTES DE DISTRITO ISLA

\$235.00 semanales

LIDERES DE GRUPO GERENTES AREA METROPOLITANA

\$220.00 semanales

GERENTES AREA METROPOLITANA

\$215.00 semanales

FOTOGRAFOS Y REPORTEROS

\$180.00 semanales

(b) Los reporteros que usan su automóvil irregularmente en funciones oficiales a petición de "LA COMPAÑIA", recibirán un reembolso a razón de setenta y cinco (\$75.00) dólares mensuales más cincuenta (.50 ¢) centavos por milla.


(c) Durante la vigencia del Convenio, los empleados regulares que usen sus automóviles privados durante horas laborables a solicitud de "LA COMPAÑIA", para realizar sus labores regulares, serán compensados con:

\$800.00 anuales

y los Agentes Dealers serán compensados con:

\$900.00 anuales

como aportación para una póliza de seguro completo (full cover). Los empleados que no usen el beneficio antes provisto de \$800.00 o \$900.00 al año, según sea el caso, estarán cubiertos por una póliza de responsabilidad pública por 24 horas durante la vigencia del Convenio.

NSL 



La cubierta para la responsabilidad pública será la siguiente:

06/01/97	06/01/98	06/01/99	06/01/2000
\$10,000	\$25,000	\$50,000	\$50,000
\$20,000	\$50,000	\$100,000	\$100,000

(d) "LA COMPAÑIA" a su opción puede proveer automóviles, pero no exigirá que un empleado provea su automóvil para el servicio de "LA COMPAÑIA", a menos que así se le especifique al momento de llenar una vacante.


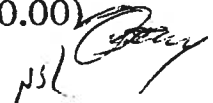
(e) "LA COMPAÑIA" continuará el subsidio para gasolina para Gerentes de Distrito, Líderes de Grupo Gerentes de Distrito, Reporteros y Fotógrafos, como al presente, a razón de un (\$1.00) dólar mensual por cada centavo que aumente el precio por galón de dicho producto, según establecido en la comunicación fechada 21 de julio de 1978 de "LA COMPAÑIA" a "LA UNION".

(f) A partir del 1ero de junio de 1993, "LA COMPAÑIA" le pagará un subsidio de gasolina a los Agentes de Copia a Comisión y Agentes Dealers a razón de un (\$1.00) dólar mensual por cada centavo que aumente el precio por galón de dicho producto usando como base el precio que estaba establecido por el Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO) al 30 de mayo de 1990.

## 8. GASTOS

(a) "LA COMPAÑIA" reembolsará a los empleados por todos los gastos de viaje legítimos incurridos al desempeñar sus funciones en la siguiente manera y sujetos a la aprobación con antelación de "LA COMPAÑIA".

(b) En caso que empleados, aparte de los empleados del Departamento de Circulación, tengan que alojarse en un hotel, se le reembolsará el costo de la habitación, además de sesenta (\$60.00)

 NSL 

dólares diarios para dieta si está en Puerto Rico y cien (\$100.00) dólares para dietas, si viaja fuera de Puerto Rico.

(c) En el caso de los empleados del Departamento de Circulación que tengan que alojarse en un hotel, se le reembolsará el costo de la habitación más dietas a razón de ciento cincuenta (\$150.00) dólares por semana.

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

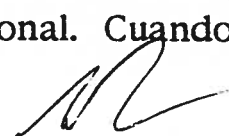
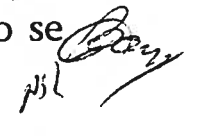
(e) En el caso de reporteros o fotógrafos que reciban infracciones que no excedan en diez (10) millas sobre el límite autorizado o por estacionar en un sitio prohibido, bajo órdenes de "LA COMPAÑIA", serán reembolsados por el costo de la infracción.

(f) Reembolsos por gastos se incluirán en la nómina semanal.

## 9. EQUIPO

(a) "LA COMPAÑIA" proveerá a los empleados con las herramientas necesarias para desempeñar sus labores, excepto vehículos de motor y equipo fotográfico. Los empleados no serán responsables de pérdida o daño al equipo a menos que se establezca definitivamente que hubo negligencia. Esto no se interpretará para exigir que el empleado pague por el equipo averiado. Las facilidades de equipo y propiedad de "LA COMPAÑIA" no se utilizarán para actividades externas.

(b) Los fotógrafos recibirán durante el segundo año del Convenio (06/01/98) sesenta y cinco (\$65.00) dólares semanales y setenta y cinco (\$75.00) dólares semanales a partir del tercer año (06/01/99) del Convenio en base acumulativa por uso de su propio equipo para reemplazar o adquirir equipo adicional. Cuando no se

vayan a utilizar los fondos inmediatamente, éstos se acumularán en una cuenta de "LA COMPAÑIA" para uso futuro, según sea determinado por el fotógrafo para el propósito descrito. Excepto que al finalizar el empleo con "LA COMPAÑIA", el balance a favor del fotógrafo se pagará a éste en un pago total global.

(c) "LA COMPAÑIA" proveerá seguridad adecuada para el mantenimiento de herramientas, accesorios y equipo usado por los empleados en el desempeño de sus funciones.

(d) En caso de reporteros y fotógrafos cuyos trabajos requieran cubrir fuegos o inundaciones, "LA COMPAÑIA" le proveerá capas de agua y botas de goma.

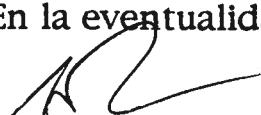

#### 10. SERVICIOS DE JURADO

"LA COMPAÑIA" se compromete a realizar las gestiones necesarias para que a los empleados cubiertos por este Convenio no se les requiera servir como jurado, según lo dispone la Ley. Empleados citados para este servicio deberán comunicarse con la oficina de personal para este trámite. De no eximirse al empleado, entonces "LA COMPAÑIA" le pagará la diferencia en salario, deduciendo la paga que reciba como jurado.

11. "LA COMPAÑIA" publicará un obituario o nota luctuosa en el caso de muerte de un empleado y continuará publicando un obituario o nota luctuosa en caso de muerte de los padres, cónyuge, hijos, hermanos, suegros y abuelos de los empleados.

12. Todos los diferenciales a que se hace referencia en este Convenio serán computados sobre una base semanal y pagados prorrata si un empleado trabaja menos de la jornada semanal.

13. "LA COMPAÑIA" cumplirá con los requisitos de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHO) del Departamento del Trabajo en referencia a asuntos de seguridad. En la eventualidad de

 psl 

que "OSHO" conduzca una inspección de las facilidades de "LA COMPAÑIA", de ésta no tener objeción, el inspector será acompañado por un delegado de "LA UNION", sin pérdida de salarios por el tiempo que tome dicha inspección. Los empleados cumplirán con los requerimientos establecidos por "OSHO".

14. "LA COMPAÑIA" proveerá equipo de seguridad al empleado que trabaje en áreas de riesgo personal.

15. A un empleado que se le requiera trabajar más de dos (2) horas extras antes o después de su horario regular, en cualquier día de trabajo, tendrá derecho a diez (\$10.00) dólares para una dieta alimenticia.

#### 16. PAGO DEL PERIODICO



En caso de que una persona no pague el periódico, los Gerentes de Distrito, no serán responsables de dichas deudas y no serán penalizados por la falta de pago del deudor, siempre que tengan cumplimentado el contrato y el récord escolar y, hayan entregado los mismos a la oficina de "LA COMPAÑIA" para que ésta pueda cumplir con los requisitos de Ley.

#### 17. PERIODICO TARDES Y CORTES

En caso de que el periódico salga tarde, los empleados no serán responsables por la ineficiencia del servicio.

18. "LA COMPAÑIA" le pagará los gastos a los empleados que usen su automóvil para realizar su trabajo, en tiempo extra (over time).

19. "LA COMPAÑIA" aportará mil (\$1,000.00) dólares a cada empleado regular para gastos funerales de sus padres, cónyuge, hijos y suegros. En caso de muerte del empleado se le pagará quinientos (\$500.00) dólares al familiar más cercano del empleado.

NSL  
  


20. "LA COMPAÑIA" aportará tres mil (\$3,000.00) dólares anuales para tres becas de mil (\$1,000.00) dólares para ayudar en los estudios a los hijos de los empleados regulares cubiertos por este Convenio.

(a) Estas becas se otorgarán a través de y de conformidad con un Comité de becas creado por "LA COMPAÑIA" y "LA UNION".

21. El empleado asignado a trabajar en un día de elecciones generales, referendum o inscripción, recibirá durante las horas en que estén abiertos los lugares de votación o inscripción el tiempo necesario con paga para inscribirse o votar

22. "LA COMPAÑIA" proveerá todos los años a los empleados de la Prensa y Mantenimiento, uniformes y zapatos. Los protectores de oídos serán suministrados cuando sea necesario.

(a) A los empleados del Taller se les proveerá delantales.


(b) "LA COMPAÑIA" le proveerá uniformes a los empleados del Sobrante y a los empleados del Taller que trabajan en las cámaras.

(c) "LA COMPAÑIA" le proveerá mantenimiento a los uniformes.

(d) En el Departamento de Sobrante, se instalará una unidad de aire acondicionado y una fuente de agua fría de sistema de galón.

### 23. VDT O EQUIPO SIMILAR

(a) "LA UNION" estudiará las condiciones existentes para los empleados que trabajen en los VDT, equipo similar o modificado cuando lo estime necesario.

MSL 





(b) "LA UNION" recomendará a "LA COMPAÑIA" las medidas razonables que deben tomarse periódicamente para controlar los niveles de radiación y cualquier otra medida que deba ser tomada respecto a la salud y seguridad en el medio ambiente del área de trabajo.

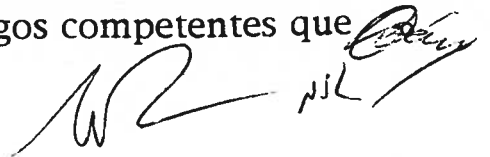
(c) De haber problemas en cuanto a decisiones y recomendaciones, éstas serán a través del Artículo VIII (Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje) en el Segundo Paso.

(d) En caso que "LA COMPAÑIA" no acepte cumplir con las decisiones y recomendaciones de "LA UNION", o de agencias gubernamentales o federales, la querrela de "LA UNION" se llevará a un arbitraje final, obligatorio y se utilizará la opinión de un perito en la materia por cualquiera de las partes.

(e) "LA COMPAÑIA" proveerá a todos los empleados que trabajen en los VDT, o equipo similar o modificado y a los empleados del Taller un examen oftalmológico una vez al año y dos pares de espejuelos prescritos por el oftalmólogo, según sus recomendaciones libre de costo, siempre y cuando las recomendaciones sean como consecuencia del uso de los VDT o equipo similar. Todo empleado nuevo que trabaje en los VDT, o equipo similar o modificado o en el taller será sometido a un examen oftalmológico durante su período probatorio, libre de costos. Si el empleado no esta de acuerdo con las recomendaciones del oftalmólogo puede solicitar que sea examinado por otro oftalmólogo de los provistos por "LA COMPAÑIA".

(f) El tiempo que el empleado dedique en el examen de la vista, cambios de espejuelos prescritos en períodos subsiguientes, visitas relacionadas con la receta de los espejuelos, será en tiempo de "LA COMPAÑIA" y libre de costos.

(g) El empleado tendrá la opción de seleccionar y usar un oftalmólogo de un grupo de tres (3) oftalmólogos competentes que



serán asignados por "LA COMPAÑIA". Copia de los nombres de los oftalmólogos será publicada en los tabloneros de edictos, donde trabajan empleados que usen VDT o equipo similar en el Departamento del Taller y una copia será enviada a "LA UNION". Si "LA COMPAÑIA" fuera a cambiar alguno de estos oftalmólogos, "LA UNION" y los empleados serán notificados con previo aviso.

(h) "LA COMPAÑIA" implementará efectivamente cualquier recomendación hecha por "LA UNION", o cualquier agencia estatal o federal para prevenir riesgos de salud y seguridad de los empleados que usen VDT, o equipo similar.

(i) Se examinará la emisión de radiación de los VDT, o equipo similar cuando lo requiera "LA UNION", usando si fuera necesario, las agencias estatales o federales o un perito reconocido en la materia que será escogido por las partes y éste será pagado por "LA COMPAÑIA".

(j) Los resultados de la inspección de los VDT, equipo similar o modificado se le comunicarán por escrito a "LA UNION" dentro de los próximos cinco (5) días calendario a partir de la fecha en que el perito o la agencia federal o estatal los entregue a "LA COMPAÑIA".

(k) "LA COMPAÑIA" dará mantenimiento adecuado y no obligará al empleado a utilizar un equipo defectuoso o que no haya sido inspeccionado según los términos acordados.

(l) Nada de lo incluido en este Artículo será interpretado contrario a lo que establecen las leyes de P.R. y E.U. con relación a los VDT, equipo similar o modificado, a menos que este artículo conceda mayores beneficios.

24. Aquellos empleados que por situaciones catastróficas (ejemplo: huracanes, terremotos o inundaciones, etc.), que la Compañía le solicite trabajar y no puedan llegar a su trabajo, no serán penalizados en su salario o comisiones.

156  

## ARTICULO XXI DISPOSICIONES GENERALES

### 1. TABLONES DE EDICTOS

*RAO*  
"LA COMPAÑIA" proveerá tablonos de edictos de un tamaño de 4' x 3' para colocar noticias e información en un lugar conveniente en todos los departamentos para uso exclusivo de "LA UNION" y serán protegidos contra vandalismo.

### 2. ACCESO PARA REPRESENTANTES AUTORIZADOS DE LA UNION

*2.8.*  
Los representantes autorizados de "LA UNION" tendrán derecho a acceso a los predios de "LA COMPAÑIA" durante las horas laborables para propósitos de mediación de disputas, investigaciones de horas de trabajo, cobrar cuotas de "LA UNION" y verificar el cumplimiento de este Convenio, provisto que tal actividad no interfiera con el trabajo de los empleados y las operaciones de "LA COMPAÑIA".

