

132
22/2/24
DBB

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

Liberman Media Group, LLC. (TELEONCE)

Y

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

(2024-2027)

up AC12

ÍNDICE

<u>Artículo</u>		<u>Página</u>
ARTÍCULO 1	UNIDAD Y RECONOCIMIENTO	2
ARTÍCULO 2	ANTIGÜEDAD.....	4
ARTÍCULO 3	ASCENSOS Y PLAZAS VACANTES	6
ARTÍCULO 4	SEGURIDAD DE EMPLEO Y NUEVA TECNOLOGÍA	12
ARTÍCULO 5	BONO DE NAVIDAD	17
ARTÍCULO 6	CANDIDATOS A EMPLEO	18
ARTÍCULO 7	CLÁUSULA DE SALVEDAD.....	19
ARTÍCULO 8	COMPENSACIÓN POR DESPIDO O CESANTÍA	20
ARTÍCULO 9	DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN.....	21
ARTÍCULO 10	DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN	23
ARTÍCULO 11	DÍA FLOTANTE.....	24
ARTÍCULO 12	DÍAS FERIADOS.....	25
ARTÍCULO 13	DESCANSO ENTRE TURNOS DE TRABAJO	28
ARTÍCULO 14	DESCUENTO DE CUOTAS.....	29
ARTÍCULO 15	DIETAS Y ALOJAMIENTO	30
ARTÍCULO 16	DISPOSICIONES GENERALES.....	31
ARTÍCULO 17	EMPLEADOS A JORNADA PARCIAL	39
ARTÍCULO 18	EMPLEADOS PROBATORIOS.....	40
ARTÍCULO 19	EMPLEADOS TEMPOREROS	41
ARTÍCULO 20	EXCLUSIVIDAD	43
ARTÍCULO 21	EXPEDIENTE DE PERSONAL.....	44
ARTÍCULO 22	FALLECIMIENTO EMPLEADO.....	46
ARTÍCULO 23	FALLECIMIENTO FAMILIAR DE EMPLEADO	47
ARTÍCULO 24	GASTOS DE TRANSPORTACIÓN.....	48
ARTÍCULO 25	HORAS DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRA	49

NSL
22/2/24
TBB

up ACD

ARTÍCULO 26	HUELGAS Y CIERRES	53
ARTÍCULO 27	LABOR INTERINA	54
ARTÍCULO 28	LICENCIA POR ENFERMEDAD	55
ARTÍCULO 29	LICENCIA MILITAR	57
ARTÍCULO 30	LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES	60
ARTÍCULO 31	LICENCIA PARA FINES JUDICIALES	61
ARTÍCULO 32	LICENCIA POR MATERNIDAD	62
ARTÍCULO 33	LICENCIA POR MATERNIDAD SIN PAGA.....	64
ARTÍCULO 34	LICENCIA POR PATERNIDAD.....	65
ARTÍCULO 35	LICENCIA SIN SUELDO	66
ARTÍCULO 36	PLAN DE PENSIONES Y PLAN 401-K.....	68
ARTÍCULO 37	PLAN MÉDICO, PLAN DE CÁNCER Y CUIDADO INTENSIVO.....	69
ARTÍCULO 38	PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN.....	71
ARTÍCULO 39	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE .	72
ARTÍCULO 40	PRODUCTORES INDEPENDIENTES	76
ARTÍCULO 41	SUBCONTRATACIÓN	78
ARTÍCULO 42	RESERVA DE EMPLEO	79
ARTÍCULO 43	SEGURO DE VIDA.....	80
ARTÍCULO 44	SEGURO DE VIDA POR RIESGO/SEGURO POR INCAPACIDAD .	81
ARTÍCULO 45	SALARIOS	82
ARTÍCULO 46	TARIFAS MÍNIMAS.....	83
ARTÍCULO 47	TALLER UNIONADO	86
ARTÍCULO 48	TRABAJO DE LA UNIDAD APROPIADA.....	87
ARTÍCULO 49	UNIFORMES.....	89
ARTÍCULO 50	VACACIONES	91
ARTÍCULO 51	VIGENCIA	94

NSL
22/2/21
DRB

up AOR

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: Liberman Media Group, d/b/a Teleonce-WLII-TV, San Juan, WSUR-TV, Ponce y WOLE-TV, Aguadilla, una corporación organizada y existente bajo las leyes del Estado de Delaware y debidamente autorizada para hacer negocios en Puerto Rico, con oficinas principales en Guaynabo, en adición a estudios, oficinas y facilidades localizadas en otras partes de Puerto Rico, en adelante denominada "la Compañía";

DE LA OTRA PARTE: UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS (UPAGRA), Local 33225 afiliada a The Newspaper Guild, (TNG) Communications Workers of America (C.W.A.) (AFL-CIO, CLC, FT), en adelante denominada "la Unión", por sí y en representación de los empleados cubiertos por este Convenio, según se describe en el Artículo 1.

Los comparecientes, por conducto de sus respectivos representantes, convienen y acuerdan lo siguiente:

up
AOL

NSL
22/2/20
2023

NSL
32/1/24
DRB

ARTÍCULO 1
UNIDAD Y RECONOCIMIENTO

Sección 1. La Compañía reconoce a la Unión como la representante exclusiva de sus empleados en la Unidad Apropriadada de contratación, los cuales desempeñan sus funciones de trabajo en Puerto Rico para las operaciones del Canal 11 (Lieberman Media Group, LLC) y el servicio de programación del Canal 7 (Teleisla) por la Compañía. La Unidad Apropriadada de contratación se compone, entre otras, de las siguientes clasificaciones ocupacionales: Maquillista; Técnico de Estudio (piso), los cuales realizan labor de Camarógrafo y Operador de Micrófono; Luminotécnico/ Teleprompter; Técnico de Audio; Técnico de Exterior; Técnico de Videotape; Coordinador; Técnico de Control Maestro (Master Control); Técnico de Microonda; Mantenimiento de Equipo Técnico (Técnico de Ingeniería); Editor de Post Producción, Editor de Promoción; Editor de Programación; Editor No-Lineal; Técnico de Generar Caracteres; Videotecario; Traductor; Reportero; Reportero Ancla; Reportero Ancla de Deportes; Reportero Ancla de Arte y Cultura; Reportero Ancla del Tiempo; Fotoperiodista; Editor de Noticias; Operador Unidad Remoto; Empleado de Mantenimiento de Edificios (utilidad general); Conserje; Empleado de Escenografía; Artista Gráfico; Recepcionista; Mensajero; Musicalizador; Reportero de Internet; Fotógrafo / Reportero de Helicóptero, Fotoperiodista/Editor de Noticias, Reportero/Reportero Internet y Técnico de Operación y Control (TOC); Fotoperiodista/Editor de Noticias/Remotero; Videoperiodista (Multi-Media Journalist); Técnico de Exterior/Editor.

Sección 2. Las partes han acordado la combinación de ciertas posiciones bajo este artículo al sólo efecto de autorizar a la gerencia a asignar trabajo entre las posiciones combinadas sin que esto produzca un cambio en el salario regular del empleado, según lo dispuesto en el Artículo 27 (Labor Interina) del Convenio. Para fines de suspensiones ("lay offs"), desplazamientos ("bumping"), antigüedad, tarifas mínimas, y cualquier otra materia relacionada, éstas continuarán rigiéndose por la clasificación ocupacional individual del empleado. El uso de estas combinaciones no ocasionará reducción de horas ni cesantías. Las posiciones combinadas [combos]son las siguientes:

- a. Técnico de Estudio (Camarógrafo de Estudio y Técnico de Audio), Luminotécnico/Teleprompter, Coordinador y Técnico de Generar Caracteres;
- b. Operador de Unidad Remoto y Técnico de Microonda;
- c. Técnico de Control Maestro y Técnico de Videotape y Técnico de Operación y Control (TOC);

d. Técnico de Audio y Musicalizador.

Sección 3. La Compañía reconoce que podrían existir en el futuro posiciones en la Estación que no se mencionan en el párrafo anterior, pero que de crearse las mismas en la Estación por su comunidad de intereses con los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada formarán parte de ésta sin que se considere una limitación, tales como Actores, Actrices, Artistas de Variedad, Maestros de Ceremonia, Animadores, Locutores, Apuntadores y Encargados de Vestuarios. La Compañía podrá continuar usando a un contratista independiente externo como locutor, siempre y cuando el servicio se preste fuera de las facilidades.

Sección 4. Estarán excluidos de la Unidad Apropiaada todos los empleados de oficina, vendedores, guardianes y supervisores según se definen en la ley, y por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso número 24-RC-7454.

Sección 5. Teleonce asignará al Fotoperiodista/Editor de Noticias las tareas específicas de Fotoperiodista y/o Editor de Noticias de acuerdo con las necesidades operacionales de Teleonce.

La clasificación de Fotoperiodista/Editor de Noticias no se utilizará con el propósito de cesantear y/o reducir horas regulares de trabajo de los editores. Cuando sea necesario trabajar horas extra para llevar a cabo trabajo de edición, los editores tendrán prioridad para dicho trabajo extraordinario, excepto que sea una asignación especial a la que esté asignado el Fotoperiodista/Editor o un trabajo que el Fotoperiodista/Editor esté o haya realizado, en cuyo caso éste será, en primer orden quien trabajará dichas horas extraordinarias.

Sección 6. Cualquier persona, miembro o no de la Unidad Contratante, podrá contribuir, crear, administrar y/o poner al día material y/o información en el Internet, sea o no el contenido relacionado con noticias. El uso de estos materiales no resultará en cesantía de empleos ni reducción de horas regulares de trabajo a miembros de la Unidad Apropiaada. Teleonce no le asignará el título de "reportero de internet" a las personas que no formen parte de la Unidad Apropiaada y que están descritas en la primera oración de este párrafo.

NSL
22/2/24
DR

up ADP

ARTÍCULO 2 ANTIGÜEDAD

NSL
22/2/24

Sección 1. Para los propósitos de este Convenio antigüedad se define como el tiempo total de servicio ininterrumpido en la Compañía. Para efectos de antigüedad se incluirá el tiempo disfrutado bajo todas las licencias autorizadas por este Convenio.

DRB

La antigüedad en la Compañía se considerará para cesantías, desplazamientos, traslados, ascensos y reemplazo, turnos de trabajo, vacaciones, sobre tiempo y viajes.

Sección 2. La Compañía, dentro del término de treinta (30) días calendario luego de la firma de este Convenio, enviará a la Unión una lista conteniendo los nombres de todos los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada indicando las clasificaciones de trabajo, salarios y la fecha en que comenzaron a trabajar para la Compañía. La Unión tendrá treinta (30) días calendario luego de recibir la lista para presentar cualquier objeción a la información contenida en dicha lista ante la Compañía. De no objetarse dicha lista, la misma se entenderá como correcta y no podrá ser cuestionada posteriormente, excepto algún caso que amerite una extensión de tiempo.

Sección 3. Los derechos de antigüedad y el empleo cesarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia voluntaria;
- b. Despido disciplinario por causa justificada;
- c. Si el empleado deja de regresar a su trabajo luego de una suspensión disciplinaria después de haber sido notificado que debe reportarse a trabajar. En la eventualidad que el empleado notifique a la Compañía razones justificadas que le impidan regresar a trabajar, las partes podrán acordar por escrito extender dicho término según los méritos del caso.
- d. Ausencia debido a incapacidad por lesión incurrida en el curso del trabajo que se prolongue por veinticuatro (24) meses o más.
- e. Si no regresa al trabajo inmediatamente que expire una licencia de las autorizadas por este Convenio a menos que exista razón justificada para no haberse reportado a

up AOR

trabajar y siempre y cuando notifique las razones a la Compañía antes del vencimiento de dicha licencia.

- f. Ausencia debido a enfermedad o incapacidad física no relacionada con el trabajo que se prolongue por un período de veinticuatro (24) meses o más.
- g. Cesantía ("lay-off") por un período de veinticuatro (24) meses o más.
- h. Si el empleado deja de regresar a su trabajo después de una cesantía ("lay-off") dentro de cinco (5) días laborables después de haber sido notificado que debe reportarse a su trabajo, a menos que exista razón justificada para no haberse reportado a trabajar.
- i. Con relación a los incisos (d) y (f), en la eventualidad de surgir algún caso meritorio, las partes se reunirán para evaluar una extensión de este período y la aplicación de esta disposición.

NSL
22/2/24

BB

ACR

cp

ARTÍCULO 3 ASCENSOS Y PLAZAS VACANTES

NSL
22/2/24
BB

Sección 1. Al hacer ascensos y/o traslados a posiciones vacantes o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, la Compañía le dará a los empleados incluidos en la Unidad Apropiada que estén calificados, la oportunidad de solicitar y ocupar tales posiciones.

Sección 2. Cuando surjan posiciones vacantes o de nueva creación la Compañía fijará un aviso en los tabloneros de anuncios por un período de tiempo que no será menor de siete (7) días calendario y los empleados deberán solicitar dicha plaza por escrito dentro de dichos siete (7) días calendario.

En caso de que una plaza sea publicada y por alguna razón la Compañía decida no llenarla por el momento, porque cambió de opinión o porque el proceso no ha culminado, la Compañía notificará su decisión al Delegado General y a cada empleado que haya solicitado esa plaza, no más tarde de treinta y cinco (35) días después de publicada. Tal vacante podrá ser ocupada por un empleado temporero siempre y cuando tal nombramiento no exceda tres (3) meses consecutivos.

Sección 3. Ambas partes entienden que Teleonce opera bajo una licencia de la FCC y que la FCC impone unos requisitos relacionados a reclutamiento. La Compañía podrá reabrir esta sección en el caso que la FCC determine que esta sección no está en cumplimiento con la ley o los reglamentos de la FCC. Igualmente, si la FCC enmienda o revoca los requisitos antes mencionados, las partes se comprometen a reabrir esta sección.

La Compañía le dará la oportunidad a personas debidamente calificadas, dentro o fuera de la Compañía, para ocupar una posición vacante o de nueva creación para ser incluidas en la Unidad Apropiada. Si un empleado regular de la Unidad Apropiada en el grupo donde existe la posición vacante o de nueva creación está calificado, según los requisitos establecidos por la Compañía para la posición vacante o de nueva creación, el empleado regular del grupo obtendrá la posición. Si hay dos o más empleados regulares calificados en el grupo donde existe la posición vacante o de nueva creación, prevalecerá la antigüedad.