### 3. TARJETAS DE HORARIO

Ningún empleado perforará la tarjeta de horario de otro empleado.

### 4. TIEMPO DE LA COMPAÑIA


(a) El tiempo por "LA COMPAÑIA" será ocupado en funciones oficiales de "LA COMPAÑIA".


(b) Empleados de la unidad contratante podrán realizar labores ajenas a su trabajo fuera de sus horas laborables, siempre que dichas labores no interfieran con las obligaciones de trabajo del empleado.

*RAO*  
*psl*

para "LA COMPAÑIA"; ni podrán trabajar con las empresas que están en competencia con "LA COMPAÑIA".

## 5. CONFLICTO DE INTERESES

 A. Un empleado del Departamento de Redacción puede realizar cualquier actividad fuera de sus horas laborables, provisto que sin consentimiento escrito previo de "LA COMPAÑIA" tal actividad no consista en suplir noticias u otros artículos para publicación, servicio de noticias y estación de radio y televisión dentro de Puerto Rico.

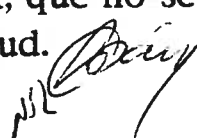
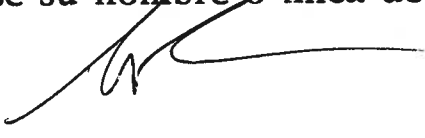
 B. Un empleado no redactará, procesará o preparará nada para publicar de manera tal que distorsiones los hechos o para crear una imagen que el empleado sabe es falsa. Un empleado no tomará ventaja de su afiliación con "LA COMPAÑIA" para beneficiar un candidato de un partido político, o un servidor público, o el Gobierno, sus subdivisiones, departamentos o instrumentalidades, sin permiso de "LA COMPAÑIA".

## 6. INFORMACION CONFIDENCIAL

Un empleado que maneje información confidencial, cuya naturaleza, si se divulga, sería perjudicial a los mejores intereses de "LA COMPAÑIA", éste no revelará tal información confidencial.

## 7. LINEAS DE CREDITO (BY LINES)

Cuando "LA COMPAÑIA" cambie el "lead" o substancia del material sometido en tal manera que cambie la historia redactada originalmente, el reportero o fotógrafo tendrá derecho a solicitar que "LA COMPAÑIA" no use su nombre o línea de crédito. Cuando un reportero o fotógrafo, aparte de un columnista, solicite por cualquier otra razón válida, que no se use su nombre o línea de crédito, se honrará tal solicitud.

## 8. DEFINICION DE EXPERIENCIA

En el caso de nuevos empleados que hayan tenido experiencia previa en otro periódico o en otra empresa, cuya experiencia sea de algún beneficio para la posición que va a ocupar, "LA COMPAÑIA" reconocerá la misma para lo cual puede requerir la documentación necesaria.

A. Experiencia editorial es la experiencia que se adquiere, en la práctica como un empleado a tiempo completo en el Departamento de Redacción de "LA COMPAÑIA", lo cual debe haber adquirido experiencia significativa en:

a-1) Trabajo editorial como reportero, redactor, titulista, columnista, hacer formato y editar un diario en español de circulación general en Puerto Rico.

a-2) Trabajo como redactor de mesa o reportero a tiempo completo en agencias de noticias operando en Estados Unidos, cuyos escritos sean en español, o

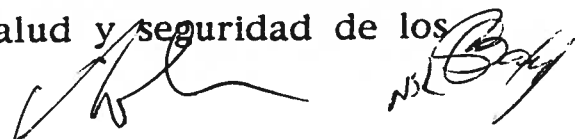
a-3) Parte de la experiencia se le reconocerá, si fue adquirida trabajando en un periódico en inglés que circula en Puerto Rico y en los Estados Unidos.

a-4) Cualquier nuevo empleado con un bachillerato de periodismo adquirido en un colegio o universidad acreditada, se le reconocerá un año de experiencia por el título obtenido.

B. Experiencia de fotógrafo se reconocerá cuando su trabajo anterior ha consistido en cubrir a tiempo completo noticias gráficas o producir fotografías para artículos de fondo para periódicos, agencias noticiosas, o agencias fotográficas.

## 9. SALUBRIDAD

"LA COMPAÑIA" se compromete a mantener sus facilidades en condiciones propicias en cuanto a la salud y seguridad de los



empleados de la unidad contratante y proveerá en el area del despacho en la Prensa un espacio con sillas y mesas para los Agentes de Copia a Comisión.

#### 10. COLABORADORES - CORRESPONSALES

Tales personas no serán utilizadas con el propósito de desplazar, ni reducir horas de trabajo a los empleados de la unidad contratante.

11. "LA COMPAÑIA" en las oficinas del Departamento de Circulación proveerá un lugar adecuado y con facilidades para las reuniones semanales de los empleados de circulación.

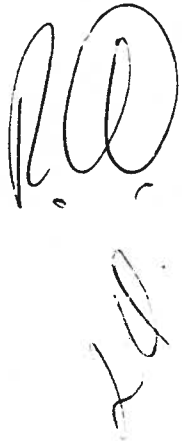
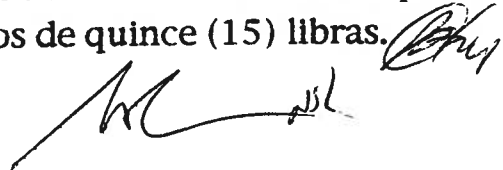
12. A todos los empleados regulares del Departamento de Circulación, se le proveerá una identificación con retrato.

13. Cuando un empleado regular necesite una carta de verificación de empleo, "LA COMPAÑIA" la suministrará no más tarde de tres (3) días laborables después de ser solicitada por dicho empleado y será enviada por "LA COMPAÑIA" a la institución interesada directamente con copia al empleado.

14. Las comunicaciones escritas a un empleado en relación con su conducta en "LA COMPAÑIA", prescribirán y serán removidas del expediente del empleado al año de la fecha de cada comunicación.

15. Los agentes dealers depositarán los periódicos a entregarse en los cuarteles de la Policía Estatal siempre que esta agencia lo permita.

16. El Día de Acción de Gracias "LA COMPAÑIA" le proveerá a cada unionado un pavo de no menos de quince (15) libras.



## 17. 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.

## 18. ACUERDOS DE INTERPRETACION

Toda estipulación o acuerdo, escrito o verbal que modifique, interprete, amplíe o enmiende este Convenio no será efectivo ni entrará en vigor a menos que sea por escrito, firmado por el Presidente de "LA COMPAÑIA" y el Delegado General y un oficial autorizado de "LA UNION" y se haga constar que forma parte de este Convenio Colectivo.

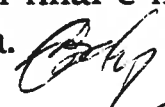

## 19. COPIAS CONVENIOS

"LA COMPAÑIA" imprimirá este Convenio en un panfleto en un término de treinta (30) días a partir de la firma del Convenio. "LA COMPAÑIA" le suplirá a "LA UNION" seiscientos (600) copias de dicho planfleto dentro del término de tiempo arriba indicado para ser distribuidos a los empleados.

## 20. SERVICIOS MEDICOS

"LA COMPAÑIA" proveerá e instalará en sitios visibles y accesibles en cada edificio botiquines de primera ayuda.

21. Si cualquier parte de este Convenio Colectivo fuese declarada nula o sin efecto por cualquier Tribunal o Agencia Administrativa, las demás cláusulas permanecerán en pleno vigor y efecto. En tal caso las partes se reunirán no más tarde de quince (15) días laborables después de la decisión final e inapelable anulando dicha cláusula para renegociar la misma.

MSL   


22. Antigüedad de Oficiales de la Unidad, Delegados por Departamento y Oficiales de la Local

El Delegado General, Vice-Delegado General y los Delegados por Departamentos y en la eventualidad que un empleado de la unidad contratante ocupe una posición en la directiva de "LA UNION", éstos tendrán derecho a mayor antigüedad, excepto en casos de ascenso, vacantes, selección de turnos y horas extras.

23. Portación de Armas

"LA COMPAÑIA" cumplirá con cualquier disposición de ley que se le requiera cuando el empleado está en los trámites de la petición de Portación de Armas.

24. "LA COMPAÑIA" proveerá áreas de fumar y le prohibirá a todo los empleados de la unidad contratante y al personal excluído de la unidad contratante que no fumen fuera de las áreas designadas para fumar.

25. "LA COMPAÑIA" no podrá utilizar personal fuera de la unidad contratante para realizar labor de promoción en el Departamento de Circulación a menos que éstos estén supervisados por los Gerentes de Distrito, Líderes de Grupo o Gerente de Promoción.

NSL



## ARTICULO XXII

PLAN MEDICO HOSPITALARIO (FAMILIAR), PLAN DE CANCER Y CUIDADO INTENSIVO (FAMILIAR); SEGURO DE VIDA; PLAN DE PENSION; SEGURO FUNERAL (TERMINAL); PLAN DE RETIRO Y AHORROS (401-K) Y SEGURO POR INCAPACIDAD (LONG TERM DISSABILITY).

### 1. PLAN MEDICO:

A. "LA COMPAÑIA" aportará durante la vigencia del Convenio la cantidad de trescientos quince (\$315.00) dólares mensuales por cada empleado para un plan médico y de hospitalización (familiar), que incluye cubierta básica, hospitalización, médico quirúrgico, directorio médico, major medical, farmacia y plan dental.



B. "LA COMPAÑIA" absorberá los aumentos en prima que resulten por razón de aumentos en los precios de los proveedores a los Planes Médicos, quedando por cuenta de los empleados aportar dichos aumentos si los mismos son por razón de experiencia en el mal uso del plan, según lo determine la suplidora de servicios.

C. Cuando ambos cónyuges trabajen para "LA COMPAÑIA", uno de ellos solamente se hará miembro del plan, según los términos de este Convenio, ya que el otro recibirá los beneficios como dependiente.

D. El plan médico hospitalario familiar será seleccionado por los empleados regulares cubiertos por este Convenio.

### 2. PLAN DE CANCER Y CUIDADO INTENSIVO:

A. Durante la vigencia del Convenio "LA COMPAÑIA" aportará por cada empleado regular, la cantidad de once (\$11.00) dólares

mensuales para una Póliza de Cáncer y Cuidado Intensivo (FAMILIAR).

B. Este Plan de Cáncer y Cuidado Intensivo (familiar) será seleccionado por los empleados regulares cubiertos por este Convenio.

3. SEGURO DE VIDA:

A. "LA COMPAÑIA" proveerá y pagará una póliza de Seguro de Vida para todos los empleados regulares de la unidad contratante, según se especifica en este Convenio, en la forma siguiente:

Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año
6/01/97	6/01/98	6/01/99	6/01/2000
\$24,000.00	\$40,000.00	\$50,000.00	\$50,000.00
muerte natural	muerte natural	muerte natural	muerte natural
\$48,000.00	\$80,000.00	\$100,000.00	\$100,000.00
muerte accidental	muerte accidental	muerte accidental	muerte accidental

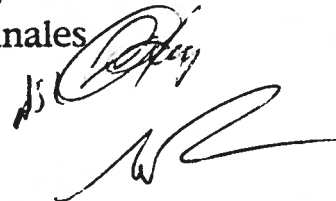
4. PLAN DE PENSIONES:

A. "LA COMPAÑIA" aportará semanalmente a los empleados regulares según se especifica en este Convenio, al Plan de Pensiones de The Newspaper Guild (TNG-CWA), la siguiente cantidad:

EFFECTIVO AL 1RO DE JUNIO DE 1997  
\$22.00 semanales

EFFECTIVO AL 1RO DE JUNIO DE 1998  
\$23.00 semanales

EFFECTIVO AL 1RO DE JUNIO DE 1999  
\$25.00 semanales



EFFECTIVO AL 1RO DE JUNIO DE 2000  
\$25.00 semanales

B. Este plan se administrará de acuerdo a las leyes Federales y Estatales.

5. SEGURO FUNERAL (TERMINAL):

A. "LA COMPAÑIA" pagará la cantidad de nueve dólares con cincuenta centavos (\$9.50) para un Seguro Funeral (Terminal), para todos los empleados regulares de la unidad contratante durante la vigencia del Convenio.

B. Este Plan de Seguro Funeral (terminal) será seleccionado por los empleados regulares cubiertos por este Convenio.

6. PLAN RETIRO Y AHORRO (401-K):


A. "LA COMPAÑIA" aportará a cada empleado regular de la unidad contratante la cantidad de:

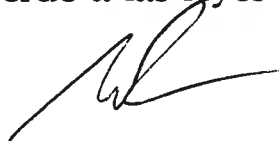
Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año
Convenio	Convenio	Convenio	Convenio
6/01/97	6/01/98	6/01/99	6/01/2000
\$10.00	\$15.00	\$20.00	\$20.00
semanales	semanales	semanales	semanales

B. El empleado tendrá que aportar por lo menos diez (\$10.00) dólares semanales al Plan de Retiro y Ahorro (401-K).

C. El Plan de Retiro y Ahorro (401-K) será seleccionado por los empleados regulares de la unidad contratante.

D. Este plan se administrará de acuerdo a las leyes Federales y Estatales.

MSL 



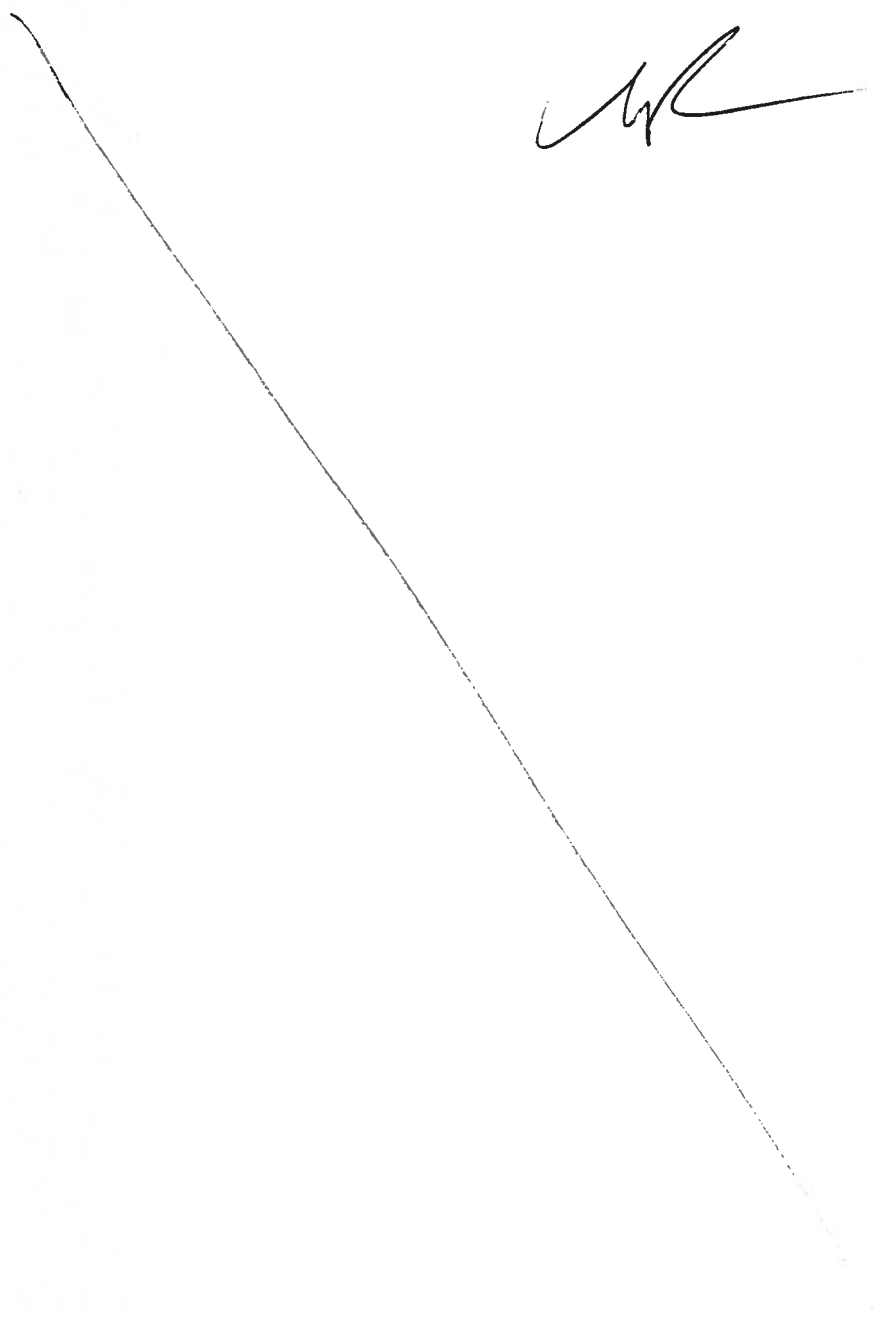
20

L.D.

7. SEGURO DE INCAPACIDAD:  
(Long Term Dissability)

A. "LA COMPAÑIA" proveerá un seguro de incapacidad a largo tiempo (Long Term Dissability), a partir del Segundo Año del Convenio (6/01/98) para los empleados regulares de la unidad contratante.

B. El plan será seleccionado por "LA COMPAÑIA" y "LA UNION".



*PL*

## ARTICULO XXIII

### COBRADORES DE CREDITOS, ANUNCIOS Y COMISION

*d*

1. Los cobradores de anuncios de créditos externos a comisión estarán excluidos de todas las disposiciones de este Convenio que se refieren específicamente a horas de trabajo, tiempo adicional, diferencias y salarios.

*h*

2. La tasa de comisión será:

Factura de cobro

De \$1.00 a \$25.00.....	17%
\$25.00 a 100.00.....	7%
\$100.01 a 300.00.....	5%
\$300.01 a 500.00.....	3%
\$500.01 a adelante.....	1%

3. COMPENSACION POR AUTOMOVIL

A razón de \$130.00 por semana.

4. VACACIONES

La paga de vacaciones de los cobradores a comisión será de tres (3%) por ciento del ingreso bruto del año anterior, pagadera una vez al año.

5. ENFERMEDAD

Garantía para propósitos de licencia por enfermedad será los tres (3) meses anteriores, excepto que la licencia por enfermedad acumulada y compensada al final del año se tomará como base el promedio semanal de la comisión ganada por ese año.

*NSL*

*[Signature]*

## ARTICULO XXIV AGENTE DE COPIA A COMISION

1. Los Agentes de Copia a Comisión estarán cubiertos por los términos de este Convenio, excluyendo lo siguiente:

Artículo XII (Completo)

Artículo XIII, Secciones 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11

Artículo XIV, Secciones 7 y 13

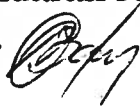
Artículo XIX (Completo)

Artículo XX, Secciones 2, 4, 6, 7a, 7b, 7e, 8, 9, 12, 14, 15, 16, 18, 21, 22 y 23

Artículo XXIII (Completo)

Durante cada año de este Convenio, los Agentes de Copia a Comisión cubiertos por este Convenio, podrán usar un sustituto por un período de 134 días por año de Convenio o no consecutivo. Disponiéndose que el Agente de Copia a Comisión deberá absorber el costo total del sustituto y que tal persona deberá cumplir con los deberes y responsabilidades del Agente de Copia a Comisión con la misma eficiencia de éste. En ningún caso el Agente de Copia a Comisión utilizará un sustituto por un período mayor de sesenta (60) días durante un período consecutivo de cien (100) días. En caso de enfermedad debidamente certificada por un médico que no le permita realizar su labor, éste podrá usar los 134 días en forma consecutiva.

Durante el disfrute de las vacaciones el Agente de Copia a Comisión no será responsable del trabajo del sustituto. El Agente de Copia a Comisión no estará obligado a conseguir un sustituto para sus vacaciones. Durante sus períodos de vacaciones los Agentes de Copia a Comisión continuarán recibiendo la comisión correspondiente a su distrito o agencia.

NSL 



Al iniciar el disfrute de sus vacaciones, "LA COMPAÑIA" le proveerá a los Agentes de Copia a Comisión, copia del cómputo de sus comisiones para el período base utilizado para determinar el pago de las vacaciones.

2. "LA COMPAÑIA" no podrá reducir el territorio de los Agentes de Copia a Comisión sin reestructurar los mismos a menos que sea necesario para aumentar la circulación u ofrecer un servicio adecuado. Cuando "LA COMPAÑIA" tome cualquiera de tales medidas y la misma produzca una disminución en el ingreso del Agente de Copia a Comisión por un período de más de tres (3) semanas, "LA UNION" podrá someter a arbitraje, bajo el Artículo VIII la acción de "LA COMPAÑIA" para que se determine si la misma era necesaria para aumentar la circulación o proveer un servicio adecuado a los lectores del periódico. Como alternativa a lo anterior y de "LA COMPAÑIA" así creerlo conveniente, "LA COMPAÑIA" podrá reestructurar o reducir un territorio siempre y cuando conceda al Agente de Copia a Comisión envuelto un subsidio por la pérdida del ingreso neto que éste pueda sufrir por motivo de tal acción hasta tanto la circulación neta del territorio afectado alcance el nivel anterior a dicha reducción o reestructuración.

3. Los Agentes de Copia a Comisión serán responsables de distribuir y cobrar los ejemplares a porteadores, puestos y pregoneros a su cargo.

4. Semanalmente, los Agentes de Copia a Comisión deberán efectuar las remesas correspondientes a una semana en particular no más tarde del día y la hora de la siguiente semana, según aparece a continuación:

Agente Isla Dealer  
Agente Isla Locales

DIA HORA  
Viernes 5:00 P.M.  
Al recibo de la edición del  
Viernes

NSL  

Agentes Luces /ZM	Martes	5:00 P.M.
Agentes de Puestos /ZM	Viernes	5:00 P.M.
Agentes de Suscripciones /ZM	Jueves	5:00 P.M.


1200  
L.S.

Cuando durante los días antes del día de efectuarse una remesa o en la fecha límite para efectuarse la misma, sea festivo o el Agente de Copia a Comisión haya recibido su periódico en el despacho en exceso de una (1) hora más tarde que su horario regular establecido, por razones de retraso en la tirada, éste tendrá la opción de efectuar la remesa en particular el siguiente día laborable. Cuando haya un fin de semana largo, "LA COMPAÑIA" le concederá un día adicional para remesar.

Se le concederá un día adicional a los Agentes de Copia a Comisión (Isla) que prueben a "LA COMPAÑIA" que lo extenso de su ruta o el número de clientes a cobrarse requiere dicho día adicional para efectuar la remesa. Cuando el Agente de Copia a Comisión (Isla) local se acoja al día adicional, remesará la totalidad al Agente Dealer al recoger la edición del día siguiente.

5. Irrespectivamente de lo establecido en el Inciso 4 de este Artículo, cualquier Agente de Copia a Comisión que remese por seis (6) semanas consecutivas de conformidad con dicho Inciso, tendrá la opción de remesar un día laborable más tarde de lo referido, siempre y cuando notifique al encargado de recibir la remesa en la oficina, no más tarde del día y la hora límite establecido en el Inciso 4 de este Artículo. Dicha opción será acumulativa hasta un máximo de 5 veces que el Agente de Copia a Comisión pueda remesar un día más tarde.

6. Cuando un territorio quede vacante, "LA COMPAÑIA" podrá reestructurar o dividir el mismo para aumentar la circulación o dar un buen servicio. Irrespectivamente de lo anterior, cuando un territorio quede vacante, "LA COMPAÑIA" posteará la plaza de Agente de Copia a Comisión y el empleado que la solicite con más antigüedad, establecerá un derecho para dado el caso que si dentro de noventa (90) días calendario no se produce en el territorio original

NSL 



(ahora reestructurado o dividido) un aumento en la circulación o un mejor servicio, el territorio se vuelve a considerar de manera tal que el empleado con mayor antigüedad que solicitó el mismo originalmente, pueda hacerse cargo de dicho territorio.

De quedar el territorio reestructurado o dividido y la posición del Agente de Copia a Comisión en el nuevo territorio resultara con una circulación mayor que la del territorio del Agente de Copia a Comisión con mayor antigüedad que el que solicitó el territorio sin dividir, éste podrá solicitar uno de los territorios con mayor circulación que el suyo.

7. Los Agentes de Copia a Comisión de Puestos que pierdan una cuenta de un puesto correspondiente a las entregas de una semana, podrán obtener un crédito por los ejemplares entregados durante dicha semana, si la pérdida es motivada por la quiebra del dueño del negocio o por la destrucción del mismo por incendio si el propietario no responde de dicha obligación. Las pérdidas que pueda reclamar un Agente de Copia a Comisión de Puesto por estas causas, no podrán exceder de \$150.00 (ciento cincuenta dólares) por cada año del Convenio.

8. Los Agentes de Puestos y Suscripciones, no serán responsables por robos de periódicos hasta la cantidad de doscientos dólares (\$200.00) por cada año del Convenio.

9. Durante la vigencia del Convenio los Agentes de Copia a Comisión, recibirán el siguiente reembolso semanal por el uso de sus vehículos.

AGENTES DEALERS

Mayaquéz y Ponce  
Humacao, Arecibo

\$155.00 semanal

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the right and smaller initials on the left.

Salinas y Loíza

\$140.00 semanal

Morovis, Naranjito  
y Caguas

\$125.00 semanal

AGENTES ISLA LOCAL

\$145.00 semanal

ZONA METROPOLITANA

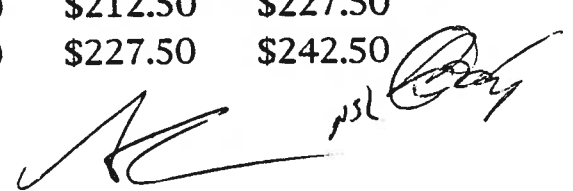
\$130.00 semanal

9a. En adición les serán reembolsados semanalmente las siguientes cantidades basadas en la venta semanal neta de sus rutas:

AGENTES

CANTIDAD

VENTA SEMANAL	6-1-97	6-1-98	6-1-99	6-1-2000
2,000 - 4,000	\$ 42.50	\$ 52.50	\$ 62.50	\$ 77.50
4,001 - 6,000	\$ 57.50	\$ 67.50	\$ 77.50	\$ 92.50
6,001 - 8,000	\$ 72.50	\$ 82.50	\$ 92.50	\$107.50
8,001 - 10,000	\$ 87.50	\$ 97.50	\$107.50	\$122.50
10,001 - 12,000	\$102.50	\$112.50	\$122.50	\$137.50
12,001 - 14,000	\$117.50	\$127.50	\$137.50	\$152.50
14,001 - 16,000	\$132.50	\$142.50	\$152.50	\$167.50
16,001 - 18,000	\$147.50	\$157.50	\$167.50	\$182.50
18,001 - 20,000	\$162.50	\$172.50	\$182.50	\$197.50
20,001 - 22,000	\$177.50	\$187.50	\$197.50	\$212.50
22,001 - 24,000	\$192.50	\$202.50	\$212.50	\$227.50
24,001 - 26,000	\$207.50	\$217.50	\$227.50	\$242.50

 nsl

26,001 - 28,000	\$222.50	\$232.50	\$242.50	\$257.50
28,001 - 30,000	\$237.50	\$247.50	\$257.50	\$272.50
30,001 - 32,000	\$252.50	\$262.50	\$272.50	\$287.50
32,001 - 34,000	\$267.50	\$277.50	\$287.50	\$302.50
34,001 - 36,000	\$282.50	\$292.50	\$302.50	\$317.50
36,001 - 38,000	\$297.50	\$307.50	\$317.50	\$332.50
38,001 - 40,000	\$312.50	\$322.50	\$332.50	\$347.50

**DEALERS**

**CANTIDAD**

**VENTA SEMANAL**      6-1-97      6-1-98      6-1-99      6-1-2000

40,000 - 60,000	\$123.75	\$133.75	\$143.75	\$158.75
60,001 - 80,000	\$161.25	\$171.25	\$181.25	\$196.25
80,001 - 100,000	\$198.75	\$208.75	\$218.75	\$233.75
100,001 - 120,000	\$236.25	\$246.25	\$256.25	\$271.25
120,001 - 140,000	\$273.25	\$283.75	\$293.75	\$308.75
140,001 - 160,000	\$311.25	\$321.25	\$331.25	\$346.25
160,001 - 180,000	\$348.75	\$358.75	\$368.75	\$383.75
180,001 - 200,000	\$386.25	\$396.25	\$406.25	\$421.25

*Handwritten initials: LQ and RW*

10. "LA COMPAÑIA" subsidiará una comisión mínima de \$300.00 dólares incluyendo la transferencia de gastos a todos los Agentes de Copia a Comisión que por causas ajenas a su voluntad o al desempeño de sus labores, éstos no pueden recibir una comisión neta de más de \$300.00 dólares. Si se comprueba que el no llegar a los \$300.00 dólares de comisión neta es por negligencia en sus funciones, el Agente no tendrá derecho a dicho subsidio, luego de ser verificado por las partes "LA UNION y LA COMPAÑIA". El subsidio se calculará cada semana y se pagará cada mes.