En el caso de los reporteros-anclas, de existir algún o algunos candidatos dentro de la Unidad Apropiada, la Compañía tendrá la prerrogativa exclusiva de determinar cuál, o cuáles, candidato o candidatos, dentro de la Unidad Apropiada, a su juicio es, o son, los mejores calificados y tendrá la prerrogativa exclusiva de seleccionar de entre estos candidatos sin tener que tomar en consideración la antigüedad de los mismos.

up AOL

Los grupos a los cuales se refiere este artículo son aquellos que aparecen en el último párrafo de esta sección.

NSL
22/4/24

En la eventualidad que surja una posición de nueva creación para una clasificación que no exista dentro de la Unidad Apropiaada, las partes se reunirán para determinar dentro de cuál grupo de los aquí establecidos se incluirá.

La(s) posición(es) que ocupaba(n) el(los) empleado(s) que recibió(eron) la (las) posición (es) será(n) abierta(s) a personas dentro y fuera de la Compañía y si un empleado regular de la Unidad Apropiaada está igualmente calificado, según los requisitos establecidos por la Compañía para la(s) posición(es) vacante(s), el empleado regular de la Unidad Apropiaada obtendrá la posición. Si dos o más empleados regulares de la Unidad Apropiaada están igualmente o más calificados que todos los otros candidatos, prevalecerá la antigüedad.

La decisión de la Compañía no podrá ser contraria al Convenio, ni será arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

Al establecer los requisitos para las posiciones de nueva creación o posiciones vacantes, la Compañía seguirá lo dispuesto en la sección 12 de este artículo.

Los grupos a los cuales se refiere esta sección son los siguientes:

GRUPO A

- Técnicos de Video Tape
- Técnicos de Master Control
- Técnicos de Operación y Control (TOC)
- Técnicos de Estudio (Camarógrafos y Operadores de Micrófonos)
- Técnicos de Exteriores
- Técnicos de Microondas
- Técnicos de Audio
- Técnicos de Generar Caracteres

ya
ADL

-Técnicos de Ingeniería

Grado Asociado

Bachillerato

-Luminotécnicos/Teleprompters

-Maquillistas

-Empleados de Escenografía

-Personal de Mantenimiento Edificio/Utilidad General

-Videotecarios

-Operadores Unidad de Remoto

-Coordinadores

-Mensajeros

-Recepcionistas

-Conserjes

-Musicalizadores

-Traductores

GRUPO B:

-Editores de Post-Producción

-Editores de Producción

-Editores de Noticias

-Editores de Programación

-Editores de Promoción

NSL
22/2/24
DBB

up
ACD

- Editores No-Lineal
- Artistas Gráficos/Noticias
- Artistas Gráficos de Producción
- Fotoperiodistas/Editores
- Fotoperiodistas

GRUPO C:

- Reporteros Anclas
- Reporteros Ancla Deportes
- Reporteros Ancla de Arte y Cultura
- Reporteros Ancla del Tiempo
- Reporteros
- Fotógrafos/Reporteros de Helicóptero
- Reporteros de Internet
- Reporteros/Reporteros Internet

Sección 4. La Compañía le notificará por escrito al empleado seleccionado la decisión final, con copia a la Unión. Los empleados no seleccionados serán notificados separadamente de la decisión, con copia a la Unión.

Sección 5. Un empleado ascendido o trasladado de acuerdo a la Sección 1 de este Artículo, tendrá que pasar por un período probatorio de noventa (90) días calendario cuyo período podrá ser extendido por acuerdo mutuo, por escrito, entre la Compañía y la Unión. Durante el período probatorio el empleado podrá decidir si regresa a su antigua clasificación o la Compañía podrá disponer su regreso a la clasificación de la cual fue ascendido sin pérdida de ninguno de sus derechos bajo este Convenio. El empleado podrá cuestionar la determinación de la Compañía en el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

NSL
22/2/24

DBB

up AOL

Sección 6. La Compañía le pagará al empleado ascendido el salario correspondiente en su nuevo empleo o cargo tan pronto sea ascendido a la plaza superior. Al ser ascendido a una posición superior el empleado nunca recibirá un salario menor que el que recibía en su clasificación anterior, sino el diez (10%) por ciento de aumento de su salario regular o el salario establecido para su nuevo empleo o cargo en el Artículo 46 (Tarifas Mínimas), lo que sea mayor. En caso que el empleado se transfiera a una plaza o cargo similar al que ocupa, y el empleado está devengando un salario mayor del salario establecido en la tarifa mínima para la plaza a ocuparse, mantendrá su salario anterior. En la eventualidad que un empleado solicite ocupar una plaza de rango inferior, el salario que se le asignará será el promedio que resulte entre la tarifa mínima y el salario más alto de un empleado en su clasificación hasta un máximo del salario que devengaba en la plaza superior, pero la rebaja en salario, si alguna, nunca será mayor de un (\$1) dólar por hora.

Sección 7. De aprobar su período probatorio a satisfacción de la Compañía, el empleado será confirmado en la clasificación a la cual fue ascendido o trasladado. El período de prueba será incluido para todos los propósitos al determinar el tiempo de servicio en la clasificación a la cual fue ascendido o trasladado. De no aprobar el período probatorio, el empleado podrá reintegrarse a la posición que ocupaba con anterioridad sin penalidad o perjuicio.

Sección 8. Cuando ocurra una vacante y dicha posición fue la última posición regular ocupada por un empleado que haya sido cesanteado y está en la lista de reemplazo o se encuentre en otra posición por desplazamiento ("bumping"), dicha vacante no tendrá que ser publicada ya que dicho empleado tendrá el derecho preferencial a dicha posición. Este empleado recibirá prospectivamente el salario que devengaba más cualquier aumento o beneficio que haya ocurrido durante su permanencia en dicha lista. Si no hay tal empleado en la lista de reemplazo o no reclama su posición, dicha vacante será publicada, según lo dispuesto en la Sección 2 de este Artículo.

Sección 9. La notificación de la Compañía al empleado que se encuentre en la lista de re-emplazo será enviada a la última dirección conocida del empleado por correo certificado, notificándole que deberá reportarse a trabajar dentro de siete (7) días calendario del recibo de la notificación. Copia de dicha notificación le será enviada a la Unión y al Delegado General. En caso de que surja alguna situación fuera del control del empleado que no le permita reportarse a trabajar dentro de dichos siete (7) días calendario, el empleado deberá someter prueba documental y (de ser meritoria dicha situación) el empleado tendrá siete (7) días calendario adicionales para reportarse a trabajar, cuyo término podrá extenderse por acuerdo mutuo por escrito entre la Compañía y la Unión.

Sección 10. Si un empleado es llamado a ocupar la posición que ocupaba cuando fue cesanteado y no cumple con lo dispuesto en la Sección 9 anterior, su nombre será eliminado de la lista de re-empleo.

Sección 11. Un empleado llamado de la lista de re-empleo a trabajar a una posición que no haya ocupado en la Compañía será sometido a un período probatorio de noventa (90) días calendario. Durante el período probatorio, el empleado podrá decidir regresar a la lista de re-empleo o la Compañía podrá decidir su regreso a la lista de re-empleo sin penalidad ni perjuicio. El empleado podrá cuestionar la determinación de la Compañía en el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 12. Las calificaciones y criterios establecidos por la Compañía, así como cualquier cambio a los mismos serán razonables. Cualquier cambio a los criterios y calificaciones requeridos para cualquier posición incluida en la Unidad Apropiaada será notificado por escrito a la Unión antes de ser éstos efectivos. Dichos cambios no serán caprichosos, arbitrarios ni discriminatorios.

Sección 13. La Compañía usará como experiencia el tiempo trabajado por el o los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada que se hayan desempeñado en la posición que esté vacante, ya sea sustituyendo a un empleado que se encuentre disfrutando de una licencia de las autorizadas en el presente Convenio, o en momentos de necesidad operacional, o con el objetivo de recibir adiestramiento o aprendizaje, o haber recibido adiestramiento en otro centro de trabajo o una institución reconocida.

Sección 14. Empleados en la lista de re-empleo que estén calificados tendrán la oportunidad de solicitar cualquier vacante o posición de nueva creación de las incluidas en la Unidad Apropiaada.

up ACD

NSL
2/1/24
DRB

23/1/2024
DRB

ARTÍCULO 4 SEGURIDAD DE EMPLEO Y NUEVA TECNOLOGÍA

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

Sección 2. La Compañía notificará por escrito al Delegado General y al empleado inmediatamente de cualquier documento imponiendo medidas disciplinarias contra cualquier empleado dentro de la Unidad Apropiaada. La Unión será notificada por escrito inmediatamente de cualquier suspensión o despido que se imponga contra cualquier empleado de la Unidad Apropiaada.

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

Sección 4. En la eventualidad que la Compañía determine reducir personal u horas de trabajo por razones de economía y/o por razones de nueva tecnología o cualquier otra razón, se efectuará la cesantía o reducción de horas de trabajo en la clasificación de trabajo y por antigüedad en la Compañía, en el siguiente orden:

- a. empleados temporeros;
- b. empleados probatorios;
- c. empleados regulares a jornada parcial en la clasificación;
- d. empleados regulares a jornada completa en la clasificación.

La Compañía, al tomar la determinación de reducir personal u horas de trabajo, lo hará por razones justificadas y le someterá a la Unión una notificación por escrito de las razones de dicha acción.

El orden a seguir dentro de cada uno de los anteriores grupos de empleados se determinará por antigüedad del empleado en la Compañía, siempre y cuando pueda realizar el trabajo.

Sección 5. La Compañía notificará por escrito a la Unión, al Delegado General y a los empleados afectados sobre cualquier cesantía o reducción de horas de trabajo por razones de economía y/o de nueva tecnología o cualquier otra razón que pudiera ocasionar cesantía o reducción de horas de trabajo, especificando el nombre, clasificación, fecha de antigüedad del empleado, el número de empleados afectados y la razón de la cesantía o reducción de horas de trabajo con por lo menos treinta (30) días calendario de anticipación.

Sección 6. Empleados en vacaciones y en licencia serán notificados por correo certificado con copia al Delegado General y a la Unión y tendrán el término adicional establecido en la Sección 11 que más adelante se expone, para ejercitar los derechos contenidos en este Artículo.

25L
22/2/21
DRB

Sección 7. La Compañía y la Unión se reunirán dentro de los próximos siete (7) días calendario a partir de la notificación a la Unión de acuerdo a la Sección 5 antes mencionada para dialogar con respecto a la determinación de reducción de personal y/u horas de trabajo. Durante dicha reunión las partes discutirán sobre los efectos de esta decisión.

Sección 8. La Compañía publicará en los tabloneros de anuncios una lista de todos los empleados de la Unidad Apropiaada con sus clasificaciones y su antigüedad simultáneamente con la notificación a los empleados afectados.

Sección 9. Durante los primeros siete (7) días calendario de notificación al empleado cesanteado, la Compañía aceptará renunciaciones voluntarias en la clasificación y el departamento del empleado afectado, reduciendo así el número de empleados a ser cesanteados. Cada empleado que renuncie voluntariamente recibirá la compensación por cesantía bajo el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio al cual tenga derecho y que tenga acumulado el renunciante a la fecha efectiva de su renuncia voluntaria, pero no se mantendrá en la lista de re-empleo.

Sección 10. Un empleado que haya optado por irse a la lista de re-empleo, quedará en dicha lista, por un período de veinticuatro (24) meses.

Sección 11. Un empleado que sea cesanteado o afectado por la reducción de horas de trabajo podrá elegir dentro de los primeros diez (10) días calendario y cinco (5) días calendario adicionales en caso de ausencia, luego de ser notificado por escrito, desplazarse hacia otra clasificación o posición para la cual califique, siempre y cuando tenga mayor antigüedad que el empleado desplazado, o podrá recibir la compensación por cesantía bajo el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio al cual tenga derecho y tenga acumulado hasta la fecha de la cesantía, e incorporar su nombre en las listas de re-empleo. El empleado que pase a otra clasificación, conservará su antigüedad en la Unidad Apropiaada.

Sección 12. El empleado que desplaza a otro se le asignará el salario que resulte del promedio entre la tarifa mínima y el salario más alto que esté devengando un empleado en esa clasificación hasta un máximo del salario que devengaba el empleado que desplaza, pero la reducción en su salario, si alguna, nunca será más de un 6%; y el porcentaje de reducción se aplicará en

yt
ADL

forma escalonada, rebajándose una tercera parte de la reducción total de su salario cada tres (3) meses; de esa forma, por ejemplo, un empleado cuya reducción fuese de un 6%, sufrirá una rebaja de 2% al momento de ocupar la nueva plaza, 2% adicional de rebaja luego de transcurrir tres meses y finalmente otro 2% de rebaja adicional al transcurrir tres meses adicionales.

NSL
22/2/24
DRB

Sección 13. Un empleado que como resultado de este procedimiento sea desplazado por antigüedad por otro empleado, puede de igual manera solicitar un trabajo en otra clasificación bajo las mismas condiciones especificadas anteriormente en este Artículo, o puede solicitar compensación por cesantía según se provee en el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio al cual tenga derecho y tenga acumulado hasta la fecha de la cesantía e incorporar su nombre en la lista de re-empleo.

Sección 14. El tiempo que el empleado esté en la lista de re-empleo no afectará su antigüedad.

Sección 15. En la eventualidad de que la Compañía determine re-emplazar al personal que se encuentre en la lista de re-empleo, el empleado tendrá derecho prospectivamente al salario que dicho empleado devengaba al momento de haber sido cesanteado más cualquier aumento y beneficio que haya o hayan ocurrido durante su permanencia en la lista de re-empleo. Si el re-empleo no es preferencial, el empleado recibirá el salario que resulte del promedio entre la tarifa mínima y el salario más alto que esté devengando un empleado en esa clasificación hasta un máximo del salario que devengaba el empleado en su clasificación anterior.

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

Sección 17. En caso de reorganización, consolidación, fusión o venta del negocio que conlleve reducción de horas de trabajo o reducción de personal incluido en la Unidad Apropriada, la Compañía le notificará a dichos empleados con un (1) mes de antelación a poner en efecto dicha acción. La Compañía podrá optar en caso de reducción de personal por pagarles un (1) mes de sueldo o el período correspondiente que falte de dicho período de notificación. En la eventualidad de que se trate de una reducción de horas de trabajo, la Compañía podrá optar por pagarle la diferencia entre el salario diario regular del empleado y la reducción de horas a hacerse efectiva por aquel período en que se deje de notificar con antelación.

up
ADN

En dicha notificación se indicará la fecha de venta del negocio o fusión o cese, consolidación o reorganización, al igual que el número de empleados afectados.

NSL
22/2/24
IBB

Sección 18. Las partes entienden que dondequiera que en este Artículo se tenga que determinar si un empleado tiene las calificaciones para realizar el trabajo de alguna clasificación o posición, la Compañía tomará en consideración para llegar a dicha determinación lo siguiente, sin que se considere una limitación: si ha trabajado anteriormente en la clasificación en o fuera de la Compañía o si tiene las destrezas y/o eficiencia o ha recibido adiestramiento completo en o fuera de la Compañía y/o ha completado estudios en dicho trabajo en una institución reconocida. En última instancia la Compañía decidirá si el empleado tiene las calificaciones para realizar el trabajo de la clasificación. Dicha determinación de la Compañía será tomada en forma justa e imparcial para los propósitos de este Artículo. Si la Unión entiende que la decisión de la Compañía está equivocada y es contraria a las disposiciones del presente Artículo, la Unión podrá radicar su querrela a través del Artículo 39 (Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje).

Sección 19.

- a. En la eventualidad que la Compañía vaya a introducir nuevo equipo y/o nueva tecnología, que requiera darle adiestramiento a los empleados de la Unidad Apropiaada, le notificará a la Unión con no menos de treinta (30) días calendario antes del adiestramiento excepto en casos de emergencia. La notificación incluirá el ámbito del adiestramiento, el equipo y/o nueva tecnología y cualquier otra información apropiada.
- b. La Compañía, de ser necesario, enviará a los empleados de la Unidad Apropiaada a programas de adiestramiento con paga en o fuera de Puerto Rico, por razón que se introduzca nuevo equipo y/o nueva tecnología. La Compañía hará esfuerzos para asegurarse que dichos adiestramientos sean ofrecidos por personal calificado en la materia.
- c. En la eventualidad que un empleado esté afectado por la introducción de nueva tecnología y/o nuevo equipo y no pueda o no quiera ser adiestrado por alguna razón, éste podrá optar por:

up
ADR

- NSL
22/2/24
DRB
- (1) ser localizado en otra clasificación de trabajo existente donde pueda realizar el trabajo, si estuviese disponible.
 - (2) renunciar voluntariamente, en cuyo caso recibirá todos los beneficios acumulados de acuerdo a las disposiciones del presente Convenio Colectivo e incorporar su nombre en la lista de re-empleo.
 - (3) desplazarse hacia otra clasificación o posición donde pueda realizar el trabajo y tenga mayor antigüedad que el empleado desplazado.

Sección 20. Los empleados que a causa de una reorganización, consolidación, fusión, traspaso, cierre de la Compañía, o venta pierdan sus empleos, o se les reduzcan sus horas de trabajo, tendrán derecho a paga por despido, según se dispone en el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio acumulado de acuerdo a las disposiciones del presente Convenio e incorporar su nombre en la lista de re-empleo.

Sección 21. En caso de cualquier venta, sea de activos o acciones, o fusión, o traspaso, o reorganización, o consolidación de venta de la Compañía, los sucesores o cesionarios estarán obligados a cumplir con las cláusulas y disposiciones de este Convenio y la Ley.

Sección 22. Las partes reconocen que algunas clasificaciones de la Unidad Apropiada pueden verse impactadas por motivo de nueva tecnología lo cual requiera que miembros de la Unidad Apropiada, conjuntamente con supervisores, productores de programación, noticias y promociones, directores, jefe de mesa y cualquier persona que sustituya a uno de éstos, tengan que participar e interactuar en el flujo de trabajo de esa clasificación. Tal participación no ocasionará cesantías o reducción de las horas de trabajo de empleados actuales de la Unidad Apropiada y tampoco deberá afectar las horas extraordinarias que el empleado hubiera tenido en ausencia de esa participación.

yp
ACR

**ARTÍCULO 5
BONO DE NAVIDAD**

WJL
22/2/24

DRB

Sección 1. La Compañía pagará, sujeto a las condiciones descritas en este Artículo, el Bono de Navidad que más adelante se indica.

Sección 2. Para calificar para esta bonificación, el empleado deberá haber trabajado para la Compañía setecientas (700) horas o más dentro del período de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cada año natural hasta el 30 de septiembre del año natural siguiente.

Sección 3. El bono se pagará entre el 1ro y el 15 de diciembre de cada año.

Sección 4. El bono a concederse para cada uno de los años del Convenio Colectivo será el que a continuación se establece:

\$1,250.00

Sección 5. Este bono no es en adición al que se establece por la Ley 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada.

Sección 6. Todo empleado que haya sido contratado con posterioridad a la fecha del 25 de mayo de 2021, y que haya trabajado no menos de mil (1,000) horas desde el 1ero de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente; recibirá un Bono de Navidad equivalente a seiscientos (\$600.00) dólares, o lo que establezca la Ley, lo que sea mayor.

AOR

yp

**ARTÍCULO 6
CANDIDATOS A EMPLEO**

Sección 1. La Compañía notificará a la Unión de toda vacante que ocurra dentro de la Unidad Apropiaada enviándole copia a la Unión del aviso a ser colocado en los tablonos de anuncios con no menos de veinticuatro (24) horas de antelación a su publicación.

Sección 2. La Unión referirá a la Compañía candidatos calificados para cubrir las vacantes que ocurran en la Unidad Apropiaada. Dichos candidatos serán referidos dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a que la Compañía le envíe copia del aviso a que se hace referencia en el presente Artículo.

Sección 3. Ni la Compañía ni la Unión discriminarán por razones sindicales al referir y/o considerar candidatos a empleo.

256
22/1/24

IRB

up
ACD

ARTÍCULO 7
CLÁUSULA DE SALVEDAD

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

Sección 2. Las partes se reunirán no más tarde de treinta (30) días calendario después de haber sido emitida una ley o decisión final e inapelable que anule alguna disposición del presente Convenio con el propósito de negociar y aprobar una cláusula sustitutiva, la cual pasará a formar parte de este Convenio en toda su fuerza y vigor.

En caso de llegarse a un "impasse" en dicha renegociación, las partes tendrán el derecho de recurrir al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje o mediación.

NS
22/2/21
DRB

AON

yd

NSL
22/1/21
DR

ARTÍCULO 8
COMPENSACIÓN POR DESPIDO O CESANTÍA

Sección 1. Cuando cualquier empleado cubierto por las disposiciones de este Convenio fuera cesanteado por razones de economía o nueva tecnología, o por cualquier causa que no sea un despido disciplinario, la Compañía notificará por escrito al empleado con no menos de treinta (30) días calendario antes de la fecha en que habrá de cesar en su empleo.

Sección 2. La Compañía podrá optar, en caso de reducción de personal por razones de economía o nueva tecnología, o por cualquier causa que no sea despido disciplinario, por pagarle un mes de sueldo o el período correspondiente que falte de dicho período de notificación de treinta (30) días.

Sección 3. En aquellas ocasiones que la Compañía decrete cesantías por razones económicas, de nueva tecnología y/o despida un empleado regular por cualquier causa que no implique conducta de disciplina, tendrá derecho a recibir dos y media (2.5) semanas por cada año de servicio hasta un máximo de treinta (30) semanas de paga, entendiéndose que esta compensación nunca será menor de la paga correspondiente a dos mil cuatrocientos (\$2,400) dólares.

Sección 4. A los empleados afectados además se le liquidará cualquier otro beneficio al que tengan derecho y que hayan acumulado al momento de su cesantía o despido no disciplinario.

Sección 5. En la eventualidad de que el empleado en la lista de re-empleo regrese a trabajar para la Compañía, el tiempo de servicio pagado de acuerdo a este Artículo no le será contado para los efectos de cualquier compensación subsiguiente de acuerdo a este Artículo.

up
AOR

NSL
22/2/24

ARTÍCULO 9
DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

Sección 1. La Compañía reconoce el derecho de la Unión a nombrar aquellos delegados aquí establecidos, los cuales actuarán en representación de los empleados de la Unidad Apropriada. DBB

Sección 2. La Unión nombrará un Delegado General, un Vicedelegado General, un Secretario Tesorero y un Delegado por departamento o áreas de trabajo en los siguientes departamentos: Ingeniería, Noticias y Producción.

Sección 3. El Vicedelegado General actuará en ausencia del Delegado General y el Secretario-Tesorero actuará en ausencia de ambos.

Sección 4. Cuando sea necesario para un delegado de la Unión atender una querrela o asunto deberá:

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

Sección 5. El Delegado General, Vicedelegado General y los delegados por departamento tendrán derecho a antigüedad mayor sobre sus compañeros de trabajo en la clasificación en el departamento afectado únicamente en cuanto a cesantía y re-empleo.

Sección 6. Dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de efectividad de este Convenio la Unión notificará por escrito a la Compañía los nombres de sus delegados y cuando se hagan cambios en dichos delegados deberá notificarlo por escrito.

Sección 7. Con previa notificación y autorización de la Compañía, funcionarios de la Unión serán admitidos en los estudios u oficinas de la Compañía con el objetivo de verificar cualquier información referente a este Convenio y su cumplimiento por parte de la Compañía o cualquier otro asunto que afecte las relaciones entre los empleados de la Compañía y la Unión, disponiéndose que durante tales visitas bajo ninguna circunstancia se interrumpirá el trabajo de los empleados y/o la programación en la Estación.

WSL
22/2/24
DRB

cp
AOR

NSL
22/1/24
DRB

ARTÍCULO 10
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía a dirigir y administrar su negocio incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el establecimiento de los métodos de trabajo, el derecho de emplear, ascender, transferir, disciplinar, supervisar, suspender empleados y en general a todas las funciones inherentes a la administración o gerencia del negocio.

Sección 2. La Compañía se reserva el derecho de establecer aquellas normas razonables de conducta de sus empleados que entienda necesarias para mantener el orden, la seguridad y la eficiencia de sus operaciones, y cumplir con la ley, cuyas normas no podrán confligir con las disposiciones de este Convenio.

Sección 3. En el ejercicio de las anteriores prerrogativas, la Compañía no violentará los términos del presente Convenio.

Sección 4. Queda entendido y acordado por las partes que cualquier derecho, prerrogativa, autoridad y prácticas de administración establecidas con anterioridad a la firma del presente Convenio se entenderán retenidas y/o reservadas para y por la Compañía, excepto por las limitaciones específicamente negociadas y acordadas en este Convenio y/o por estipulación entre las partes. De igual forma, las partes entienden y acuerdan que la Compañía no se obliga a continuar con las prácticas pasadas, usos y costumbres o con las reglas y reglamentos que no hayan sido considerados y específicamente incluidos en el presente Convenio.

yp AOR

ARTÍCULO 11
DÍA FLOTANTE

NSL
22/2/24

DRB

Sección 1. La Compañía proveerá un (1) día flotante (libre) por año calendario con paga sin cargo a ninguna licencia.

Sección 2. El empleado deberá solicitar a la Compañía cuál es el día flotante de su selección diez (10) días calendario antes de disfrutar el mismo, excepto en casos de emergencia. La Compañía evaluará dicha solicitud, la cual no será denegada irrazonablemente y será contestada dentro de los próximos cuatro (4) días calendario, excepto en casos de emergencia. El empleado no perderá el día flotante como consecuencia de la decisión de la Compañía de denegar la solicitud.

Sección 3. Si el empleado no utiliza este día durante el año regular se le liquidará en la última nómina del año y así se identificará en el correspondiente talonario con el nombre de día flotante.

sp
ACR

ARTÍCULO 12
DÍAS FERIADOS

NSL
22/2/24

Sección 1. Los siguientes días serán feriados con paga para cada empleado a razón del número de horas diarias regulares de paga que labore el empleado, siempre y cuando reúna los requisitos de elegibilidad aquí establecidos:

- (1) 1ro de enero
- (2) 6 de enero
- (3) Día de los Presidentes
- (4) Viernes Santo
- (5) Día de la Recordación
- (6) 4 de julio
- (7) 25 de julio
- (8) Día del Trabajo
- (9) Día de la Raza (12 de octubre)
- (10) Descubrimiento de Puerto Rico
- (11) Acción de Gracias
- (12) 25 de diciembre
- (13) Cumpleaños del empleado
- (14) Día de Aniversario de empleo

Sección 2. Todo empleado que trabaje en cualquiera de los días feriados designados recibirá compensación a razón del doble de su tipo regular por hora, siempre que el empleado haya trabajado su día laborable anterior y su día laborable siguiente al día feriado. En la eventualidad de que el empleado esté debidamente autorizado por la Compañía para ausentarse a su trabajo y/o la ausencia se deba a enfermedad comprobada o cualquier razón justificada comprobada, se obviará este requisito.

En cuanto a los empleados contratados con posterioridad a la fecha -del 25 de mayo de 2021, no les aplicarán los días feriados del 25 de julio; cumpleaños del empleado y el aniversario del empleado. A estos empleados tampoco le será de aplicación la garantía dispuesta en la Sección 11 de este Artículo.

up
AOL

Sección 3. Cuando el empleado no estuviese en turno para trabajar durante el día feriado recibirá paga sencilla por dicho día feriado de acuerdo a las horas usualmente programadas para trabajar.

Sección 4. Cuando cualquier día feriado de los especificados en este Artículo coincida con el período de vacaciones o con cualquier licencia con paga, de un empleado, se le concederá un (1) día adicional de vacaciones o de cualquier licencia con paga o la paga correspondiente.

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

Sección 6. Cuando cualquier día feriado de los especificados en este Artículo coincida con el cumpleaños de un empleado o con el aniversario de empleo de un empleado se le concederá un (1) día adicional o la paga correspondiente.

Sección 7. La Compañía hará un acomodo razonable sin que esto cause una carga onerosa (undue hardship) en relación a cualquier empleado que solicite por escrito con por lo menos siete (7) días calendario de anticipación el no trabajar el Viernes Santo por razón de sus creencias religiosas.

Sección 8. Días feriados no trabajados y pagados se considerarán como ocho (8) horas trabajadas para propósitos de acumular vacaciones, licencia por enfermedad, Bono de Navidad y computar tiempo extra.

Sección 9. Cuando a un empleado se le requiera trabajar en un día feriado, la Compañía publicará en el tablón de anuncios un itinerario de trabajo con cinco (5) días calendario de anticipación, excepto en casos de emergencia.

Sección 10. Empleados en licencia por enfermedad recibirán paga por cualquier día feriado de los asignados en la Sección 1 y no se le descontará de los días por enfermedad acumulados y no usados.

Sección 11. Cada empleado que trabaje durante un día feriado se le garantizarán seis (6) horas de trabajo al tipo por hora aplicable. Si el empleado trabaja más de seis (6) horas se le pagará ocho (8) horas de trabajo al tipo por hora aplicable.

Sección 12. Se dispone que aquel empleado en turno los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero recibirá compensación a razón del doble de su tipo regular por cada hora trabajada entre las 6:00 p.m. a las 12:00 de la

NSL
22/2/24
DB

zpt
AOL

medianoche. Se clarifica que el pago por día feriado se realizará por las horas trabajadas entre las 12:00 de la medianoche a las 11:59 p.m. del día feriado.