11. Los Agentes de Copia a Comisión de Luces no serán responsables de tramitar los contratos de pregoneros con las escuelas y agencias del gobierno. "LA COMPAÑIA" realizará todo esfuerzo posible para que procesen criminalmente a aquellos que roben o asalten a pregoneros o pregoneros que se "auto-asalten". Los

*Handwritten signatures and initials: A large signature and initials 'NSL' with another signature.*

Agentes de Copia a Comisión de Luces no serán responsables por asaltos a los pregoneros hasta la cantidad de trescientos veinticinco dólares (\$325.00) por cada año de Convenio.

12. Cuando haya un retraso en la tirada del periódico se mantendrá la práctica de cargar después de las 3:00 A.M. siguiendo este orden: un Agente de Copia a Comisión de Suscripciones, otro Agente de Copia de Comisión de Puestos y a las 3:30 A.M., se integrará un Agente de Copia a Comisión de luces en el orden anterior.

13. Si "LA COMPAÑIA" aumentare el precio del periódico al público consumidor, por cada cinco centavos de aumento, los Agentes de Copia a Comisión recibirán un aumento de 1/2¢ por ejemplar de periódico y los Agentes Dealers recibirán un aumento de 1/4¢ por ejemplar de periódico. Estos aumentos en la comisión podrán ser generales, en todas las áreas, o solamente para áreas en que se decrete el aumento al público en cuyo último caso sólo los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes Dealers en estas áreas recibirán el aumento.

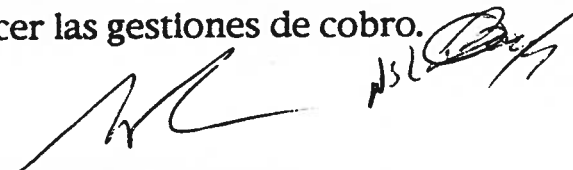
13a. Durante la vigencia de este Convenio, los Agentes de Copia a Comisión, excepto los Agentes Dealers, recibirán un aumento en la comisión por ejemplar de periódico que será de:

1/4¢ efectivo el 1ro de junio de 1997

Para los Agentes "Dealers" el aumento en la comisión por ejemplar de periódico, será de:

1/8¢ efectivo el 1ro de junio de 1997

14. "LA COMPAÑIA" le pagará comisión completa a los Agentes de Copia a Comisión y a los Agentes Dealers cuando tengan que distribuir periódicos de cortesía, concursos, promociones y otros aunque no tengan que hacer las gestiones de cobro.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'NSL' followed by another signature on the right.

15. "LA COMPAÑIA" le pagará en los días feriados que no se publica periódico un mínimo de setenta y cinco dólares (\$75.00) a todos los Agentes de Copia a Comisión que reciban comisión de menos de cien dólares (\$100.00) diarios y a los Agentes de Copia a Comisión que reciban más de cien dólares (\$100.00) diarios, se les pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de su comisión diaria. La comisión se calculará a base de las ventas del día que caiga el día feriado de la semana anterior.

Los días feriados que no se publica periódico son: 25 de diciembre, 1ero de enero y Viernes Santo.

15a. Los Agentes de Copia a Comisión recibirán doble comisión el día de su cumpleaños utilizando como base el mismo día del mes anterior. Si su cumpleaños cae un domingo, o un día feriado que no se publique periódico, al Agente de Copia a Comisión se le pagará la comisión a base del día siguiente de su cumpleaños, o día feriado. Si el día base cae un domingo o día feriado, se le pagará a base del día vigente. El pago del día de cumpleaños se hará en el periodo correspondiente al día del cumpleaños.

15b. Los Agentes de Copia a Comisión recibirán una compensación adicional de veinticinco (\$25.00) dólares por trabajar los días de Acción de Gracias y Día de Reyes.

16. Los Agentes de Suscripciones serán responsables únicamente de portadores debidamente contratados.

#### 17. SOBRANTE

"LA COMPAÑIA" enviará copia de las facturas a los Agentes Dealers y pagará los beneficios semanalmente.

18. "LA COMPAÑIA" utilizará a los Gerentes de Distrito cercanos al área afectada excepto en casos de emergencia que se

AR

NSL Copy

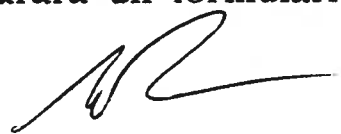

podrán utilizar empleados de la unidad contratante para que ayuden o distribuyan el periódico en casos que los Agentes de Copia a Comisión tengan un accidente con su vehículo o falla mecánica del mismo, luego que el Agente de Copia a Comisión haya iniciado la distribución de los ejemplares. Igualmente, en caso de muerte de algún familiar, según descrita en este Convenio, o enfermedad del Agente de Copia a Comisión en exceso de dos días consecutivos, siempre y cuando el Agente de Copia a Comisión notifique previamente para hacerse los arreglos.

En caso que el empleado se encuentre enfermo y no pueda realizar su trabajo durante los primeros dos (2) días, y se le niegue la autorización por el Supervisor, el Agente de Copia a Comisión podrá comunicarse con el Director de Circulación o el Presidente de "LA COMPAÑIA", para el que el empleado sea excusado. Ningún empleado de la administración podrá realizar el trabajo de la unidad contratante.

19. De tener el Agente de Copia a Comisión el derecho a un aumento en su comisión durante el período que disfrute las vacaciones, lo recibirá comenzando en la fecha de su efectividad.

20. Al Agente de Copia a Comisión Isla Local y Zona, le corresponderá distribuir las rutas "down" en días feriados y sábados, hasta un máximo de cien (100) periódicos, por lo cual recibirá la comisión del porteador. Este pago o crédito será al momento de remesar o al cuadro de agencia.

21. "LA COMPAÑIA" reembolsará la cantidad de doscientos (\$200.00) dólares a los Agentes de Copia a Comisión que tengan porteadores, como pérdida de cuentas incobrables de los porteadores. El pago se hará no más tarde de diez (10) días calendario de finalizado cada año del Convenio. El Agente de Copia a Comisión le notificará a "LA COMPAÑIA" a la segunda semana de cualquier deuda problemática. "LA COMPAÑIA" preparará un formulario que le

 JSL 

entregará a los Agentes de Copia a Comisión para que informen los casos de cualquier cuenta problemática.

22. Los Agentes Dealers depositarán los periódicos a entregarse en los cuarteles de la Policía Estatal siempre y cuando que el Comandante de dicho cuartel lo permita.

*Handwritten initials*  
20

*Handwritten signature*  
NSL

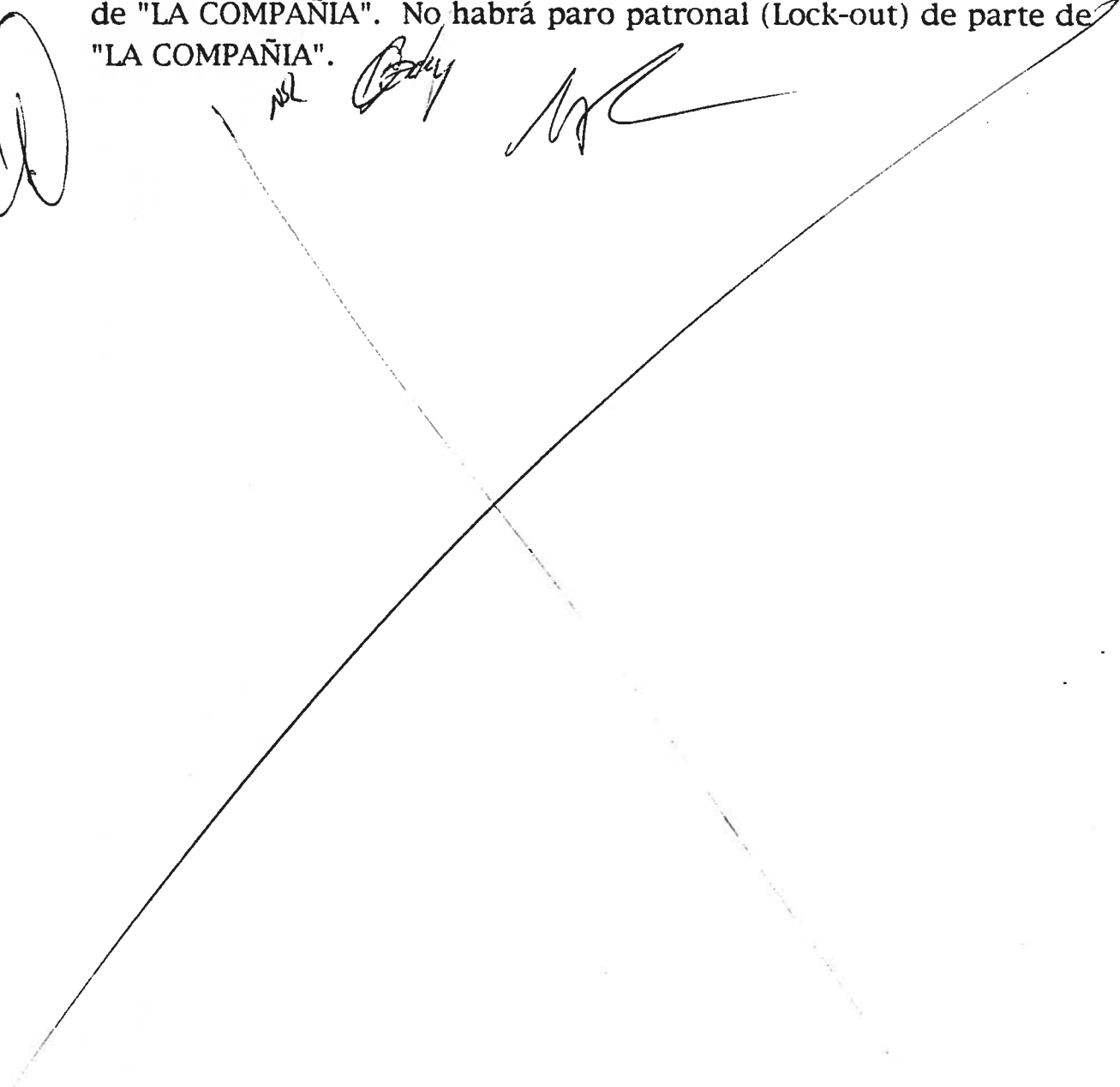


## ARTICULO XXV PROHIBICION DE HUELGA O PARO PATRONAL

LD  
RAO

Durante la vigencia de este Convenio, las partes acuerdan que "LA UNION", sus miembros, agentes, oficiales y representantes o cualquiera de los empleados cubiertos por este Convenio, no participarán en cualquier huelga o reducción en el trabajo en contra de "LA COMPAÑIA". No habrá paro patronal (Lock-out) de parte de "LA COMPAÑIA".

ML Bdy ML







ARTICULO XXVII  
EXPIRACION Y RENOVACION

1. Este Convenio comenzará a regir el 1ro de junio de 1997 y expirará el 31 de mayo de 2001, excepto que se disponga una fecha diferente en algún artículo de este Convenio.

2. Dentro de los noventa (90) días antes de la expiración de este Convenio "LA COMPAÑIA" y "LA UNION" iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio. Los términos y condiciones de este Convenio seguirán en vigor hasta que las negociaciones se concluyan legalmente.

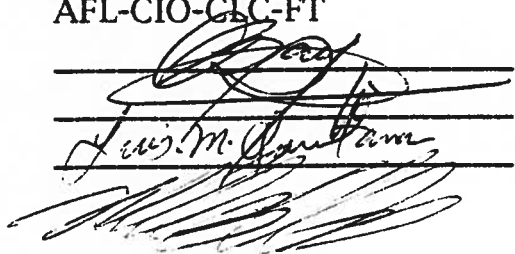
3. Este Convenio será retroactivo a la fecha de expiración del anterior Convenio, o sea, 31 de mayo de 1997, excepto por el Artículo III, que entrará en vigor en la fecha de otorgamiento de este Convenio.

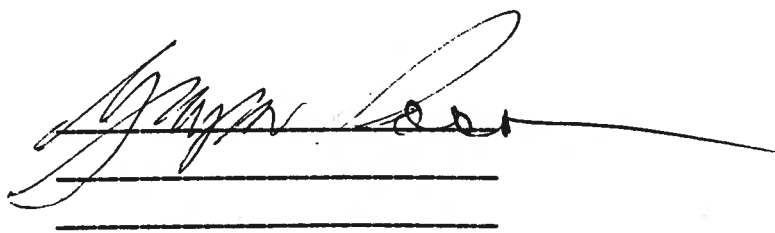
4. En relación a la negociación del próximo Convenio Colectivo, una vez expire éste el 31 de mayo de 2001, todos los beneficios que se obtengan se harán retroactivos al 1ero de junio de 2001.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

UNION DE PERIODISTAS, ARTES  
GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS  
(Local 33225, afiliada a  
THE NEWSPAPER GUILD-  
COMMUNICATIONS WORKERS  
OF AMERICA (C.W.A.)  
AFL-CIO-CIC-FT

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP.