Sección 13. Cuando un día feriado de los especificados en este Artículo coincida con el día de paga, la Compañía pagará el día anterior.

Sección 14. Si un empleado trabaja como parte de su turno regular de trabajo un día feriado que caiga domingo y que se celebre el lunes siguiente y el lunes es uno de los días libres del empleado, éste recibirá la paga de ese día feriado.

Sección 15. Un empleado regular a jornada parcial será compensado a razón del doble de su tarifa regular de paga por las horas que trabaje en un día feriado que caiga en su turno de trabajo asignado. Cuando el día feriado no caiga en su turno de trabajo asignado, el empleado será compensado en forma prorrateada a su jornada de trabajo.

Sección 16. Cuando un día feriado cae en el día libre de un empleado, éste recibirá paga adicional por el día feriado en base a su salario regular.

NSL
22/2/24
RB

up
AOR

ARTÍCULO 13
DESCANSO ENTRE TURNOS DE TRABAJO

Sección 1. Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a dos (2) períodos de descanso de diez (10) minutos en cada turno de trabajo, disponiéndose que dichos períodos de descanso serán asignados de acuerdo a las necesidades de servicio de la Compañía.

Sección 2. Tanto la Compañía como la Unión reconocen que podrían existir circunstancias operacionales que no permitan que dichos períodos sean tomados por los empleados de la Unidad Apropiaada, específicamente en aquellas ocasiones en que los empleados se encuentren trabajando solos.

WJL
22/4/23

DRB

up
ACD

ARTÍCULO 14
DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1. Mediante la autorización voluntaria escrita del empleado, la Compañía deducirá del salario regular de dicho empleado y remitirá a la Unión, no más tarde de los primeros diez (10) días de cada mes, todas las cuotas regulares y de iniciación que dichos empleados adeudaren como miembros de la Unión. Las cuotas se deducirán de la paga de los empleados miembros de la Unión, conforme la tabla de cuotas suministrada a la Compañía por la Unión. Dicha tabla puede ser enmendada por la Unión por escrito en cualquier momento. La autorización del empleado se mantendrá en vigor de acuerdo a sus propios términos.

Sección 2. Conjuntamente con el cheque por concepto de cuotas, la Compañía remitirá a la Unión una lista indicando el nombre de los empleados a quienes se les haya descontado la cuota, la cantidad descontada de la paga a cada empleado y el salario.

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

NSL
22/2/24
DRB

up
ADL

NSL
2/2/24
DRB

ARTÍCULO 15
DIETAS Y ALOJAMIENTO

Sección 1. Todo empleado cubierto por este Convenio, que regularmente realiza sus labores en los predios de la Compañía, y que le sean asignadas funciones fuera de dichos predios, y aquel empleado que trabaje fuera de los predios cuando salga fuera de los límites del área metropolitana, según definida la misma en el Artículo 24 (Gastos de Transportación), tendrá derecho al importe de cualquier comida que caiga dentro del tiempo de duración de la tarea asignada. La Compañía reembolsará los gastos de comida del empleado mediante ATH Móvil, excepto en circunstancias imprevistas, bajo las condiciones que se especifican a continuación:

- a. Si está fuera de los predios de la Compañía entre las 6:00 a.m. y las 9:00 a.m. del mismo día para desayuno, \$9.00 diarios.
- b. Si está fuera de los predios de la Compañía entre las 11:00 a.m. y la 1:00 p.m. del mismo día para almuerzo, \$11.00 diarios.
- c. Si está fuera de los predios de la Compañía entre las 6:00 p.m. y las 8:00 p.m. del mismo día para comida, \$12.00 diarios.
- d. Si está fuera de los predios de la Compañía después de las 12:00 de la medianoche para cena, \$12.00 diarios.

Sección 2. En todo caso que se le requiera por la Compañía a un empleado pernoctar en el área en que realiza su trabajo fuera de los predios de la Compañía, la Compañía pagará los gastos de hospedaje en que incurrió dicho empleado. El empleado tendrá la obligación de hospedarse en aquellos hoteles o paradores que determine la Compañía si así se lo solicitan. La Compañía notificará a los empleados las alternativas de hospedaje que pueden ser utilizadas en las diferentes partes de la Isla cuando se le requiera pernoctar. La Compañía pagará todos los gastos relacionados con las funciones del empleado en que incurra el mismo, los cuales deberán ser aprobados por su supervisor.

Sección 3. Cuando la Compañía requiera que alguno de los empleados viaje fuera de Puerto Rico a realizar alguna labor, les pagará una dieta a base de \$75.00 diarios, (\$85.00 fuera de los E.E.U.U. y Latinoamérica) más la transportación, el costo de habitación en el hotel y el pasaje de avión.

ip AOL

NSL
22/7/21
BB

ARTÍCULO 16
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. La Compañía se compromete a no utilizar a un miembro de la Unidad Apropriada para realizar labores de acarreo y transporte de materiales pesados, excluyendo el equipo y todo material de trabajo, disponiéndose, que esta cláusula no será aplicable a los movimientos de muebles, equipo, material de trabajo o archivos en los predios de la Estación siempre y cuando se cumpla con las disposiciones establecidas por ley o por un reglamento de seguridad que sea aplicable.

Sección 2. En las producciones y/o programas que tengan duración de media (1/2) hora o más donde participen empleados de la Unidad Apropriada, se presentará al comienzo o al final de la transmisión el crédito y reparto de los empleados que hayan participado en su realización.

Sección 3. Tanto la Unión como la Compañía y los representantes de ambas se comprometen a observar el mayor respeto, trato y consideración posible para con los empleados y ejecutivos a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Compañía y la Unión.

Sección 4. Ningún empleado será transferido, cambiado o reasignado caprichosamente, arbitrariamente o discriminatoriamente a otra labor a la que fue contratado, entendiéndose que la transferencia, cambio o reasignación temporera no implicará reducción de sueldo ni derechos adquiridos.

Sección 5. Las partes convienen en respetar los principios de ética profesional de los Reporteros y Fotoperiodistas. En tal virtud, no podrán exigir a los Reporteros y Fotoperiodistas que le informen sobre fuentes noticiosas, forma de acceso a determinados personajes, sitios y otros aspectos que formen parte del secreto profesional.

Sección 6. Los empleados que estén disfrutando de aquellas licencias con paga establecidas en este Convenio tendrán derecho a recibir cualquier aumento estipulado en este Convenio.

Sección 7. Todos los comerciales que sean producidos por Teleonce serán hechos por empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 8. Se entenderá como "remoto" toda transmisión originada fuera de los predios de la Compañía donde se utilice microonda o se utilice tecnología de "streaming" mediante "Live-U" u otro equipo similar que lo sustituya a discreción de la Compañía que sea operado exclusivamente por miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 9. En la eventualidad que la Compañía determine contratar una persona como empleado en la clasificación de locutor o animador, le pagará aquellos "spots" comerciales para uso fuera de la Compañía que realice de acuerdo a la tarifa existente en la industria o la que establece el Convenio, la que fuera mayor.

WSL
22/2/24
DRB

Sección 10. Toda producción que se realice dentro de las facilidades de la Estación en que se requiera la utilización de equipo adicional, la Compañía asignará igual número de empleados pertenecientes a la Unidad Apropiada a los traídos para operar el equipo por los que presenten tal producción, siempre y cuando el personal adicional esté disponible siguiendo el siguiente orden:

- a. Llamar empleados que estén trabajando o que trabajaron su jornada regular el día de la producción.
- b. Llamar empleados en su día libre.
- c. Llamar empleados en vacaciones.

Sección 11. La Compañía reembolsará, en casos justificados, el costo de las infracciones por estacionamiento en áreas no autorizadas, incurridas en el desempeño de su labor por Reporteros, Fotoperiodistas y cualquier otro empleado que realice labores fuera de los predios de la Compañía, sujeto a la aprobación del Director de Noticias de la Compañía.

Sección 12. Los reembolsos por infracciones justificadas se pagarán no más tarde de una (1) semana luego de presentar los recibos y ser aprobados según la Sección 11 anterior.

Sección 13. Cuando un empleado esté involucrado en un accidente de tránsito en el transcurso de su trabajo y se determine que dicho empleado no incurrió en violación de alguna ley o norma de la Compañía, la Compañía será responsable de cualquier daño causado a personas, a la propiedad pública o al equipo de la Compañía y le proporcionará asistencia legal.

Sección 14. En caso de empleados usando sus automóviles con la debida aprobación del supervisor del empleado u otro oficial de la Compañía para cubrir asignaciones específicas, los gastos de estacionamiento y peajes serán reembolsados en el próximo período de paga, de ser presentados por el empleado.

Sección 15. La Compañía se compromete a cumplir con los requisitos de salud y seguridad consistentes con las leyes aplicables de Puerto Rico y

yp

AOR

federales. Se establece que las partes sustituirán el Artículo 39 (Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje) por el procedimiento administrativo y/o judicial establecido en la ley de referencia.

NSL
22/2/21
1123

Sección 16. La Compañía le dará copia al Delegado General y a la Unión de cualquier amonestación, reprimenda o acción disciplinaria al momento de la entrega al empleado y discutirá la amonestación, reprimenda o acción disciplinaria con el empleado y el Delegado General o Vicedelegado General en dicho momento. Las amonestaciones, reprimendas y acciones disciplinarias serán removidas del expediente personal del empleado a los dieciocho (18) meses.

Sección 17. La Compañía le proporcionará chalecos a prueba de balas a los Reporteros, Fotoperiodistas y Operadores de Unidad Remoto y serán reemplazados al término que determine el fabricante.

Sección 18. Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán los salarios acordados. No habrá rebajas en los salarios y otros beneficios que reciben los empleados, excepto según se dispone específicamente en este Convenio.

Sección 19. Este Convenio no podrá ser modificado, ampliado o enmendado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes. Toda nueva estipulación o acuerdo nuevo que modifique, interprete, amplíe o enmiende este Convenio será nulo y no podrá ser puesto en vigor en forma alguna, a menos que sea por escrito, firmado por un oficial de la Compañía, el Delegado General y un oficial autorizado de la Unión y se haga formar parte de este Convenio.

Sección 20. La Compañía proveerá e instalará un botiquín de primera ayuda en varias áreas accesibles a los empleados tales como noticias, ingeniería, producción, escenografía y en las unidades (flota).

Sección 21. El uso de cámaras móviles como fijas no ocasionará la cesantía de empleados de la Unidad Apropiada ni reducción de horas de trabajo.

Sección 22. Cuando un empleado sufra un accidente del trabajo y sea necesario transportarlo para recibir servicios médicos y de hospitalización de emergencia, dependiendo de las circunstancias de cada caso, se utilizará para transportación cualquier vehículo que esté disponible o servicio de ambulancia.

up
AOL

Sección 23. La Compañía le concederá y pagará a cada empleado a quien se le requiera trabajar el día de las elecciones generales, referéndum público o cualquier otro evento que requiera que el empleado ejerza su derecho al voto el tiempo necesario para que pueda votar.

Sección 24. Si la Compañía considera que un empleado, debido a su eficiencia y el trabajo que realiza, amerita un aumento de salario, este Convenio no constituirá limitación a que la Compañía conceda dicho aumento de salario en base a tales factores. En tal caso, la Compañía notificará a la Unión por escrito después de haber tomado tal acción.

Sección 25. Si la Compañía creara nuevas clasificaciones dentro de la Unidad Apropriada que no estén actualmente cubiertas por este Convenio, le notificará a la Unión dentro de los diez (10) días calendario antes de haberse llenado la posición. La Compañía incluirá en la notificación la descripción de la clase de trabajo a ser realizado en la nueva clasificación y el salario.

La Compañía le asignará el salario de acuerdo a las responsabilidades de la posición y las diferentes escalas establecidas en el Convenio. Si la Unión no está de acuerdo con el salario asignado, las partes se reunirán dentro de los diez (10) días calendario de notificación para negociar el salario. Si las partes no llegan a un acuerdo, la Compañía llenará la posición y la Unión podrá cuestionar el tipo por hora (salario) a pagarse en arbitraje, según se provee en este Convenio.

Si el salario acordado o determinado por el árbitro es más alto que el que el empleado está recibiendo, se le pagará la diferencia retroactiva a la fecha que viene ocupando dicha nueva clasificación.

Sección 26. La Compañía no prohibirá a sus empleados estacionar sus vehículos en sus facilidades, siempre y cuando haya espacios disponibles. La Compañía no será responsable por las pertenencias de los empleados ni daños a sus vehículos. Los empleados de la Compañía, de haber espacios disponibles, tendrán prioridad sobre los visitantes de estacionarse dentro de las facilidades del estacionamiento de la Compañía.

Sección 27. Definición 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.

Sección 28. Copias de Convenios - La Compañía imprimirá este Convenio en un panfleto dentro de un término de sesenta (60) días calendario a partir de la firma de este Convenio y una copia será provista a cada empleado. La Compañía le suplirá copias suficientes a la Unión.

ASL
22/2/24
DRB

up
AOL

Sección 29. El uso de servicios de noticias de cadenas de televisión con sede o base fuera de Puerto Rico no ocasionará cesantía ni reducción de horas de trabajo a empleados de la Unidad Apropriada que realicen labor en el Departamento de Noticias.

NSL
22/2/24
DBB

Sección 30. Vehículos de la Compañía: La Compañía no requerirá a los empleados guiar un vehículo que no esté en condiciones mecánicas adecuadas y equipado con todos los requisitos de seguridad que exige la ley. No será una violación a este Convenio que un empleado rehúse guiar un vehículo que se encuentre en condiciones inseguras o defectuosas. El empleado deberá informar a su supervisor cualquier desperfecto o condición insegura que tenga el vehículo.

La Compañía no requerirá a un empleado usar o manejar un vehículo que haya sido reportado como inseguro o defectuoso hasta tanto dicho vehículo haya sido reparado.

Sección 31. En accidentes en que resulten personas muertas, heridas o lastimadas que ocurran cuando el empleado está conduciendo un vehículo en el transcurso de su trabajo, la Compañía proveerá los servicios legales necesarios para la defensa de dicho empleado, siempre y cuando dicho empleado no estuviese en violación de alguna ley o norma de la Compañía.

Sección 32. La Compañía le pagará asistencia legal y las horas que pierdan los Reporteros, Fotoperiodistas y aquellos otros empleados de la Unidad Apropriada por razones de ser citados a comparecer a cualquier tribunal, como demandados o codemandados, o a investigaciones estatales o federales que estén relacionados con su trabajo. Esta Sección cobija a exempleados, si el evento por el que se demanda o reclama ocurrió durante el período en el que fungían como miembros de la Unidad Apropriada.

En la eventualidad de necesitar el empleado asistencia legal, éste se reunirá con la gerencia de la Compañía con suficiente tiempo de antelación al señalamiento de su comparecencia y dialogarán con respecto a la selección del asesor legal a ser contratado, disponiéndose que la Compañía será la que determine el abogado a ser contratado.

Sección 33. La Compañía pagará mediante cheque a los empleados de la Unidad Apropriada y cumplirá con los requisitos establecidos en el Reglamento del Secretario del Trabajo al efecto, siempre y cuando la Compañía cumpla con la obligación de pagar los salarios de los empleados. La Compañía también podrá pagar mediante depósito directo si los empleados voluntariamente así lo aceptaran.

up
AOL

Sección 34. La Compañía no trasladará de sus posiciones y turnos de trabajo a los Reporteros Ancla arbitraria, discriminatoria o caprichosamente.

Sección 35. Los Fotoperiodistas y/o Fotoperiodistas-Editores podrán hacer preguntas, suministradas por la mesa, a terceras personas, siempre y cuando su imagen no se presente en una transmisión y teniendo en cuenta que la responsabilidad primaria del Fotoperiodista es la de grabar imágenes y sonidos en video.

Sección 36. La Compañía asignará un vehículo y el equipo necesario para realizar su labor dentro de su turno de trabajo a cada Fotoperiodista de Noticias.

Sección 37. La cantidad anual asignada a cada Reportero y Reportero Ancla para adquirir vestimenta que habrá de utilizar en el desempeño de su trabajo será liquidada en tres (3) ocasiones durante el año; a saber 1ro. de abril, 1ro. de julio y 1ro. de octubre de cada año. En cada una de estas fechas cada Reportero y Reportero Ancla recibirá autorización de la Compañía para efectuar la compra de ropa y accesorios pre-aprobados hasta una tercera parte de la cantidad anual asignada, conforme a las guías establecidas. Una vez recibida la autorización, el empleado deberá acudir a la tienda o tiendas identificadas por la Compañía para adquirir vestimenta adecuada para su trabajo. La cantidad anual que se asignará a cada Reportero y Reportero Ancla será discutida por cada empleado individualmente con el Director de Noticias y el Representante de la Unión. El empleado podrá no aceptar, total o parcialmente, gastos de vestimenta. No obstante, la responsabilidad general del empleado de presentarse al aire de forma apropiada, a satisfacción de la Compañía, no quedará afectada.

Sección 38. La Compañía proporcionará fajas de seguridad a los empleados que, por la naturaleza de su trabajo, sea necesario para realizar sus tareas.

Sección 39. El término "nueva tecnología" a que se refiere este Convenio, significa la introducción en el Canal, a partir de la fecha de expiración del Convenio anterior, de equipo que no se estuviese utilizando por la Compañía o equipo de nueva creación.

Sección 40. Aquellos empleados que trabajen en situaciones catastróficas fuera de los predios de la Compañía (ejemplo: huracanes, terremotos, etc.), la Compañía les pagará las horas trabajadas a dos veces y media (2.5) su tipo por hora regular. Aquellos empleados que trabajen en situaciones catastróficas dentro de los predios de la Compañía (ejemplo:

NSL
22/2/24
DRB

up
ADR

huracanes, terremotos, etc.), la Compañía les pagará las horas trabajadas a dos veces (2) su tipo por hora regular. Las horas de emergencia serán establecidas o determinadas por el Director de Noticias, excepto en caso de huracán o tormenta en que se hará en consulta con el Meteorólogo de la Estación. De no estar éste disponible, el Director de Noticias hará la determinación en consulta con uno de los Reporteros Ancla del Tiempo. Al empleado que pernocte en la Compañía se le proveerá de alimentos y un área de descanso.

NSL
22/2/24
DRB

Sección 41. La Compañía le dará un bono de trescientos cincuenta (\$350) dólares a los Fotoperiodistas, Reporteros, Editores, o a cualquier empleado de la Unidad Apropriada, que sean premiados por su labor por las siguientes instituciones: Asociación de Periodistas, Club Ultramarino de Prensa, la Asociación de Fotoperiodistas, premios Emmy y Promax Internacional.

Sección 42. La Compañía no penalizará a un Reportero y/o Fotoperiodista por éste rehusarse a revelar su fuente de información. La Compañía no revelará ninguna fuente de información que tenga un Reportero y/o Fotoperiodista sin su consentimiento.

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

Sección 44. Si a un Reportero y/o Fotoperiodista se le sigue juicio por rehusarse a revelar sus fuentes de información o para que autentique cualquier material en que haya intervenido, la Compañía le asignará y pagará asistencia legal necesaria para defender su caso, entendiéndose que según disposiciones de la F.C.C. todo material que sale al aire es público.

Sección 45. La Compañía permitirá a la Unión el uso de tablonces de anuncios ("Bulletin Boards") en lugares a ser determinados por acuerdo mutuo de las partes. Los tablonces de anuncios (Bulletin Boards) serán suministrados por la Compañía para uso exclusivo de la Unión.

Sección 46. De producirse en su totalidad un programa especial de fin de año en Puerto Rico, para transmitirse por Teleonce Puerto Rico o Teleisla, los empleados que trabajen durante la transmisión en vivo del mismo, o realicen alguna labor en las facilidades del Canal durante la transmisión de cualquier programa de fin de año, recibirán un bono de doscientos cincuenta (\$250) dólares en adición a su salario regular.

AD2

Sección 47. Aquellos empleados que adopten un niño(a), la Compañía le concederá tres (3) semanas de licencia con paga.

Sección 48. A un empleado que se acoja a la Sección 3 del Artículo 35 (Licencia Sin Sueldo) por más de tres (3) meses se le reembolsará hasta un máximo de mil quinientos dólares (\$1,500) por gastos comprobados mediante evidencia de pago, por razón de estudios relacionados con el mejoramiento profesional de las funciones que realiza para la Compañía.

Sección 49. En la eventualidad que la Compañía quiera cambiar sustancialmente el material grabado o editado sometido, de tal manera que cambie la historia original, el Reportero y/o el Fotoperiodista tendrá derecho a solicitar que no se use su nombre o línea de crédito.

Sección 50. Los estudiantes internos podrán realizar trabajos de la Unidad Apropiaada durante su práctica, acompañados o bajo la dirección de un miembro de la Unidad Apropiaada, siempre y cuando esto no ocasione una reducción de las horas regulares o extra de trabajo, ni cesantías. Estos estudiantes no estarán cubiertos por este Convenio. La Compañía notificará a la Unión con diez (10) días de antelación al reclutamiento de cualquier estudiante.

Sección 51. Las personas que utilice la Compañía en calidad de colaboradores para presentación en el aire no estarán cubiertos por este Convenio. Estas personas proveerán comentarios en el aire sobre su área especializada de conocimiento o proveerán comentarios en el aire relacionados con acuerdos corporativos promocionales que la Compañía tiene con otras empresas en la industria de los medios. Tales presentaciones aparecerán en el aire en la forma de una interacción con, o luego de una introducción por, un miembro de la Unidad Apropiaada. Los colaboradores podrán llevar a cabo entrevistas siempre y cuando se realicen en segmentos que tengan una duración de no más de tres (3) minutos.

Sección 52. Dondequiera que en este Convenio se use la frase "reducción de horas de trabajo" dicha frase se refiere a cuarenta (40) horas regulares de trabajo y no a la reducción de horas extra de trabajo ("overtime"), a menos que otra cosa se disponga específicamente en este Convenio.

NSL
22/2/24
DBB

spl
ADP

NSL
22/2/24
BB

ARTÍCULO 17
EMPLEADOS A JORNADA PARCIAL

Sección 1. Empleados regulares a jornada parcial son todos aquellos empleados regulares que normalmente trabajan hasta treinta (30) horas en la semana de trabajo. Lo anterior no será de aplicación cuando el empleado de jornada parcial esté sustituyendo empleados regulares de jornada completa en vacaciones, licencias, enfermedad o se encuentren trabajando en proyectos especiales.

Sección 2. Los empleados regulares de jornada parcial, excepto los que ocupen la posición a tiempo parcial como consecuencia de una reducción involuntaria de horas de un puesto de jornada completa, o como consecuencia de un desplazamiento, porque no había una posición a tiempo completo para la cual el empleado estaba cualificado y a la cual pudo haberse desplazado, no causarán cesantías o desplazarán a empleados regulares a jornada completa y no serán utilizados para afectar las horas regulares de un empleado regular de jornada completa. En la eventualidad de que se tenga que trabajar sobretiempo si tanto el empleado a tiempo completo como el empleado a tiempo parcial van a exceder cuarenta (40) horas en determinada semana, se le dará preferencia para trabajar el sobretiempo al empleado regular de jornada completa.

Sección 3. Los empleados regulares a jornada parcial pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del trigésimo primer (31) día de su empleo, o a partir del trigésimo primer (31) día luego de la firma de este Convenio, lo que ocurra más tarde.

Sección 4. Los empleados regulares a jornada parcial recibirán los mismos beneficios económicos aplicables al empleado regular a jornada completa en forma prorrateada, excepto se disponga lo contrario en este Convenio.

Sección 5. Un empleado a jornada parcial que realice una labor con la Compañía por un período mayor de tres (3) meses, se convertirá en un empleado regular de jornada parcial.

Sección 6. La Compañía asignará una jornada regular de ocho (8) horas a los empleados a jornada parcial que sean asignados a trabajar sábados y/o domingos.

NSL
22/2/24
AOR

ARTÍCULO 18
EMPLEADOS PROBATORIOS

Sección 1. Los empleados nuevos contratados por la Compañía para realizar una labor cubierta por este Convenio aprobarán un período probatorio improrrogable de noventa (90) días calendario. Por acuerdo escrito entre la Compañía y la Unión, el período probatorio de un empleado podrá extenderse por sesenta (60) días adicionales. Si durante dicho período el trabajo del empleado no es satisfactorio, la Compañía podrá separarle de su empleo, entendiéndose que al transcurrir el término improrrogable automáticamente adquirirán status regular.

Sección 2. Los empleados probatorios no tendrán derecho a los beneficios establecidos en este Convenio durante su período probatorio excepto en aquellos casos en que específicamente se disponga lo contrario.

Sección 3. El empleado probatorio sólo podrá presentar una querrela en los primeros dos pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio, lo cual no se proveerá en el tercer paso (arbitraje) de este procedimiento.

Sección 4. Los empleados probatorios pagarán su cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del trigésimo primer día (31) de su empleo o a partir del trigésimo primer (31) día luego de la firma de este Convenio, lo que ocurra más tarde.

Sección 5. Los empleados probatorios tendrán derecho a Licencia Por Enfermedad, Bono de Navidad, Vacaciones, Días Feriados, Día Flotante y el Beneficio de Dietas y Alojamiento, de acuerdo con las disposiciones y requisitos establecidos en los artículos correspondientes.

Sección 6. Una vez aprobado satisfactoriamente el período probatorio, el tiempo transcurrido se considerará para todos los propósitos y su fecha de antigüedad se retrotraerá a su fecha de comienzo de empleo.

yp AOR

NSL
22/2/21
DB

ARTÍCULO 19
EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1. Se considerarán empleados temporeros los que contrate la Compañía para realizar una labor especial cuya duración de empleo no exceda de tres (3) meses, o para sustituir empleados regulares en disfrute de vacaciones o ausentes por enfermedad o alguna otra licencia autorizada. El Delegado General y el delegado del departamento serán notificados inmediatamente que sean contratados empleados temporeros, con copia del contrato temporero. Este período podrá ser extendido por mutuo acuerdo y por escrito entre las partes.

Sección 2. En la eventualidad que surja algún trabajo temporero cuya duración se estime exceda de tres (3) meses consecutivos, la Unión no objetará irrazonablemente establecer un período de empleo temporero en exceso de tres (3) meses consecutivos en cuyo caso la Unión y la Compañía se reunirán antes de finalizar los tres (3) meses.

Sección 3. Los empleados temporeros no formarán parte de la Unidad Apropiaada y no tendrán derecho a los beneficios establecidos en este Convenio durante su período de empleo temporero, excepto se disponga lo contrario por ley o por este Convenio.

Sección 4. La contratación de empleados temporeros no representará disminución de empleados de la Unidad Apropiaada ni reducción de horas de trabajo.

Sección 5. Los empleados temporeros tendrán derecho a los beneficios de bono de Navidad, vacaciones, licencia por enfermedad, días feriados, día flotante, dietas y alojamiento de acuerdo a las disposiciones y requisitos establecidos en dichos artículos.

Las partes aclaran que la liquidación de los beneficios de los empleados temporeros bajo el Artículo 19 se hará de la siguiente forma:

Aquellos empleados temporeros que continúen como tales a final del año calendario, se les liquidarán los beneficios acumulados de vacaciones, día flotante, día de aniversario, día del cumpleaños y bono de navidad, si aplica. Aquellos empleados temporeros que hayan estado inactivos por tres (3) meses o más al ser terminados se les liquidará el balance hasta entonces acumulado de vacaciones, cumpleaños, día flotante, aniversario y bono de navidad, si aplica.

NOTA ACLARATORIA:

Las partes están de acuerdo que la liquidación de licencia por enfermedad acumulada y no utilizada en exceso de 120 horas de los empleados temporeros se llevará a cabo según lo dispuesto en el Artículo 28 aplicable a los empleados regulares.

Sección 6. Los empleados temporeros pagarán la cuota de iniciación y las cuotas periódicas de la Unión a partir del trigésimo primer (31) día de su empleo o a partir del trigésimo primer (31) día luego de la firma de este Convenio, lo que ocurra más tarde. De ser contratados, estos empleados nuevamente pagarán cuotas de la Unión desde el primer día de re-empleo en cualquier posición temporera.

Sección 7. La Compañía ofrecerá empleos temporeros a empleados en la lista de re-empleo en una clasificación que éstos hayan trabajado treinta (30) días o más, siempre y cuando estén calificados para hacer el trabajo disponible. Los empleados que estén en la lista de reemplazo permanecerán en dicha lista si rehúsan trabajar en una posición temporera.

NSL
22/4/24
DRB

up
AON

**ARTÍCULO 20
EXCLUSIVIDAD**

Sección 1. Si la Compañía interesa otorgar un contrato de exclusividad a alguna persona que vaya a ocupar una posición dentro de la Unidad Apropiaada, dicho contrato no violará ninguna de las disposiciones del presente Convenio. La Compañía proveerá a la Unión un borrador del contrato de exclusividad con suficiente antelación al ofrecimiento del mismo al empleado.