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Luis M. Santamaria

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CONTINUACION  
31 DE JULIO DE 1998

ARTICULO XXVII  
EXPIRACION Y RENOVACION

COMITE NEGOCIADOR

POR LA UNION

POR LA COMPAÑIA

*[Handwritten signatures for the Union side, including names like Jorge Rodriguez, Antonio Mendez, and others, followed by several blank lines.]*

*[Handwritten signature for the Company side.]*

# ACUERDO

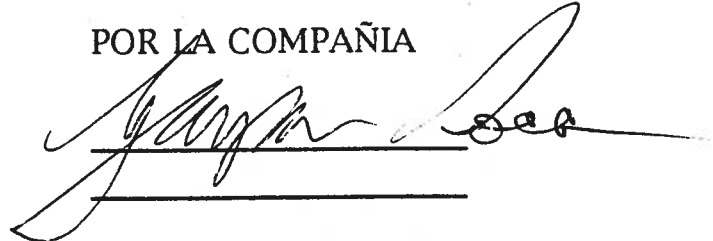
Todos los pagos que venga obligada a hacer "LA COMPAÑIA" con efecto retroactivo, serán entregados a los empleados con derecho a ello, no más tarde de treinta (30) días después de la firma del Convenio Colectivo o según se especifique en cada caso.

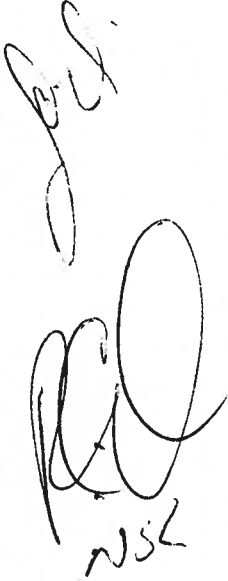
En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
NSK

## CARTA CONTRACTUAL

Las partes acuerdan que "LA COMPAÑIA" reclutará empleados nuevos temporeros para hacer vacaciones y licencia por enfermedad a los Gerentes de Distrito y a los Agentes de Copia a Comisión en el Departamento de Circulación.

La compensación será la siguiente:

### GERENTES DE DISTRITO

(Temporeros)

- A. \$1.00 menos por hora del salario regular en la escala menor vigente de los Gerentes de Distrito.
- B. \$50.00 dólares menos del reembolso por el uso del automóvil que reciben los Gerentes de Distrito al momento de reclutarlo.
- C. 18 días laborables con paga de vacaciones por año.
- D. 14 días laborables con paga de licencia por enfermedad por año.

### AGENTES DE COPIA A COMISION:

(Temporeros)

- A. Agentes de Suscripciones y Puestos
  - 1. Comisión aplicable hasta un máximo de \$500.00 dólares.
- B. Agentes de Luces
  - 1. Comisión hasta \$600.00 dólares

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, the initials "nil" in the middle, and another signature on the right.

C 18 días laborables con paga de vacaciones por año.

D 14 días laborables con paga de licencia por enfermedad por año.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION

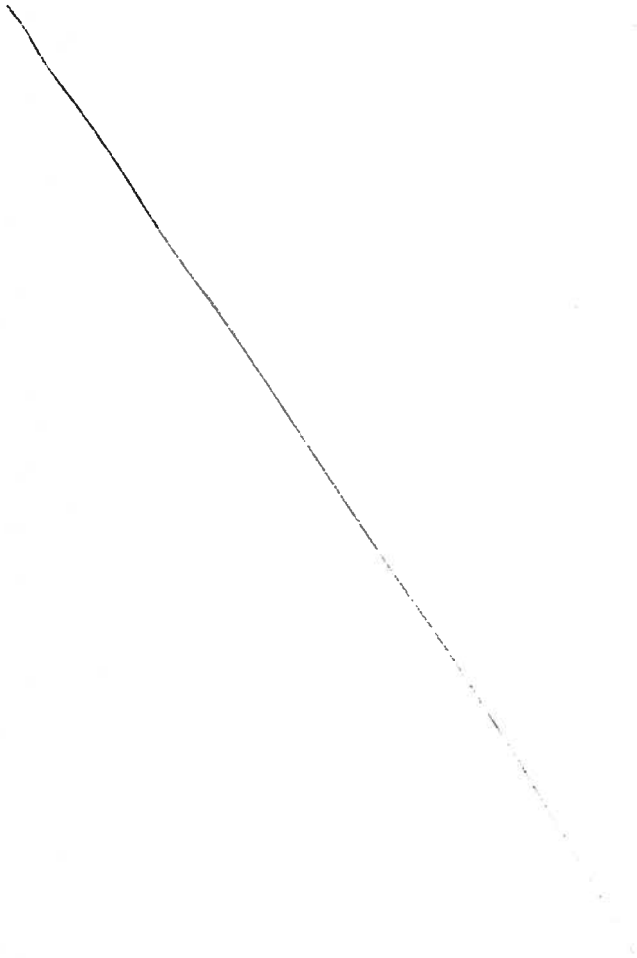
POR LA COMPAÑIA

*Boiy*

*Guyton Lou*

*RO*

*WJL*



# CARTA CONTRACTUAL

En relación al Artículo II del Convenio Colectivo, las partes acuerdan y estipulan lo siguiente:

1. El Artículo II, así como las demás disposiciones del Convenio Colectivo entre las partes, le es aplicable a todas las operaciones de "LA COMPAÑIA" en y fuera de Puerto Rico.


2. Específicamente las partes expresan y reconocen que el trabajo de impresión del periódico que se realiza fuera de Puerto Rico al presente es trabajo de la unidad contratante y que se está realizando allá para resolver un problema inesperado y de emergencia de "LA COMPAÑIA". Sin embargo, dichas operaciones no han causado merma en la número de miembros de la unidad contratante, ni en la cantidad o volumen del trabajo de los miembros de la unidad contratante, hasta el presente. Dicho trabajo podrá ser reclamado en su totalidad por "LA UNION", en cualquier momento en el futuro, en que los empleados de la unidad contratante que deberían de realizar dicha labor, se vieran afectado, en cuyo caso dicha labor, entrará a formar parte activa de la unidad contratante, no más tarde de noventa (90) días calendario del reclamo para que dicho trabajo se realice en Puerto Rico.

3. Expresan las partes, que la anuencia de "LA UNION" a lo anterior, así como también el tiempo que transcurra, no podrá ser levantado por "LA COMPAÑIA" como defensa o considerarse como renuncia o dejación de derecho alguno por parte de "LA UNION" en ningún foro, ni administrativo ni judicial.

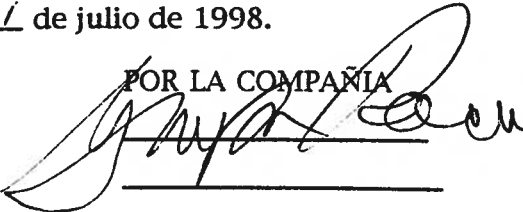
4. Este acuerdo formará parte integrante del Convenio Colectivo entre las partes.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# CARTA CONTRACTUAL

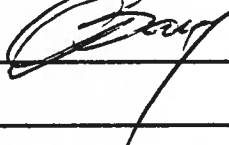
Las partes acuerdan que "LOS GERENTES DE DISTRITO DE LA ZONA METROPOLITANA" trabajarán un turno de trabajo diario partido (SPLIT-SHIFT).

La jornada diaria será de ocho (8) horas dentro de un período de quince horas y media (15 1/2) de lunes a jueves y la jornada diaria los viernes será de ocho (8) horas consecutivas comenzando a las 5:00 a.m. y terminando a las 2:00 p.m.

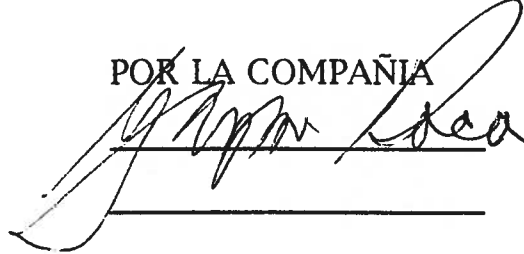
Si durante la vigencia de este Convenio "LA COMPAÑIA" decide reducir el número de Gerentes de Distrito en la Zona Metropolitana, se regresará a trabajar al horario prevaleciente con anterioridad a la firma de este documento ocho (8) horas en un período de nueve (9) horas consecutivas de lunes a viernes.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 31 de julio de 1998.

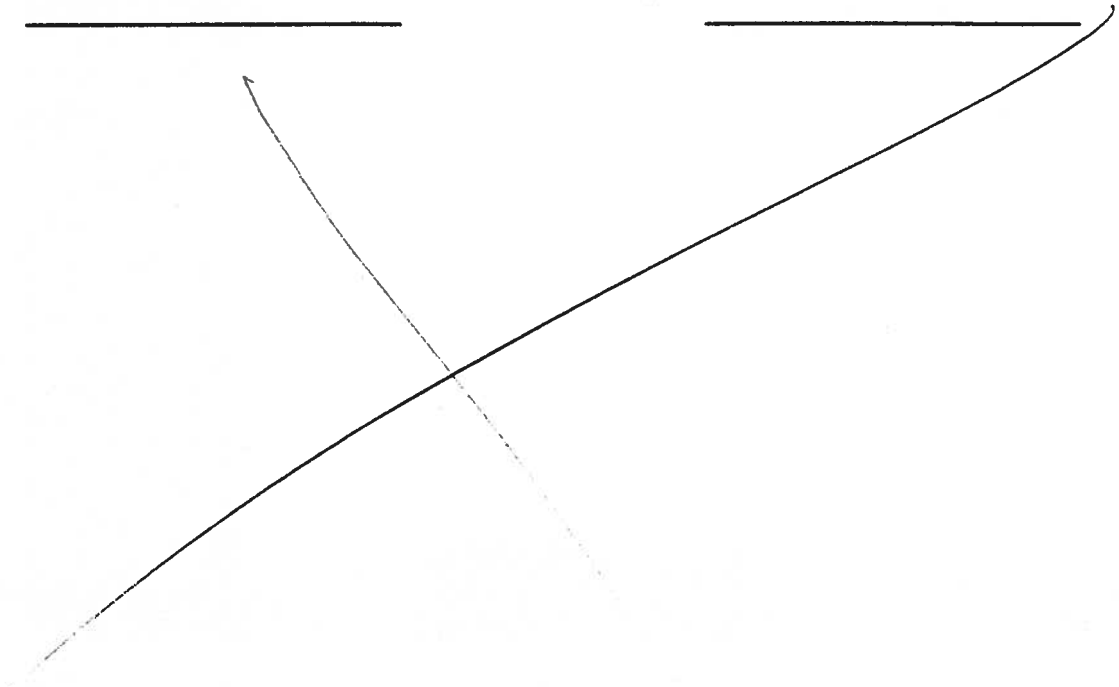
POR LA UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Handwritten initials and scribbles:*  
J.S.  
P.O.  
NSZ



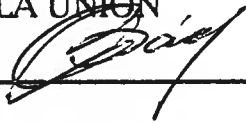


# CARTA CONTRACTUAL

"LA COMPAÑIA" se obliga a suministrarle una carta oficial a todos los Agentes de Copia a Comisión que tienen porteadores a su cargo, mediante la cual se haga constar que las gestiones de cobro al porteador, ante las autoridades pertinentes, se hace a nombre de EL VOCERO DE PUERTO RICO y El Mundo. El Agente de Copia a Comisión deberá hacer todas las gestiones necesarias y razonables para hacer el cobro, las cuales informará a EL VOCERO o El Mundo, previo a recibir dicha carta.

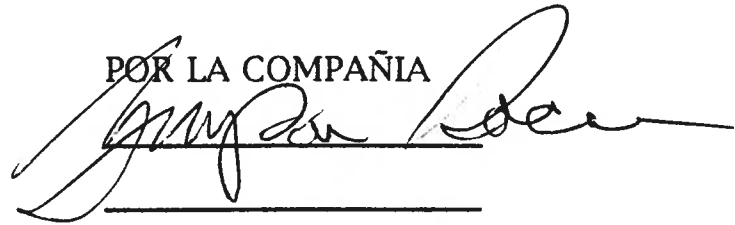
En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Handwritten notes:*  
K-10  
NSL

# CARTA CONTRACTUAL

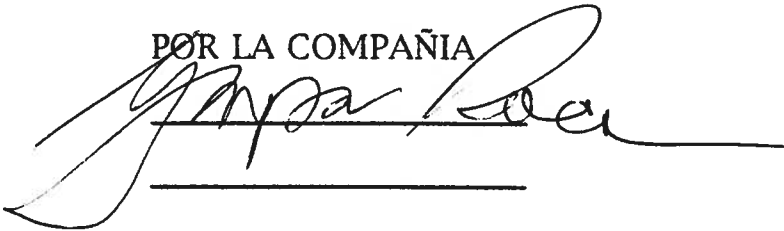
Las partes acuerdan que "LA COMPAÑIA" no disciplinará a los Gerente de Distrito y a los Líderes de Grupo de los Gerentes, sí por razón de tener que dar servicio y cobrar las rutas "down", esta labor afecta los deberes que conlleva el desempeño de sus trabajos como Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de Gerentes.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