Sección 2. La Compañía no negociará contratos individualmente con miembros de la Unidad Apropiaada o personas que vayan a estar incluidas en la Unidad Apropiaada a menos que la Unión le dé el aval, por escrito, al borrador del contrato que se ofrecerá al empleado con por lo menos quince (15) días calendario de antelación a la firma de dicho contrato. Estos contratos no violarán ninguna de las disposiciones del Convenio ni podrán tener condiciones de trabajo inferiores a las contenidas en el presente Convenio. Copia del contrato firmado se le enviará a la Unión dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la firma del contrato.

Sección 3. Los empleados regulares a tiempo completo incluidos en la Unidad Apropiaada podrán llevar a cabo actividades fuera de su trabajo, fuera de sus horas laborables, siempre que las actividades no interfieran con las obligaciones de trabajo del empleado para la Compañía. En el caso de Reporteros y Reporteros Anclas, éstos, además de cumplir con lo anterior, no habrán de trabajar en otros canales de televisión a menos que el Presidente o Gerente General de la Estación lo autorice por escrito, cuya autorización no será restringida arbitraria, caprichosa o discriminatoriamente.

Sección 4. Los empleados a jornada parcial podrán realizar cualquier labor luego de finalizar sus labores regulares asignadas por la Compañía. Excepto cuando sea imprescindible, el empleado a jornada parcial será notificado con por lo menos tres (3) horas de anticipación cuando se le necesite para continuar trabajando más horas que las que tenía señaladas para trabajar originalmente.

NSL
2/2/24
DRB

yd
AOL

NSL
22/2/24
RB

ARTÍCULO 21
EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1. No más tarde de treinta (30) días después del día de efectividad de este Convenio, después de cada aniversario de la fecha de efectividad de este Convenio y noventa (90) días antes de su expiración, la Compañía enviará a la Unión una lista conteniendo la siguiente información de todos los empleados de la Unidad Apropriada:

- a. nombre y dirección
- b. fecha de nacimiento
- c. número de Seguro Social
- d. fecha de empleo
- e. salario, clasificación y cualquier otra compensación que no esté establecida en este Convenio
- f. sexo

Sección 2. Cuando se contraten empleados nuevos, la Compañía enviará a la Unión la información que se establece en la Sección 1 dentro de los diez (10) días calendario siguientes al nombramiento de dicho empleado.

Sección 3. Cuando un empleado cese en su empleo por cualquier razón, o cuando se cambie el salario de un empleado o su clasificación de trabajo, la Compañía notificará por escrito a la Unión, dentro de los diez (10) días calendario siguientes a dicha acción e informará la fecha de efectividad de dicho cambio.

Sección 4. La Compañía no podrá incluir ningún tipo de informe disciplinario en el récord de personal de ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio sin que éste tenga conocimiento de su existencia. Del empleado no estar de acuerdo con dicho informe, podrá seguir el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Artículo 39 de este Convenio.

Sección 5. En casos de arbitraje, la Unión podrá solicitar que se le permita examinar el expediente de personal del empleado y a solicitud de la Unión, copiar dentro de razonables limitaciones, documentos de ese expediente.

zph ACD

Sección 6. Cuando el empleado lo solicite, podrá examinar su expediente de personal mediante cita previa y estando presente un oficial designado por la Compañía. De el empleado solicitarlo, podrá estar acompañado por un delegado o un Oficial de la Unión, en cual caso el Oficial cumplirá con la Sección 7 del Artículo 9.

NSL
22/2/24
[Signature]

up APR

ARTÍCULO 22
FALLECIMIENTO EMPLEADO

Sección 1. En caso de fallecimiento de un empleado cubierto por el presente Convenio, la Compañía se compromete a contribuir con setecientos cincuenta dólares (\$750) para los gastos del sepelio. Esta cantidad será entregada al beneficiario inmediato que aparezca en su tarjeta de seguro de vida.

Sección 2. En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, la Compañía contribuirá con setecientos cincuenta dólares (\$750) para los gastos del funeral.

ASL
22/1/24
RB

pd
ACR

ARTÍCULO 23
FALLECIMIENTO FAMILIAR DE EMPLEADO

Sección 1. En los casos en que falleciere un familiar inmediato de un empleado de la Unidad Apropriadada, la Compañía concederá cuatro (4) días laborables consecutivos libres con paga. Si la muerte ocurriera fuera de Puerto Rico, se concederá un (1) día adicional laborable libre con paga. Se entiende por familiar inmediato: cónyuge, padre, madre, hijo, hija, suegros, hermanos y abuelos.

Sección 2. El empleado que se acoja a las disposiciones de la Sección 1 que antecede, presentará prueba de la defunción a la Compañía que sea aceptable a ésta, de ser necesario y/o en caso de existir duda al respecto.

NSL
22/2/24

DB

yp
ADR

ARTÍCULO 24
GASTOS DE TRANSPORTACIÓN

Sección 1. Cuando la Compañía requiera que alguno de los empleados viaje en su vehículo a realizar alguna labor, devengará éste el millaje de \$0.50 por cada milla.

Sección 2. La Compañía proveerá transportación a los empleados cuando realicen trabajo fuera de los predios de la Compañía. La Compañía podrá requerir que uno de los empleados conduzca el vehículo de la Compañía asignado.

NSL
22/2/24
DRB

up
AOL

NSL
22/2/24
RB

ARTÍCULO 25
HORAS DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRA

Sección 1. Cada hora trabajada o fracción de hora en exceso de ocho (8) horas al día se pagará a razón de tiempo y medio (1½) del salario regular por hora, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar el exceso de las ocho (8) horas. Cada hora trabajada o fracción de hora en exceso de doce (12) horas al día se pagará a razón de dos (2) veces el salario regular por hora, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar el exceso de las doce (12) horas, disponiéndose que no habrá duplicidad de pago. Las horas o fracción de horas regulares que se trabajen en exceso de cuarenta (40) horas regulares a la semana de trabajo, se pagarán a razón de dos (2) veces el salario regular por hora, disponiéndose que no habrá duplicidad de pago.

Sección 2. Cada hora trabajada en exceso de cuarenta en la semana de trabajo, o en el séptimo día de trabajo consecutivo, se pagará a razón del doble del salario regular por hora, disponiéndose que no habrá duplicidad de pago.

Sección 3. La Compañía utilizará el personal cubierto por este Convenio cuando necesite trabajar en sus respectivas clasificaciones horas extra o días feriados. La Compañía distribuirá de modo equitativo, comenzando en el orden de antigüedad, pero no necesariamente con respecto al número de horas trabajadas, el trabajo extra que puede ser anticipado entre lo empleados regulares de la clasificación en donde surge el trabajo, a menos que la naturaleza del trabajo a realizarse requiera alguna destreza específica relacionada con la clasificación de trabajo, en cuyo caso la Compañía podrá, a manera de excepción, no asignar las horas extra anticipadas a base de antigüedad y notificará al delegado de la Unión las razones que tuvo para ello. En caso de que dos o más empleados tengan la destreza específica requerida, prevalecerá la antigüedad. Para efectos de esta sección, se considerará anticipada cualquier necesidad de tiempo extra que surja con setenta y dos (72) horas o más de antelación a la realización del mismo. Las horas extra que deban trabajarse sobre las ocho (8) horas regulares de trabajo le serán asignadas a los empleados que se encuentren laborando en el turno y en la clasificación en que surge la necesidad.

Sección 4. La Compañía no tomará acción disciplinaria contra un empleado por no trabajar tiempo extra o un día feriado, siempre que medie una razón justificada, cuya razón podrá ser comprobada por la Compañía.

Sección 5. A los empleados se les fijará un período continuo de tomar alimentos que no será menor de una (1) hora, cuyo período deberá comenzar

no antes de haber completado la tercera hora consecutiva de trabajo ni después de haber comenzado la sexta hora consecutiva de trabajo. Si al empleado se le requiere trabajar durante su período de alimentos, se le pagará dicho tiempo a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga, disponiéndose que en la eventualidad de que la Compañía, por necesidades de la operación, requiera reducir el período de tomar alimentos a uno de treinta (30) minutos, lo discutirá y negociará con la Unión o viceversa. A solicitud del empleado, la Compañía podrá reducir el período de tomar alimentos de una hora a media hora siempre y cuando no se afecten las operaciones.

NSL
22/4/21
DRB

Sección 6. Los turnos de trabajo serán publicados en los tabloneros de anuncios con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación, excepto en caso de emergencia.

Sección 7. Cuando la Compañía requiera a un empleado reportarse a trabajar a un lugar fuera de los predios de la estación, el empleado empezará a devengar su salario a partir de su hora normal de trabajo asignado, disponiéndose que si al empleado se le requiere reportarse a trabajar antes de su horario designado, se le pagarán las horas extra que trabaje.

Sección 8. La Compañía mantendrá un récord de las horas regulares y horas extra trabajadas por los empleados cubiertos por este Convenio. Dicho récord podrá ser inspeccionado por la Unión previa cita al efecto. La Unión presentará las razones para solicitar dicha inspección.

Sección 9. 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 tabloneros de anuncios.

Sección 10. No habrá turnos diarios divididos ("split shift").

Sección 11. Cuando se utilizaren los servicios de cualquiera de los empleados para trabajar tiempo extra en cualesquiera de sus días libres, la Compañía le garantizará un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo. Si se le requiere trabajar más de cuatro (4) horas se le pagaran ocho (8) horas de trabajo al tipo de salario aplicable.

Sección 12. La Compañía asignará los turnos de trabajo a base de la antigüedad del empleado en la Compañía. A manera de excepción, cuando una necesidad operacional no permita tal asignación en alguna situación particular, la Compañía notificará inmediatamente a la Unión y ambas partes negociarán de buena fe para atender efectivamente la situación antes de que la Compañía lleve a cabo la asignación. Este proceso de negociación deberá

rp
AOL

completarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación a la Unión. De no llegarse a un acuerdo entre las partes, cualesquiera de éstas podrá solicitar un arbitraje acelerado de la acción, en la cual un árbitro habrá de determinar si en la misma ha mediado una motivación arbitraria, caprichosa o discriminatoria. La asignación no se llevará a cabo hasta tanto no se reciba un laudo del árbitro en el cual se permita la misma. Esta sección no aplicará a los Reporteros Anclas, siempre y cuando no se aplique arbitraria, caprichosa o discriminatoriamente.

NSL
22/2/24
DRB

El cambio de antigüedad en la Compañía versus en la clasificación será implementado cuando haya una próxima restructuración de turnos de trabajo luego de la fecha de la firma y efectividad del nuevo Convenio.

Sección 13. Cuando la Compañía le notifique a un empleado con por lo menos dos (2) horas de antelación que habrá de trabajar tiempo extra, dicho empleado recibirá un mínimo de dos (2) horas de trabajo o de paga al tipo de tiempo extra. Una vez se le notifique al empleado, según provisto anteriormente, que va a trabajar tiempo extra, no se podrá cancelar a menos que se le paguen dos (2) horas de tiempo extra, entendiéndose que esta Sección no aplica al tiempo extra que surja en el momento o de imprevisto o por retraso en la programación o en el relevo del empleado.

Sección 14. Cuando la Compañía requiera que un empleado trabaje durante el período que tiene para tomar alimentos, previa autorización, le dará la oportunidad al empleado para buscar o ingerir alimentos antes o después del tiempo que tiene asignado para tomar alimentos, si se le requiere al empleado que continúe trabajando hasta terminar el turno. El supervisor u otro empleado lo podrá sustituir durante ese período.

Sección 15. La Compañía le pagará el salario correspondiente a los empleados los jueves de cada dos (2) semanas de trabajo (bi-semanal).

Sección 16. Cuando a un empleado se le requiera trabajar durante su período de tomar alimentos, la Compañía le notificará con por lo menos una hora de anticipación, excepto en casos de emergencia.

Sección 17. Cuando un empleado trabaje después de la medianoche y antes de las seis (6:00 a.m.) de la mañana, la Compañía le pagará un diferencial de dos dólares (\$2) por cada hora trabajada, o porción de hora en adición al salario regular por hora, excepto cuando las horas trabajadas después de la medianoche sean horas extra por las cuales el empleado recibe paga extra.

up
AOL

Sección 18. En la eventualidad que el empleado tenga que trabajar horas extra y la Compañía le requiera tomar los períodos de tomar alimentos, la Compañía reducirá el segundo y cualquier otro período adicional de alimento de una (1) hora a media (2) hora.

NSL
22/2/24
DRB

Sección 19. Los viajes o asignaciones de trabajo fuera de Puerto Rico de los Fotoperiodistas y Reporteros de Noticias serán rotados equitativamente, de acuerdo a su antigüedad en la Compañía, tomando en consideración la naturaleza de la asignación de trabajo y la experiencia de la persona a enviarse.

rp AON

ARTÍCULO 26
HUELGAS Y CIERRES

Sección 1. La Unión conviene y acepta que durante la vigencia de este Convenio no autorizará o aprobará que los empleados de la Compañía afiliados a ella abandonen el trabajo o que ellos o la Unión declaren o mantengan un estado de huelga o cualquier otra acción que afecte o pueda afectar adversamente, en todo o en parte, las operaciones o funcionamiento de la Compañía.

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

Sección 3. En caso de que cualquier empleado miembro de la Unión violente las disposiciones del presente Artículo, la Unión actuará conforme con las disposiciones pertinentes de su Reglamento.

NSL
22/2/24
DRB

yd
AED

ARTÍCULO 27 LABOR INTERINA

NS/
22/2/24
DB

Sección 1. La Compañía tendrá el derecho de asignar a cualquiera de sus empleados cubiertos por este Convenio funciones, deberes y tareas de clasificaciones incluidas en la Unidad Apropriada, aún cuando tales funciones, deberes y tareas estén fuera de la clasificación ocupacional del empleado. De requerirse adiestramiento para la realización del trabajo asignado, la Compañía proveerá el mismo.

Sección 2. Todo empleado que ocupe interinamente un puesto de la Unidad Apropriada de mayor, igual o menor remuneración que la de su puesto regular, recibirá durante el tiempo que trabaje en ese puesto, el pago de su sueldo regular, más diez por ciento (10%) de pago adicional, o la diferencia entre el sueldo de la clasificación del sustituido y el sueldo del sustituyente, de éstos, lo que resulte más alto.

Sección 3. Las disposiciones de este artículo no aplicarán a cualquier empleado incluido en uno de los grupos de posiciones combinadas bajo el Artículo 1 cuando se le asigne trabajo de otra de las clasificaciones del mismo grupo al cual pertenece.

Sección 4. El material producido por un Fotoperiodista o por un Técnico de Exterior podrá ser utilizado por cualquier otro departamento de la Estación sin que esto resulte en un cambio de salario ("upgrade").