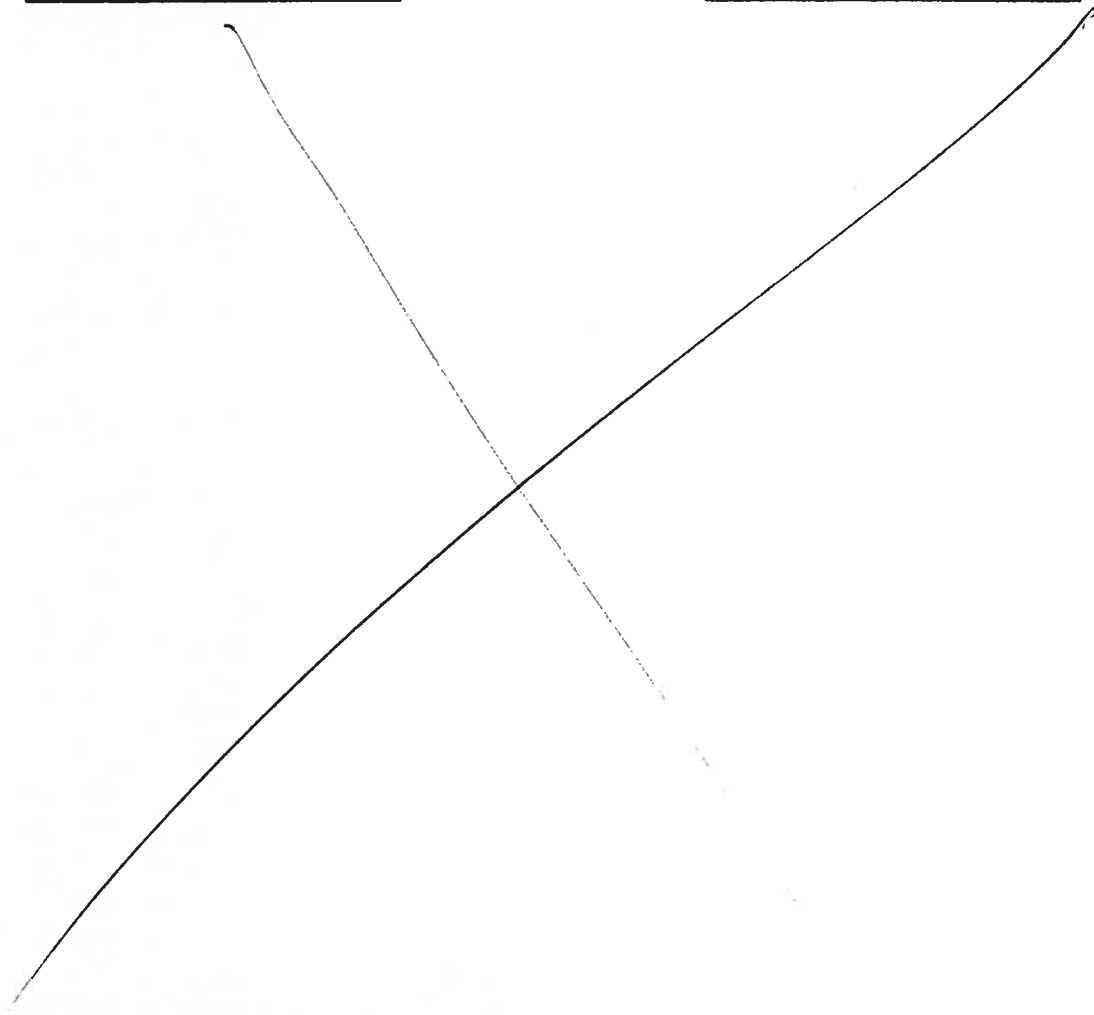
POR LA UNION

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
NO  
MSK




# CARTA CONTRAFACTUAL

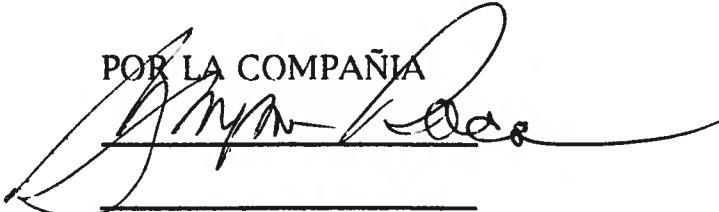
"LA COMPAÑIA" se compromete en cuanto a los empleados de la prensa en el turno de la mañana que trabajan en el mantenimiento de la prensa, pero que su salario es mayor a la clasificación grupal salarial de mantenimiento de prensa, pagarle todas las horas trabajadas cuando la prensa está imprimiendo al tipo de salario de la clasificación, de ayudante de prensa, de acuerdo a sus años de servicio ininterrumpido con "LA COMPAÑIA".

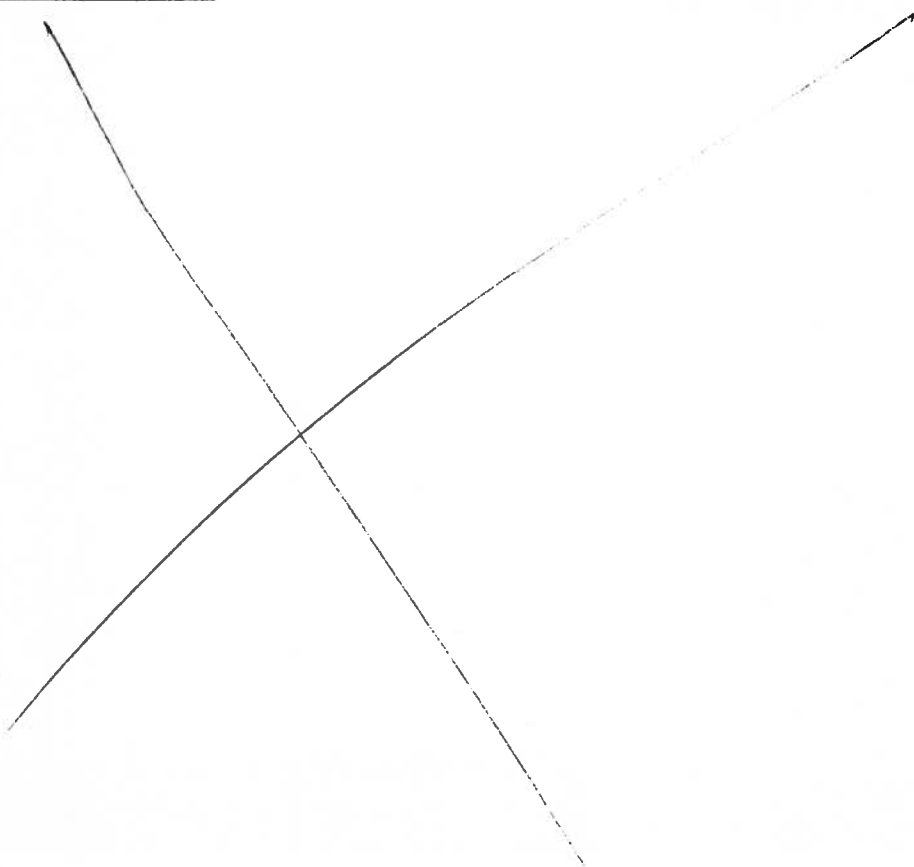
En San Juan. Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

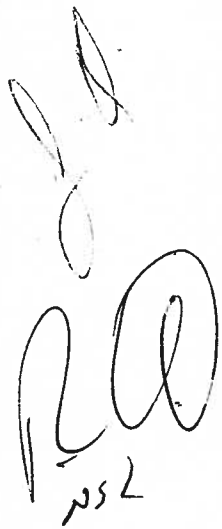
POR LA UNION

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





# CARTA CONTRACTUAL

COMPARECEN:


CARIBBEAN INT'L NEWS CORP., de ahora en adelante "LA COMPAÑIA" y

UNION DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA), LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A), (AFL-CIO-CLC-FT) de ahora en adelante "LA UNION".

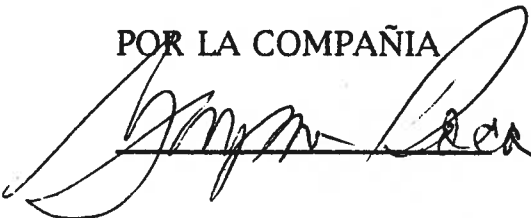
1. Para los propósitos de la liquidación de las vacaciones regulares, de la licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio provisto en el Convenio Colectivo que se compute a base de la compensación recibida, se liquidará y pagará a los Agentes Dealers y a los Agentes a Comisión, tomando como base la comisión total pagada a la firma del Convenio.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# CARTA CONTRACTUAL

COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP., de ahora en adelante "LA COMPAÑIA" y

UNION DE PERIODISTAS Y ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION" y suscriben la presente Carta Contractual en relación al Artículo XXIV, Sección 20, a cuyos efectos, las partes han acordado lo siguiente:

1. Los Agentes de Copia a Comisión distribuirán hasta un máximo de cien (100) periódicos por Agente, en la eventualidad de rutas "down".
2. Si el número de periódicos en rutas "down" es de más de 100 periódicos por Agente de Copia a Comisión, "LA COMPAÑIA" se encargará de la distribución de dichos periódicos, a través de los Gerentes de Distrito.
3. Si el número de periódicos en las rutas "down" exceden de 100 periódicos por Agentes de Copia a Comisión el Gerente de Distrito distribuirá la totalidad de los periódicos en las rutas "down" de dicho Agente o Agentes de Copia a Comisión.
4. "LA COMPAÑIA" se compromete a reunirse con un Comité de "LA UNION", dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, para resolver en forma mutuamente satisfactoria la problemática de las rutas "down".

En San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de julio de 1998.

POR LA UNION

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Handwritten signature and initials*  
nik

# ESTIPULACION

COMPARECEN:

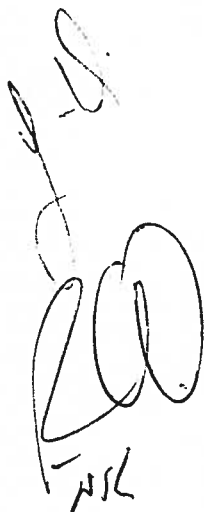
CARIBBEAN INT'L NEWS CORP., de ahora en adelante "LA COMPAÑIA" y

UNION DE PERIODISTAS Y ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, UPAGRA, LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION" y acuerdan:

1. Los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes "Dealers", tienen que incurrir en innumerables gastos operacionales para generar sus ingresos que incluyen entre otros, gastos de viaje y transportación, la operación y mantenimiento en condiciones óptimas de su vehículo de motor, el pago de llamadas telefónicas, gastos misceláneos, ordinarios y necesarios para rendir los servicios de mantenimiento y de seguridad para poder rendir los servicios de distribución, la promoción de los mismos y la venta entre sus clientes y clientes potenciales y la promoción y motivación a los porteadores o pregoneros en su área de trabajo. Las partes expresan que hasta el 31 de mayo de 1993, los reembolsos de gastos en que incurrían los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes "Dealers", estaban incluidos en el pago de la comisión recibida y que a partir del 1ero de junio de 1993, se desglosa de dicha comisión, la cantidad de 1-1/2 centavos por ejemplar vendido en el caso de los Agentes de Copia a Comisión y un (1) centavo por ejemplar vendido en el caso de los Agentes "Dealers" para que a su vez éstos reciban esta misma cantidad por periódico vendido en calidad de reembolso de gastos, reteniendo de su remesa la cantidad que resulte, al igual que lo hacen con sus comisiones al someter semanalmente dicha remesa.



Handwritten signature, possibly initials, located at the bottom right of the document.



Handwritten signature, possibly initials, located on the left side of the document.

2. Los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes "Dealers", a su vez serán responsables ante las autoridades fiscales de justificar los gastos reclamados por los cuales reciben el reembolso contemplado por esta Estipulación. Los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes "Dealers", a su vez deberán someter un informe detallado de gastos a "LA COMPAÑIA", para recibir el reembolso acordado.


3. "LA COMPAÑIA" y los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes "Dealers", se comprometen a cooperar mutuamente para cumplimentar los documentos necesarios administrativamente y/o judicialmente para efectuar lo aquí acordado.

4. La fórmula establecida bajo esta Estipulación no enmienda ninguna otra disposición provista en el Artículo XXIV del Convenio Colectivo.

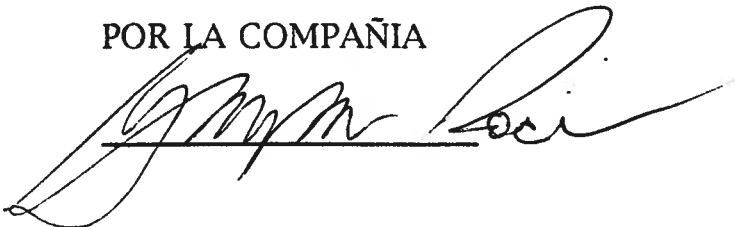
5. Los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes "Dealers" y "LA COMPAÑIA" reconocen que han sido debidamente advertidos de sus derechos y responsabilidades bajo los términos de esta Estipulación.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# ESTIPULACION

COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP., de ahora en adelante "LA COMPAÑIA"


UNION DE PERIODISTAS Y ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION"

## ACUERDAN

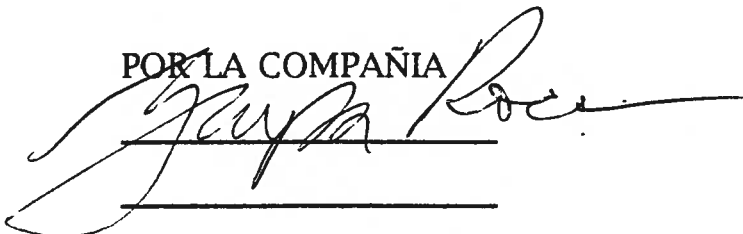
1. En la eventualidad que por cualquier razón, el periódico salga tarde, los Agentes de Copia a Comisión (Suscripciones), no serán penalizados y se les pagará la comisión de los periódicos no distribuidos, según la práctica pasada a la firma de este Convenio.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# ESTIPULACION

## COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP. de ahora en adelante "LA  
COMPAÑIA" Y

UNION DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS,  
(UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y  
Communications Workers of América (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de  
ahora en adelante "LA UNION".

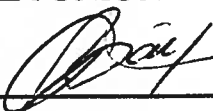
## ACUERDAN

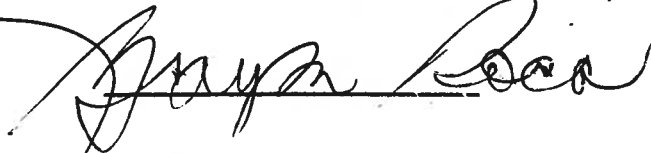
1. Todos los reporteros regulares que comenzaron a trabajar desde el  
29 de abril de 1974, hasta el 31 de diciembre de 1991, recibirán un  
aumento de salario de cien (\$100.00) dólares semanales a partir del  
primer año del Convenio (06/01/98).

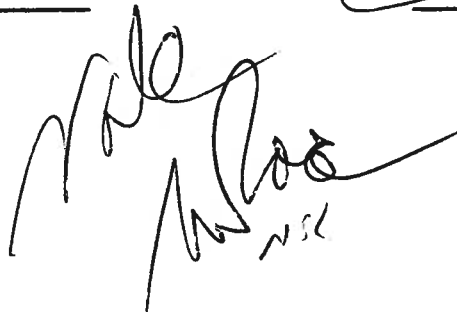
2. El Sr. Manuel Córdova, fotógrafo de mayor antigüedad, recibirá un  
aumento de salario de cien (\$100.00) semanales a partir del primer  
año del Convenio (06/01/98).

POR LA UNION

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
NSL

NSL

NSL

# ESTIPULACION

COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP. , ahora en adelante "LA COMPAÑIA" y


UNION DE PERIODISTAS Y ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, UPAGRA,  
LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of  
América ( C.W.A.) (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION":

## ACUERDAN

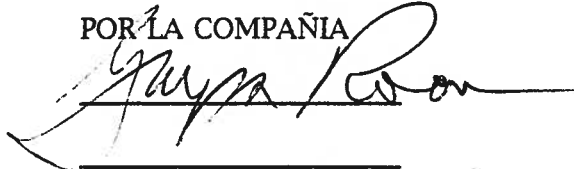
1. Para el año 1997, el precio del periódico El Vocero para el público consumidor era de 35¢ y "LA COMPAÑIA" decidió rebajar dicho precio a 25¢.
2. Los Agentes de Copia a Comisión y los Agentes Dealers continuarán recibiendo sus comisiones de 35¢ por ejemplar de periódico.
3. A la firma de este Convenio el precio del periódico El Vocero al público consumidor es de 25¢.
4. "LA COMPAÑIA" se compromete pagarle a los Agentes de Copia a Comisión 1/4¢ y a los Agentes Dealers 1/8¢ por cada 05¢ que aumente el periódico El Vocero hasta llegar a 35¢.
5. Una vez el precio del periódico El Vocero llegue a 35¢ y "LA COMPAÑIA" aumentare el precio del periódico al público consumidor por cada 05¢ de aumento, los Agentes de Copia a Comisión recibirán 1/2¢ de aumento y los Agentes Dealers recibirán 1/4¢ de aumento por ejemplar de periódico.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998

POR LA UNION

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ESTPULACION

COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP. de ahora en adelante "LA COMPAÑIA" y

LA UNION DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of America (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION".

1. Todo empleado regular cubierto por el Convenio colectivo que tenga derecho a recibir reembolsos por el uso de su vehículo de motor, acumulará las cantidades que se especifican a continuación, por año de Convenio, la cantidad acumulada a esa fecha, será pagada al comenzar a disfrutar sus vacaciones regulares o en la eventualidad que el empleado cese en el empleo o su fallecimiento.

*L.S.*  
*NSL*

a. Durante el primer año del Convenio (6-01-97)  
\$10.00 dólares adicionales semanales.

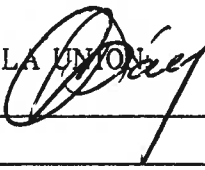
b. Durante el segundo año del Convenio (06/01/98)  
\$10.00 dólares semanales.

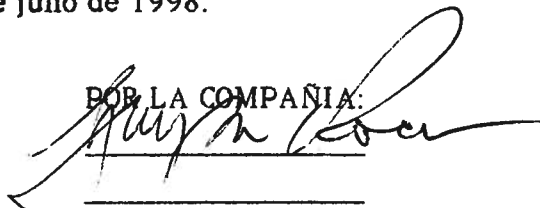
c. Durante el tercer año del Convenio (06/01/99)  
\$10.00 dólares adicionales semanales.

c. Durante el cuarto año del Convenio (06/01/2000)  
\$15.00 dólares adicionales semanales.

2. Estas cantidades serán en adición a los treinta (\$30.00) dólares semanales existentes durante la vigencia del Convenio colectivo anterior que expiró el 31 de mayo de 1997.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1998.

POR LA UNION  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA:  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# ESTIPULACION

## COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP. de ahora en adelante "LA COMPAÑIA" Y

*N=Q*  
UNION DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION".

## ACUERDAN

*NSL*  
1. Todos los reporteros regulares que comenzaron a trabajar desde el 29 de abril de 1974, hasta el 31 de diciembre de 1991, recibirán un aumento de salario de cien (\$100.00) dólares semanales a partir del primer año del Convenio (06/01/98).

2. El Sr. Manuel Córdova, fotógrafo de mayor antigüedad, recibirá un aumento de salario de cien (\$100.00) semanales a partir del primer año del Convenio (06/01/98).

POR LA UNION

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR LA COMPAÑIA

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ESTIPULACION

### COMPARECEN:

CARIBBEAN INT'L NEWS CORP. de ahora en adelante "LA COMPAÑIA" Y

UNION DE PERIODISTAS, ARTES GRAFICAS Y RAMAS ANEXAS, (UPAGRA) LOCAL 33225, afiliada a The Newspaper Guild y Communications Workers of América (C.W.A.), (AFL-CIO-CLC-FT), de ahora en adelante "LA UNION"

### ACUERDAN

#### CONDICIONES DE TRABAJO EMPLEADOS PERIODICO EL MUNDO

1. "LA COMPAÑIA" desarrollará el programa de circulación por etapas durante los primeros tres (3) meses a partir del comienzo de publicación del periódico.
2. "LA COMPAÑIA" nombrará empleados en el Departamento de Circulación por un período de seis (6) meses con carácter temporero, a medida que se vayan creando rutas y distritos. Durante los primeros tres (3) meses antes mencionados, los Agentes de Copia a Comisión (de las diferentes categorías) y Gerentes de Distrito que se vayan requiriendo para llenar estas plazas, "LA COMPAÑIA" le dará consideración a los empleados temporeros que se encuentren trabajando en el Departamento de Circulación sobre cualquier empleado de afuera.
3. Dentro del periodo de seis (6) meses, "LA COMPAÑIA" reestructurará los distritos y rutas creados preliminarmente conforme al volumen de circulación, las características geográficas del área y las necesidades de servicio que se materialicen durante este periodo, para así publicar las plazas conforme al trámite establecido, no aplicarán las secciones (2) y (6) del Artículo XXIV del Convenio.
4. En el caso de plazas solicitadas por empleados de El Vocero que cualifiquen, éstas se adjudicarán a medida que se vayan nombrando sus sustitutos en El Vocero, conforme a la antigüedad del empleado que solicita luego de publicarse las plazas y lo dispuesto en el Convenio.
5. Las plazas no adjudicadas a empleados regulares de El Vocero serán llenadas conforme a lo dispuesto en el Convenio y la #2 de este acuerdo.
6. Se usará la fórmula según dispone la Carta Contractual en el Convenio, compensación para Agentes de Copia a Comisión y Gerentes

de Distrito temporeros, por los primeros seis (6) meses de cubrirse temporeramente un distrito o ruta.

7. La comisión y otras compensaciones de Agentes de Copia a Comisión después de cesar como empleados temporeros es la siguiente:

Si son empleados regulares de El Vocero, le aplica el Convenio Colectivo, excepto que si el periódico El Mundo se vendiese a 35¢, no recibirán el aumento por comisión que se establece si El Vocero aumentase de 25¢ a 35¢.

Si son empleados nuevos de El Mundo, la comisión y cualquier otra compensación será a partir de la fecha de comienzo de la publicación del periódico El Mundo.

PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
80%	85%	90%

Nunca recibirán menos de lo que dispone la carta contractual (Compensación para Agentes de Copia a Comisión y Gerentes de Distrito temporeros).

8. La compensación de los Gerentes de Distrito nuevos será según dispone la tabla de compensación para los empleados de El Vocero pero, el uso de auto será como sigue; a partir de la fecha de comienzo de publicación del periódico El Mundo.

PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
80%	85%	90%

Nunca recibirán menos de lo que dispone la Carta Contractual (Compensación para Agentes de Copia a Comisión y Gerentes de Distrito temporeros).

9. La jornada semanal para los Gerentes de Distrito será 5 días, 40 horas y 2 días libres.

La jornada diaria será de 8 horas dentro de un período de 15 1/2 horas. No aplicará la limitación de turnos partidos ("split-shift") para los empleados de El Vocero según se dispone en la sección 2 del Artículo XII (Jornada de Trabajo y Tiempo Extra).

10. Los Agentes de Copia a Comisión tendrán derecho a 134 días para usar sustitutos, excepto que de publicarse el periódico El Mundo siete (7) días a la semana el número de días para usar sustitutos será de 164 días.

11. De publicarse el periódico El Mundo 7 días a la semana, los empleados no necesariamente podrán tener sábados o domingo como

uno de los días libres, según dispone la Sección 12 de Artículo XII (Jornada de Trabajo y Tiempo Extra).

12. Los empleados temporeros durante los primeros seis (6) meses temporeros de su nombramiento, estarán excluidos de recibir los beneficios del Plan 401-K, Plan de Cáncer, Seguro por Incapacidad, Seguro Funeral y Plan de Pensiones. Si el empleado temporero ocupa una posición regular, el plan de pensiones será retroactivo a la fecha de empleo.

13. Los Agentes de Copia a Comisión recibirán 10ç de comisión por concepto de la venta del periódico de los domingos.

14. Los Agentes de Copia a Comisión (Isla) recibirán \$143.75 como reembolso de gastos por el uso de su automóvil.

15. Los Agentes de Copia a Comisión (Zona Metropolitana) recibirán (\$131.75) como reembolso de gastos por el uso de su automóvil.

16. Los Agentes de Copia a Comisión (Dealers) recibirán 5ç de comisión por concepto de la venta del periódico de los domingos.

17. Los Agentes de Copia a Comisión (Dealers) recibirán \$\_\_\_\_\_ como reembolso de gastos por el uso de su automóvil. La cantidad arriba mencionada se negociará luego de establecida la posición regular de dealers, ya que al presente la plaza existente es de chófer temporero y La Compañía actualmente está sufragando el costo del alquiler del camión y los gastos reembolsados.

## ARTICULO XIX TABLAS DE SALARIOS

### A. SALARIOS (SEMANAL)

#### GRUPO I

##### CONSERJES

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$302.00	\$307.00	\$312.00	\$317.00
1 año	\$312.00	\$317.00	\$322.00	\$327.00
2 años	\$317.00	\$322.00	\$327.00	\$332.00
3 años	\$352.00	\$357.00	\$362.00	\$367.00
4 años	\$392.00	\$397.00	\$402.00	\$407.00
5 años	\$397.00	\$402.00	\$407.00	\$412.00
6-10 años	\$412.00	\$427.00	\$442.00	\$462.00
11-15 años	\$417.00	\$437.00	\$457.00	\$482.00
16 años o más	\$422.00	\$447.00	\$477.00	\$512.00

#### GRUPO II

##### MENSAJEROS, RECEPCIONISTAS Y EMPLEADOS CUADRO TELEFONICO

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$322.00	\$327.00	\$332.00	\$337.00
1 año	\$327.00	\$332.00	\$337.00	\$342.00
2 años	\$332.00	\$337.00	\$342.00	\$347.00
3 años	\$382.00	\$387.00	\$392.00	\$397.00
4 años	\$427.00	\$432.00	\$437.00	\$442.00
5 años	\$442.00	\$447.00	\$452.00	\$457.00
6-10 años	\$457.00	\$472.00	\$487.00	\$507.00
11-15 años	\$462.00	\$482.00	\$502.00	\$527.00
16 años o más	\$467.00	\$492.00	\$522.00	\$557.00



**GRUPO III**

**MANTENIMIENTO DE PRENSA, EMPLEADOS DE CLASIFICADOS Y EDICTOS, CONSERJE-UTILITY, EMPLEADOS DE SOBRANTE Y GERENTES DE PROMOCION.**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$327.00	\$332.00	\$337.00	\$342.00
1 año	\$337.00	\$342.00	\$347.00	\$352.00
2 años	\$342.00	\$347.00	\$352.00	\$357.00
3 años	\$397.00	\$402.00	\$407.00	\$412.00
4 años	\$442.00	\$447.00	\$454.00	\$457.00
5 años	\$467.00	\$472.00	\$477.00	\$482.00
6-10 años	\$482.00	\$497.00	\$512.00	\$532.00
11-15 años	\$487.00	\$507.00	\$527.00	\$552.00
16 años o más	\$492.00	\$517.00	\$547.00	\$582.00

**GRUPO IV**

**SECRETARIAS Y OFICINISTAS**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$352.00	\$357.00	\$362.00	\$367.00
1 año	\$362.00	\$367.00	\$372.00	\$377.00
2 años	\$367.00	\$372.00	\$377.00	\$382.00
3 años	\$422.00	\$427.00	\$432.00	\$437.00
4 años	\$472.00	\$477.00	\$482.00	\$487.00
5 años	\$492.00	\$497.00	\$502.00	\$507.00
6-10 años	\$507.00	\$522.00	\$537.00	\$557.00
11-15 años	\$512.00	\$532.00	\$552.00	\$577.00
16 años o más	\$517.00	\$542.00	\$572.00	\$607.00