Sección 5. Un Fotoperiodista que haya sido asignado trabajo en determinada localización podrá ser asignado funciones de trabajo para la promoción de noticias en la misma localización sin que esto resulte en un cambio de salario ("upgrade").

Sección 6. La Compañía no utilizará este Artículo con el propósito de no llenar vacantes.

yp
AOL

SSL
22/2/24
RB

ARTÍCULO 28
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de 1.33 día laborable (16 días laborables al año) por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un (1) mes acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas trabajadas en el mes es a cien (100) horas.

Sección 2. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de ciento veinte (120) horas.

Sección 3. La Compañía liquidará la licencia por enfermedad acumulada y no utilizada por el empleado en exceso de ciento veinte (120) horas. El exceso de licencia por enfermedad acumulada le será pagada al empleado el 1ro de julio de cada año de vigencia del presente Convenio.

Sección 4. El empleado con derecho a dicha licencia que se enfermare, deberá notificar lo antes posible del hecho de su enfermedad a su supervisor inmediato, excepto en circunstancias que estén fuera de su control. El empleado deberá presentar un certificado médico si está ausente por dos (2) días o más, si la Compañía se lo requiere.

Sección 5. Si el salario se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando el número de horas que regularmente trabaja diariamente el empleado por el tipo por hora regular que estuviere recibiendo al momento de enfermarse.

Sección 6. Empleados que estén disfrutando de licencia por enfermedad con paga acumularán vacaciones y licencia por enfermedad y se le contará dicho tiempo para computar su antigüedad y bono de Navidad.

Sección 7. Si el empleado lo solicitara, la Compañía pagará al empleado la licencia por enfermedad acumulada para cubrir la diferencia entre su salario y la compensación recibida del Fondo del Seguro del Estado y de SINOT hasta que se liquide la licencia por enfermedad que tenga acumulada.

Sección 8. De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período que esté enfermo, el empleado recibirá dicho aumento comenzando en la fecha de efectividad.

Sección 9. En la eventualidad de la muerte de un empleado o que el empleado sea cesanteado por motivos no disciplinarios, la Compañía liquidará el balance total acumulado de licencia por enfermedad.

Sección 10. Las horas de licencia por enfermedad con paga se considerarán horas trabajadas para todos los propósitos de este Convenio.

Sección 11. En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad con paga, el empleado podrá solicitar el uso de las horas acumuladas de sus vacaciones regulares.

NSL
22/1/20
JEB

up
ADP

NSL
22/2/24
DRB

ARTÍCULO 29 LICENCIA MILITAR

Sección 1. El empleado reclutado para servicio militar regular activo en el Gobierno de los Estados Unidos será considerado en licencia sin paga hasta un máximo de cuatro (4) años de servicio militar regular.

Sección 2. Al ingresar al servicio militar el empleado recibirá paga por todas las vacaciones y cualquier otro beneficio acumulado al cual tenga derecho bajo este Convenio hasta la fecha del comienzo de la licencia militar.

Sección 3. El empleado continuará acumulando antigüedad mientras se encuentre en licencia militar.

Sección 4. Dentro de noventa (90) días calendario después de su licenciamiento del servicio militar regular activo, la Compañía, no más tarde de siete (7) días calendario de dicha solicitud, le reinstalará en su posición anterior o en una comparable con un salario no menor del que hubiese recibido si hubiese continuado trabajando para la Compañía sin interrupción. Si la posición anterior no continúa existente, el empleado podrá desplazarse ("bump") a cualquier otra posición de acuerdo a lo establecido en el Artículo 4 (Seguridad de Empleo y Nueva Tecnología). De no haber ninguna posición a donde desplazarse, el empleado recibirá compensación por cesantía según dispone el Artículo 8 (Compensación por Despido y Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado y al cual tenga derecho y será incluido en la lista de re-empleo.

Sección 5. Si un empleado es transferido temporeraamente para reemplazar a otro empleado que esté en licencia militar regular, luego del retorno de este último a su antiguo empleo, el empleado temporeraamente transferido será reinstalado a su antigua posición con los salarios y condiciones prevalecientes, siempre y cuando la posición anterior continúe existente y se le pagará un salario no menor del que hubiera estado recibiendo si su servicio en la posición que tenía antes de sustituir al empleado que tomó licencia militar hubiese sido continuo. Si la posición anterior no continúa existente, el empleado podrá desplazarse ("bump") a cualquier otra posición de acuerdo a lo establecido en el Artículo 4 (Seguridad de Empleo y Nueva Tecnología). De no haber ninguna posición a donde desplazarse, el empleado, recibirá compensación por cesantía según se dispone en el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado y al cual tenga derecho y será incluido en la lista de re-empleo. El empleado recibirá crédito completo por experiencia en la nueva clasificación por todo el tiempo que la ha estado ocupando.

Sección 6. El empleado transferido temporariamente para reemplazar a otro empleado en licencia militar será informado por escrito que dicha transferencia se debe a la licencia militar concedida a otro empleado, informándole a cuál empleado está reemplazando. Copia de dicho informe será enviado al Delegado General.

NSL
2/2/21
DRB

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

- a. No tendrá derecho a Plan de Pensiones (si alguno), a menos que el empleado en licencia militar no regrese, en cual caso el empleado nuevo sustituto si se quedara ocupando la posición tendrá derecho al Plan de Pensiones a partir de la fecha de empleo con la Compañía.
- b. No podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios para reclamar la posición para la cual fue empleado como reemplazo.

Sección 8. Siempre que el empleado que está regresando de licencia militar acepte esperar por lo menos siete (7) días calendario antes de ser reinstalado, el empleado reclutado bajo la Sección 5 de este Artículo recibirá aviso escrito por lo menos siete (7) días calendario antes de su cesantía.

Sección 9. Los empleados que estén en la Guardia Nacional o en la Reserva de los Estados Unidos y que sean llamados para el curso de adiestramiento militar o para servicio de emergencia por el Presidente de los Estados Unidos o por el Gobernador de Puerto Rico, disfrutarán de licencia con paga equivalente a la diferencia entre el pago que reciba por el adiestramiento militar o el período de servicio de emergencia y su salario usual en la Compañía hasta un máximo de cuatro (4) semanas. Estos empleados regresarán a su empleo inmediatamente después de completar dicho adiestramiento militar o el período de servicio de emergencia sin pérdida de ningún derecho aplicable en el Convenio Colectivo.

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

NSL
ADL

Sección 11. Al regresar de su adiestramiento militar o de emergencia o del servicio militar regular activo y si el empleado sufre de alguna incapacidad y no puede realizar su trabajo anterior, dicha condición será tomada en consideración y se le brindará la oportunidad de cubrir cualquier vacante para la cual califique. En caso que no hubiese una posición disponible para la cual el empleado califique o no tenga antigüedad para desplazar luego de su regreso, su nombre será incluido en la lista de re-empleo, según establecido en el Artículo 4 (Seguridad de Empleo y Nueva Tecnología) de este Convenio según dispone el mismo y recibirá paga por cesantía según establecido en el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio acumulado al cual tenga derecho bajo este Convenio.

Sección 12. Los empleados en licencia de acuerdo a la Sección 9 de este Artículo tendrán el derecho a disfrutar todos los beneficios que ofrece este Convenio, excepto los salarios. En cuanto a salarios, aplicará lo dispuesto en la Sección 9 anterior.

Sección 13. Nada de lo incluido en este Artículo será interpretado contrario a lo que establecen las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

ASL
2/2/21
DRB

yt
DRB

ARTÍCULO 30
LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES

Sección 1. La Compañía concederá a los empleados de la Unidad Apropriada una licencia sin paga para asistir a convenciones, seminarios o actividades sindicales. La Compañía y la Unión se pondrán de acuerdo sobre el tiempo a concederse.

Sección 2. La Unión notificará a la Compañía con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación el personal designado y la duración aproximada de la licencia.

Sección 3. En licencias para actividades sindicales la Unión al hacer su solicitud prestará la debida consideración a la cantidad de empleados afectados a fin de que no haya interrupción de las operaciones de la Compañía debido a la falta de personal disponible.

Sección 4. Empleados regulares de la Compañía tendrán derecho a solicitar licencia sin paga hasta un período máximo de tres (3) años para aceptar una posición electiva en la Unión en o fuera de Puerto Rico. Si la persona es re-electa para alguna de las posiciones, el término de la licencia será de seis (6) años en lugar de tres (3) años. Dicha licencia se puede extender por mutuo acuerdo.

NSL
22/1/21
DRB

up
AOL

ARTÍCULO 31
LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1. A todo empleado que se le requiera, previa citación al efecto, ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia para servir de jurado, se le concederá una licencia con paga para fines judiciales equivalente a la diferencia de su compensación por un máximo de cuatro (4) semanas y la compensación que reciba por el Tribunal.

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

Sección 3. El empleado en disfrute de esta licencia vendrá obligado a reportarse a su trabajo siempre que sea posible y excusado por el Tribunal correspondiente y presentará certificación al efecto.

Sección 4. En caso de que un empleado así lo solicite, la Compañía redactará una comunicación escrita para el Tribunal solicitando se excuse al empleado de ser asignado como jurado. Durante la licencia para fines judiciales, el empleado acumulará vacaciones, licencia por enfermedad y horas para Bono de Navidad tal y como si estuviese trabajando.

NSL
22/1/21
DB

up
A12

ARTÍCULO 32 LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1. La Compañía concederá licencia por maternidad de hasta seis (6) meses a solicitud de una empleada de la Unidad Apropiaada, entendiéndose que el tiempo con paga que la empleada recibirá está establecido en la Sección 3 del presente Artículo. Dicha licencia comenzará no menos de cuatro (4) semanas antes de la fecha en que se espera el nacimiento y continuará por no menos de cinco (5) semanas después del nacimiento. La empleada tendrá la opción de comenzar dicha licencia una (1) semana antes de la fecha en que se espera el nacimiento mediante la presentación de un certificado médico.

Sección 2. La empleada le notificará a la Compañía con por lo menos dos (2) semanas antes del comienzo de dicha licencia. Tal notificación será acompañada con un certificado médico indicando la fecha que se espera el nacimiento.

Sección 3. La empleada recibirá al comienzo de la licencia una compensación equivalente al salario que estuviere recibiendo por el período correspondiente a nueve (9) semanas.

Sección 4. Si el nacimiento ocurriese después de la fecha indicada en el certificado médico, la empleada podrá optar por recibir paga por licencia por enfermedad que tenga acumulada por el tiempo entre la fecha de nacimiento indicada en el certificado médico y la fecha en que el nacimiento tuvo lugar.

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

- a. Regresar al trabajo cuatro (4) semanas después del nacimiento notificando con veinticuatro (24) horas de antelación y comenzar a recibir su salario completo en adición a la paga por maternidad ya recibida; o
- b. Tendrá la opción de regresar al trabajo dos (2) semanas después del nacimiento mediante la presentación de un certificado médico; o
- c. Extender la licencia *post partum* durante el remanente de las nueve (9) semanas.

Sección 6. Para disfrutar de licencia por maternidad la empleada deberá presentar a la Compañía un certificado médico en que se haga constar la fecha probable del parto y la necesidad de disfrutar del descanso, excepto cuando se trate de un nacimiento inesperado.

MSL
22/6/24
DRB

Será asimismo necesario presentar certificado médico cuando se necesite una ampliación al descanso postnatal. Para tener derecho al disfrute del descanso no será necesario que la empleada haya concebido mientras es empleada de la Compañía.

Sección 7. Si una empleada en licencia por maternidad no puede regresar al trabajo por razones médicas, se le concederá la licencia por enfermedad con paga que tenga acumulada.

Sección 8. Si una empleada en licencia por maternidad desee regresar al trabajo antes de la expiración de su licencia podrá así hacerlo, siempre y cuando dicho regreso no sea antes de dos (2) semanas después del nacimiento, sujeto a certificado médico y a que ella notifique a la Compañía con una (1) semana de antelación.

Sección 9. Mientras esté en licencia por maternidad, la empleada podrá optar que se le paguen sus vacaciones y el exceso de la licencia por enfermedad a ser liquidada anualmente, de acuerdo a las disposiciones del presente Convenio.

Sección 10. El menor rendimiento para el trabajo durante su embarazo no se entenderá que constituye justa causa para despedir a una empleada.

Sección 11. El pago total de la licencia se hará al momento de la empleada comenzar a disfrutar su licencia por maternidad.

Sección 12. El hecho de que la criatura nazca con o sin vida, en nada afectará los derechos que la empleada tiene al amparo de este Artículo.

Sección 13. La empleada que sufra un aborto involuntario tendrá derecho a los mismos beneficios de que goza la empleada que tiene un parto normal. La frase "aborto involuntario" incluye aquellos inducidos legalmente por prescripción médica.

Sección 14. Nada de lo incluido en este Artículo será interpretado contrario a lo que establecen las leyes estatales y federales que regulan la licencia por maternidad, a menos que este Artículo conceda mayores beneficios por maternidad que dichas leyes.

MSL
DRB

ARTÍCULO 33
LICENCIA POR MATERNIDAD SIN PAGA

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

Lo anterior no se entenderá como que es contrario a la Ley de Licencia Familiar ("Family and Medical Leave Act").

NSL
2/2/24
DRB

up AOR

ARTÍCULO 34
LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1. La Compañía concederá una licencia por paternidad a todo empleado de la Unidad Apropriada por motivo del nacimiento de un hijo(a), consistente en tres (3) días laborables con paga.

Sección 2. Está licencia se disfrutará dentro de los próximos siete (7) días calendario después del parto, o después de que el hijo(a) sea dado(a) de alta en caso de que permanezca hospitalizado(a) después del parto, siempre y cuando el empleado provea certificación de dicho caso.

DSL
22/2/24
GDB

upt
ADL

ARTÍCULO 35
LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1. Después de un (1) año de servicio con la Compañía cualquier empleado de la Unidad Apropiaada podrá obtener licencia personal sin paga para estar ausente un máximo de seis (6) meses, a condición que el empleado no trabaje durante ese período en cualquier negocio donde reciba compensación a menos que solicite y reciba autorización previa para ello del Gerente General y que solamente un (1) empleado a la vez se ausente con dicha licencia en el mismo departamento, excepto cuando a su discreción la Compañía lo autorice si no afecta sus operaciones.

Sección 2. La licencia personal aquí establecida se concederá al momento de solicitarla el empleado si las operaciones de su departamento no se afectan al concederse la misma. No empece lo anterior, la Compañía concederá dicha licencia en la eventualidad de existir una necesidad imperiosa por motivo de existir una emergencia personal y/o familiar. Esto no se entenderá como que es contrario a la ley de licencia familiar ("Family and Medical Leave Act").