**GRUPO V**

**GERENTES DE DISTRITO, CHOFER Y RADIO OPERADOR**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$370.00	\$375.00	\$380.00	\$385.00
1 año	\$375.00	\$380.00	\$385.00	\$390.00
2 años	\$380.00	\$385.00	\$390.00	\$395.00
3 años	\$440.00	\$445.00	\$450.00	\$455.00
4 años	\$475.00	\$480.00	\$485.00	\$490.00
5 años	\$510.00	\$515.00	\$520.00	\$525.00
6-10 años	\$525.00	\$540.00	\$555.00	\$575.00
11-15 años	\$530.00	\$550.00	\$570.00	\$595.00
16 años o más	\$535.00	\$560.00	\$590.00	\$625.00

**GRUPO V-A**

**TALLER, LIDERES DE GRUPO DE GERENTES DE DISTRITO Y EMPLEADOS DE DESPACHO**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$375.00	\$380.00	\$385.00	\$390.00
1 año	\$385.00	\$390.00	\$395.00	\$400.00
2 años	\$390.00	\$395.00	\$400.00	\$405.00
3 años	\$450.00	\$455.00	\$460.00	\$465.00
4 años	\$500.00	\$505.00	\$510.00	\$515.00
5 años	\$520.00	\$525.00	\$530.00	\$535.00
6-10 años	\$535.00	\$550.00	\$565.00	\$585.00
11-15 años	\$540.00	\$560.00	\$580.00	\$605.00
16 años o más	\$545.00	\$570.00	\$600.00	\$635.00

**GRUPO V-B****TRADUCTOR, CORRECTOR DE PRUEBAS, AYUDANTES DE MECANICO Y AYUDANTES DE PRENSA**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$380.00	\$385.00	\$390.00	\$395.00
1 año	\$385.00	\$390.00	\$395.00	\$400.00
2 años	\$395.00	\$400.00	\$405.00	\$410.00
3 años	\$460.00	\$465.00	\$470.00	\$475.00
4 años	\$510.00	\$515.00	\$520.00	\$525.00
5 años	\$530.00	\$535.00	\$540.00	\$545.00
6-10 años	\$545.00	\$560.00	\$575.00	\$595.00
11-15 años	\$550.00	\$570.00	\$590.00	\$615.00
16 años o más	\$555.00	\$580.00	\$610.00	\$645.00

**GRUPO V-C****PRENSISTAS**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$390.00	\$395.00	\$400.00	\$405.00
1 año	\$400.00	\$405.00	\$410.00	\$415.00
2 años	\$405.00	\$410.00	\$415.00	\$420.00
3 años	\$460.00	\$465.00	\$470.00	\$475.00
4 años	\$520.00	\$525.00	\$530.00	\$535.00
5 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
6-10 años	\$565.00	\$580.00	\$595.00	\$615.00
11-15 años	\$570.00	\$590.00	\$610.00	\$635.00
16 años o más	\$575.00	\$600.00	\$630.00	\$665.00

**GRUPO VI**

**REPORTEROS, FOTOGRAFOS, CONTABLES, ARTISTAS Y  
MECANICOS DE PRENSA**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienzo	\$425.00	\$430.00	\$435.00	\$440.00
1 año	\$435.00	\$440.00	\$445.00	\$450.00
2 años	\$440.00	\$445.00	\$450.00	\$455.00
3 años	\$495.00	\$500.00	\$505.00	\$510.00
4 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
5 años	\$570.00	\$575.00	\$580.00	\$585.00
6-10 años	\$585.00	\$600.00	\$615.00	\$635.00
11-15 años	\$590.00	\$610.00	\$630.00	\$655.00
16 años o más	\$595.00	\$620.00	\$650.00	\$685.00

**GRUPO VII**

**EDITORES Y ELECTRICISTAS**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienzo	\$480.00	\$485.00	\$490.00	\$495.00
1 año	\$490.00	\$495.00	\$500.00	\$505.00
2 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
3 años	\$600.00	\$605.00	\$610.00	\$615.00
6-10 años	\$615.00	\$630.00	\$645.00	\$665.00
11-15 años	\$620.00	\$640.00	\$660.00	\$685.00
16 años o más	\$625.00	\$650.00	\$680.00	\$715.00

**B. Todo empleado que reciba salario regular semanal sobre la escala salarial, recibirá un aumento general de:**

06-01-97  
6 a 10 años de servicio - - -\$15.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$20.00  
16 años de servicio o más - - - \$25.00

06-01-98  
6 a 10 años de servicio --- \$15.00  
11 a 15 años de servicio --- \$20.00  
16 años o más de servicio --- \$25.00

06-01-99  
6 a 10 años de servicio --- \$15.00  
11 a 15 años de servicio --- \$20.00  
16 años o más de servicio --- \$30.00

06-01-2000  
6 a 10 años de servicio --- \$20.00  
11 a 15 años de servicio --- \$25.00  
16 años o más de servicio --- \$35.00

### C. DIFERENCIALES

Habrá un diferencial semanal sobre el salario básico semanal por el tiempo que el empleado ocupe una de estas posiciones:

1. Líderes de Grupo (Lead persons) ..... \$25.00
2. Empleados que trabajan en los V.D.T. o equipo modificado o similar ..... \$30.00
3. Turno diario dividido (SPLIT-SHIFT)  
  
    Para los Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de El Vocero .....( 4 días) ..... \$60.00  
  
    Para los Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de El Mundo .....(5 días) ..... \$75.00
4. Los empleados que trabajan en las Cámaras en el Departamento del Taller recibirán un diferencial de ..... \$25.00



## ARTICULO XIX TABLAS DE SALARIOS

### A. SALARIOS (SEMANAL)

#### GRUPO I

##### CONSERJES

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$302.00	\$307.00	\$312.00	\$317.00
1 año	\$312.00	\$317.00	\$322.00	\$327.00
2 años	\$317.00	\$322.00	\$327.00	\$332.00
3 años	\$352.00	\$357.00	\$362.00	\$367.00
4 años	\$392.00	\$397.00	\$402.00	\$407.00
5 años	\$397.00	\$402.00	\$407.00	\$412.00
6-10 años	\$412.00	\$427.00	\$442.00	\$462.00
11-15 años	\$417.00	\$437.00	\$457.00	\$482.00
16 años o más	\$422.00	\$447.00	\$477.00	\$512.00

#### GRUPO II

##### MENSAJEROS, RECEPCIONISTAS Y EMPLEADOS CUADRO TELEFONICO

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$322.00	\$327.00	\$332.00	\$337.00
1 año	\$327.00	\$332.00	\$337.00	\$342.00
2 años	\$332.00	\$337.00	\$342.00	\$347.00
3 años	\$382.00	\$387.00	\$392.00	\$397.00
4 años	\$427.00	\$432.00	\$437.00	\$442.00
5 años	\$442.00	\$447.00	\$452.00	\$457.00
6-10 años	\$457.00	\$472.00	\$487.00	\$507.00
11-15 años	\$462.00	\$482.00	\$502.00	\$527.00
16 años o más	\$467.00	\$492.00	\$522.00	\$557.00

GRUPO III

MANTENIMIENTO DE PRENSA, EMPLEADOS DE CLASIFICADOS Y EDICTOS, CONSERJE-UTILITY, EMPLEADOS DE SOBRANTE Y GERENTES DE PROMOCION.

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$327.00	\$332.00	\$337.00	\$342.00
1 año	\$337.00	\$342.00	\$347.00	\$352.00
2 años	\$342.00	\$347.00	\$352.00	\$357.00
3 años	\$397.00	\$402.00	\$407.00	\$412.00
4 años	\$442.00	\$447.00	\$454.00	\$457.00
5 años	\$467.00	\$472.00	\$477.00	\$482.00
6-10 años	\$482.00	\$497.00	\$512.00	\$532.00
11-15 años	\$487.00	\$507.00	\$527.00	\$552.00
16 años o más	\$492.00	\$517.00	\$547.00	\$582.00

GRUPO IV

SECRETARIAS Y OFICINISTAS

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$352.00	\$357.00	\$362.00	\$367.00
1 año	\$362.00	\$367.00	\$372.00	\$377.00
2 años	\$367.00	\$372.00	\$377.00	\$382.00
3 años	\$422.00	\$427.00	\$432.00	\$437.00
4 años	\$472.00	\$477.00	\$482.00	\$487.00
5 años	\$492.00	\$497.00	\$502.00	\$507.00
6-10 años	\$507.00	\$522.00	\$537.00	\$557.00
11-15 años	\$512.00	\$532.00	\$552.00	\$577.00
16 años o más	\$517.00	\$542.00	\$572.00	\$607.00

GRUPO V

GERENTES DE DISTRITO, CHOFER Y RADIO OPERADOR

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$370.00	\$375.00	\$380.00	\$385.00
1 año	\$375.00	\$380.00	\$385.00	\$390.00
2 años	\$380.00	\$385.00	\$390.00	\$395.00
3 años	\$440.00	\$445.00	\$450.00	\$455.00
4 años	\$475.00	\$480.00	\$485.00	\$490.00
5 años	\$510.00	\$515.00	\$520.00	\$525.00
6-10 años	\$525.00	\$540.00	\$555.00	\$575.00
11-15 años	\$530.00	\$550.00	\$570.00	\$595.00
16 años o más	\$535.00	\$560.00	\$590.00	\$625.00

GRUPO V-A

TALLER, LIDERES DE GRUPO DE GERENTES DE DISTRITO Y EMPLEADOS DE DESPACHO

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$375.00	\$380.00	\$385.00	\$390.00
1 año	\$385.00	\$390.00	\$395.00	\$400.00
2 años	\$390.00	\$395.00	\$400.00	\$405.00
3 años	\$450.00	\$455.00	\$460.00	\$465.00
4 años	\$500.00	\$505.00	\$510.00	\$515.00
5 años	\$520.00	\$525.00	\$530.00	\$535.00
6-10 años	\$535.00	\$550.00	\$565.00	\$585.00
11-15 años	\$540.00	\$560.00	\$580.00	\$605.00
16 años o más	\$545.00	\$570.00	\$600.00	\$635.00



**GRUPO V-B****TRADUCTOR, CORRECTOR DE PRUEBAS, AYUDANTES DE MECANICO Y AYUDANTES DE PRENSA**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$380.00	\$385.00	\$390.00	\$395.00
1 año	\$385.00	\$390.00	\$395.00	\$400.00
2 años	\$395.00	\$400.00	\$405.00	\$410.00
3 años	\$460.00	\$465.00	\$470.00	\$475.00
4 años	\$510.00	\$515.00	\$520.00	\$525.00
5 años	\$530.00	\$535.00	\$540.00	\$545.00
6-10 años	\$545.00	\$560.00	\$575.00	\$595.00
11-15 años	\$550.00	\$570.00	\$590.00	\$615.00
16 años o más	\$555.00	\$580.00	\$610.00	\$645.00

**GRUPO V-C****PRENSISTAS**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienza	\$390.00	\$395.00	\$400.00	\$405.00
1 año	\$400.00	\$405.00	\$410.00	\$415.00
2 años	\$405.00	\$410.00	\$415.00	\$420.00
3 años	\$460.00	\$465.00	\$470.00	\$475.00
4 años	\$520.00	\$525.00	\$530.00	\$535.00
5 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
6-10 años	\$565.00	\$580.00	\$595.00	\$615.00
11-15 años	\$570.00	\$590.00	\$610.00	\$635.00
16 años o más	\$575.00	\$600.00	\$630.00	\$665.00

**GRUPO VI**

**REPORTEROS, FOTOGRAFOS, CONTABLES, ARTISTAS Y  
MECANICOS DE PRENSA**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienzo	\$425.00	\$430.00	\$435.00	\$440.00
1 año	\$435.00	\$440.00	\$445.00	\$450.00
2 años	\$440.00	\$445.00	\$450.00	\$455.00
3 años	\$495.00	\$500.00	\$505.00	\$510.00
4 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
5 años	\$570.00	\$575.00	\$580.00	\$585.00
6-10 años	\$585.00	\$600.00	\$615.00	\$635.00
11-15 años	\$590.00	\$610.00	\$630.00	\$655.00
16 años o más	\$595.00	\$620.00	\$650.00	\$685.00

**GRUPO VII**

**EDITORES Y ELECTRICISTAS**

	6-01-97	6-01-98	6-01-99	6-01-2000
Comienzo	\$480.00	\$485.00	\$490.00	\$495.00
1 año	\$490.00	\$495.00	\$500.00	\$505.00
2 años	\$550.00	\$555.00	\$560.00	\$565.00
3 años	\$600.00	\$605.00	\$610.00	\$615.00
6-10 años	\$615.00	\$630.00	\$645.00	\$665.00
11-15 años	\$620.00	\$640.00	\$660.00	\$685.00
16 años o más	\$625.00	\$650.00	\$680.00	\$715.00

B. Todo empleado que reciba salario regular semanal sobre la escala salarial, recibirá un aumento general de:

06-01-97
6 a 10 años de servicio ---\$15.00
11 a 15 años de servicio --- \$20.00
16 años de servicio o más - - - \$25.00

06-01-98

6 a 10 años de servicio - - - \$15.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$20.00  
16 años o más de servicio - - - \$25.00

06-01-99

6 a 10 años de servicio - - - \$15.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$20.00  
16 años o más de servicio - - - \$30.00

06-01-2000

6 a 10 años de servicio - - - \$20.00  
11 a 15 años de servicio - - - \$25.00  
16 años o más de servicio - - - \$35.00

### C. DIFERENCIALES

Habrá un diferencial semanal sobre el salario básico semanal por el tiempo que el empleado ocupe una de estas posiciones:

1. Líderes de Grupo (Lead persons) ..... \$25.00
2. Empleados que trabajan en los V.D.T. o equipo modificado o similar ..... \$30.00

#### 3. Turno diario dividido (SPLIT-SHIFT)

Para los Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de El Vocero .....( 4 días) ..... \$60.00

Para los Gerentes de Distrito y Líderes de Grupo de El Mundo .....(5 días) ..... \$75.00

4. Los empleados que trabajan en las Cámaras en el Departamento del Taller recibirán un diferencial de ..... \$25.00