Sección 3. Después de un (1) año de servicio con la Compañía cualquier empleado de la Unidad Apropiaada podrá obtener licencia hasta de un (1) año sin paga para proseguir estudios académicos relacionados con los trabajos de la Compañía, disponiéndose que el empleado con licencia podrá reintegrarse a su empleo una vez termine los estudios. Dicha licencia no se otorgará a más de un (1) empleado a la vez en el mismo departamento, excepto cuando a su discreción la Compañía lo autorice si no afecta sus operaciones.

Sección 4. Los términos de las licencias aquí establecidas podrán extenderse por acuerdo mutuo entre las partes.

Sección 5. El empleado solicitará la licencia con por lo menos diez (10) días calendario de antelación a la fecha en que solicite comenzar el disfrute de la misma, salvo fuerza mayor.

Sección 6. Los empleados disfrutando de aquellas licencias sin paga establecidas en este Convenio tendrán derecho a recibir cualquier aumento o beneficio estipulado en este Convenio al momento de reintegrarse a sus labores.

NSL
22/2/20
TRB

rp
AOL

Sección 7. El empleado en licencia sin paga deberá notificar por escrito a la Compañía con copia al Delegado General y a la Unión, con por lo menos diez (10) días calendario de antelación, cuándo va a regresar a trabajar.

Sección 8. En la eventualidad que la Compañía autorice a un empleado en licencia sin paga regresar antes de finalizar su licencia, le deberá notificar al empleado que está ocupando la posición con por lo menos diez (10) días calendario de antelación a la fecha en que cesará en sus funciones, con copia al Delegado General y a la Unión.

AS
22/2/21

DBB

sp
AOR

NSL
22/2/24
DBB

ARTÍCULO 36
PLAN DE PENSIONES Y PLAN 401-K

Sección 1. La Compañía contribuirá con las cantidades semanales que a continuación se indican para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio por cada empleado de la Unidad Apropriadada para un plan de pensión que será seleccionado por los empleados. Este plan se administrará de acuerdo a las leyes federales y estatales.

Primer año \$18.00 semanales
Segundo año \$19.00 semanales
Tercer año \$20.00 semanales

Sección 2. Cuando un empleado se retire por incapacidad total o para acogerse al Plan de Pensiones provisto en este Convenio, se le pagará a dicho empleado dos (2) semanas de salario por cada año de servicio ininterrumpido con la Compañía hasta un máximo de veintiocho (28) a su tipo de salario regular. Para que un empleado califique para recibir este beneficio, tendrá que haber trabajado no menos de diez (10) años con la Compañía y cumplir con los otros requisitos establecidos en el Plan. El requisito de edad de retiro no aplica a casos de incapacidad total. A opción de la Compañía, no más de cinco (5) empleados podrán retirarse en un mismo año. En caso de que más de cinco (5) empleados quieran retirarse en un mismo año, la selección se hará por antigüedad, disponiéndose que aquellos que no se puedan retirar ese año se les dará preferencia para el siguiente año. En caso de que un empleado se retire por incapacidad total, la Compañía podrá requerir que la incapacidad sea certificada por un médico de su selección y éste será pagado por la Compañía.

Sección 3. Este plan se regirá por las reglas y reglamentos de "The Newspaper Guild Pension Plan".

PLAN 401-K

Sección 1. Durante la vigencia de este Convenio, todos los empleados regulares cubiertos por el mismo podrán participar en el plan 401(K) existente actualmente en la Compañía. El Plan se regirá por las normas actualmente establecidas y los reglamentos y leyes aplicables.

Sección 2. A partir de la fecha de otorgamiento de este Convenio, la Compañía aportará trimestralmente veinticinco (25%) por ciento del primer seis por ciento (6%) del ingreso elegible que el empleado aporte al Plan.

up
AOL

W/S
H/S
R/B

ARTÍCULO 37
PLAN MÉDICO, PLAN DE CÁNCER Y CUIDADO INTENSIVO

Sección 1. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía proveerá a los empleados regulares cubiertos por el mismo, un plan médico hospitalario familiar y/o individual que incluye: cubierta básica, hospitalización, médico quirúrgico, directorio médico, *major medical*, farmacia, costo de espejuelos y plan dental. En la eventualidad que el actual plan médico deje de proveerse, la Compañía contratará un nuevo plan médico cuya cubierta será similar o mejor al plan médico actual, el cuál será notificado y ratificado por la Unión.

Sección 2. La Compañía proveerá a sus empleados regulares cubiertos por este Convenio la cubierta de plan médico, la cual será pagada de manera mensual por la Compañía hasta el máximo de novecientos veinticinco (\$925.00) dólares. De la prima exceder esa cantidad en la renovación del plan, los empleados asumirán el pago del veinte (20%) por ciento de ese aumento y la Compañía asumirá el ochenta (80%) de dicho aumento. En la cubierta de farmacia será prioridad utilizar los medicamentos bio equivalentes en todo momento, con la excepción de orden médica específica sobre utilizar algún medicamento de marca, o que no haya medicamentos bio equivalentes disponibles en el mercado. En la cubierta de farmacia será prioridad utilizar los medicamentos bio equivalentes en todo momento, con la excepción de orden médica específica sobre utilizar algún medicamento de marca, o que no haya medicamentos bio equivalentes disponibles en el mercado.

Cualquier aportación al plan médico a ser pagado por el empleado, será descontada por la Compañía del salario del empleado al preparar la nómina de manera proporcional en cada cheque.

Sección 3. La Compañía concederá un plan de cáncer y cuidado intensivo con una cubierta igual a la vigente actualmente.

Sección 4. Cuando un empleado se retire por incapacidad total, la Compañía continuará pagándole el plan médico y el plan de cáncer y cuidado intensivo durante dieciocho (18) meses.

Sección 5. Todo empleado que haya sido contratado con posterioridad a la fecha del 25 de mayo de 2021, estará cubierto bajo los términos del plan médico, plan de cáncer y cuidado intensivo que la Compañía le provee a los empleados excluidos de la Unidad Apropiaada. Todo empleado que haya sido contratado con anterioridad a la fecha del 25 de mayo de 2021 estará cubierto por este plan médico, plan de cáncer y cuidado intensivo y la Compañía cubrirá

el cien por ciento (100%) del costo de la cubierta del mismo para estos empleados mientras continúen trabajando para la Compañía.

NS
2/2/21
DRB

72 102

ARTÍCULO 38
PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

Sección 1. La Compañía y la Unión no discriminarán por razón de credo, religión, raza, color, sexo, origen nacional, edad, impedimento mental o físico, estado civil, ideas o afiliación política, ser veterano de la guerra de Vietnam, u orientación sindical contra un solicitante o trabajador de la Compañía, condición social, matrimonio (siempre y cuando no haya un claro conflicto por el vínculo matrimonial, como por ejemplo, cuando uno supervisa al otro o están en la misma línea de supervisión), ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, u orientación sexual.

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

JP ADR

NSL
2/2/24
DRB

ARTÍCULO 39
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. Las partes contratantes seguirán el siguiente procedimiento para solucionar las querellas, disputas, conflictos, quejas o agravios relacionados con la interpretación, aplicación y administración de las disposiciones del presente Convenio o en relación con la imposición de cualquier medida disciplinaria a uno o más empleados, incluyendo suspensión o despido que será resuelto de la siguiente forma:

Sección 2. PRIMER PASO: El empleado querellante, por sí o a través del delegado de la Unión en su departamento, presentará su agravio ante el Director de su Departamento y/o su representante autorizado dentro de cinco (5) días laborables después de haber ocurrido el acto o acción que dio lugar a la queja o reclamación. El Director de Departamento y/o su representante autorizado presentará la respuesta al agravio dentro de cinco (5) días laborables de haberse sometido, debiendo notificar su decisión por escrito inmediatamente al empleado y al delegado dentro de esos mismos cinco (5) días laborables. La Compañía someterá a la Unión dentro de quince (15) días laborables de haberse firmado este Convenio, un listado con los nombres de los directores de los departamentos de Producción, Ingeniería, Noticias y Recursos Humanos y sus representantes autorizados. De no estar disponible ni el director ni su representante autorizado, la radicación de la querella podrá hacerse con el/la Gerente de Recursos Humanos o con su representante autorizado.

Cada querella deberá de incluir la fecha del incidente, el nombre del querellante (s), cada artículo que se entiende fue violado y el número de la querella, seguido por el año, inicial del departamento y un recuento de la alegada violación o violaciones, lo suficientemente claro para que se pueda entender la secuencia de eventos que el querellante alega que ocurrió, además del remedio solicitado. La Unión podrá añadir hasta dos (2) artículos adicionales a el, o los artículos invocados en la querella escrita en el Primer paso, incluyendo éstos en la querella escrita radicada en el Segundo paso. La contestación de la Compañía también incluirá los artículos y las razones del porqué entiende la Compañía que no hay violación, de ser ese el caso.

Sección 3. SEGUNDO PASO: Si la respuesta en el Primer Paso no fuera satisfactoria, el empleado a través del Delegado General y/o su designado podrá, no más tarde de cinco (5) días laborables de emitida la decisión en el primer paso, someter el caso por escrito ante la consideración del oficial a cargo de Recursos Humanos. El oficial a cargo de Recursos Humanos y/o su designado tendrá veinte (20) días laborables para reunirse con el querellante, el Delegado General y/o su designado y un oficial autorizado de la Unión con

NS
22/2/24
DRB

ys AOR

el objeto de discutir la queja o el agravio sometido. En situaciones donde el representante de la Unión no esté disponible, el Delegado General podrá, si así lo desea, estar acompañado por el Vice-Delegado General o en su ausencia por un delegado de departamento. El oficial a cargo de Recursos Humanos y/o su designado tendrá luego de haber estudiado el caso presentado diez (10) días laborables para emitir su decisión, debiendo notificar inmediatamente su decisión por escrito a la Unión.

WSL
22/2/24
DBB

El Delegado General, el Vice-Delegado General, el Secretario-Tesoreo, los Delegados en Propiedad y los Alternos de los Departamentos de Producción, Noticias e Ingeniería tendrán acceso a esos departamentos. También tendrán acceso al Departamento de Recursos Humanos, pero solamente entre 9AM y 6PM entre lunes y viernes en días laborables. La Unión someterá a la Compañía, dentro de quince (15) días laborables de haberse firmado el Convenio, un listado con los nombres de los delegados quienes tendrán acceso a los cuatro departamentos antes mencionados.

Si el oficial a cargo de Recursos Humanos y/o su designado no emite ni notifica su decisión por escrito dentro del término establecido o la decisión no es satisfactoria, la Unión tendrá a partir de la fecha en que expiró el término para contestar quince (15) días laborables para someter por escrito el asunto ante la consideración de un árbitro de acuerdo a lo establecido en este Artículo. Cada solicitud de arbitraje deberá someterse con el número de la querrela seguido por el año e inicial del departamento que se le asignó en el Primer paso del procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 4. En aquellos casos en que el agravio sea motivado por la suspensión o despido de un empleado, el representante de la Compañía deberá contestar dentro de cinco (5) días laborables de que se le presente el agravio.

Sección 5. Los límites de tiempo establecidos en este Artículo pueden ser variados únicamente por mutuo acuerdo y por escrito entre las partes.

Sección 6. La Unión podrá someter por escrito directamente al Segundo Paso cualquier querrela que se relacione con la suspensión o despido de un empleado. De optarse por llevarlo directamente al Segundo Paso, los términos establecidos para la tramitación de dicho asunto serán los correspondientes al Segundo Paso.

Sección 7. En la eventualidad que alguna de las partes desee someter una querrela a arbitraje luego de haber procesado la misma a través del Procedimiento de Quejas y Agravios, ésta solicitará del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de

yp
AOR

Puerto Rico que someta a las partes una lista conteniendo los nombres de tres (3) árbitros disponibles para que las partes escojan uno (1) por el proceso de eliminación.

NSL
22/2/24
BB

Sección 8. Al recibo de la terna, la Unión eliminará un nombre y la Compañía un segundo nombre. El nombre que quede sin tachar será el árbitro seleccionado para resolver la controversia.

Sección 9. La decisión del árbitro en cualquier caso de arbitraje será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando sea conforme a derecho.

Sección 10. El árbitro resolverá conforme a las disposiciones del presente Convenio y no tendrá autoridad para enmendarlo, añadirle, quitarle o modificarlo en forma alguna.

Sección 11. La renovación de este Convenio no estará sujeta a arbitraje.

Sección 12. Las reuniones requeridas en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios se celebrarán en días laborables de la Compañía de lunes a viernes, entre 8:00 a.m. y 5:00 p.m.

Sección 13. Si las reuniones entre las partes como parte del procedimiento de quejas y agravios se celebran durante el turno regular del empleado, al empleado siempre y cuando éste no se encuentre suspendido de empleo y sueldo y los testigos incluyendo al delegado, le serán pagadas las horas regulares de su turno de trabajo durante las cuales permanezcan en dicha reunión.

Sección 14. Las reclamaciones de salarios se procesarán bajo este Artículo comenzando en el Segundo Paso y en cuanto al período de la reclamación y los términos prescriptivos serán los que disponen las leyes conforme a derecho y no las que dispone este Convenio.

Sección 15. En la eventualidad que cualquiera de las partes desee que se transcriba la vista de arbitraje, el costo de dicha transcripción será pagado por la parte que así lo interese. De la otra parte interesar copia de la transcripción, pagará la parte correspondiente.

Sección 16. En caso que el empleado procese su querrela sin la intervención de un delegado, el empleado releva a la Unión, delegados y Oficiales de la Unión de cualquier responsabilidad en el trámite si la querrela se convierte en no arbitrable por su conducta haber causado un

mp
AOL

incumplimiento de algún término de tiempo. La resolución de la querrela o caso no podrá ser contraria o inconsistente con los términos del Convenio.

Sección 17. Los testigos de la Unión utilizados durante la vista de arbitraje en sus horas regulares de trabajo serán pagados por la Compañía hasta un máximo de dos (2) testigos por caso. En adición, se le compensarán las horas laborables que el Delegado General pase en dicha vista de arbitraje. Se acuerda, además, que para aquellas querellas que afecten un grupo de empleados que sea de importancia para la Unidad Apropriada, la Compañía acuerda pagar hasta un máximo de cinco (5) testigos para dicho caso.

Esta Sección aplicará siempre y cuando la Unión notifique por escrito los nombres de los testigos con por lo menos siete (7) días calendario de anticipación al día de la vista.

NSL
22/2/21

DRB

up AOR

ARTÍCULO 40 PRODUCTORES INDEPENDIENTES

Sección 1. La Compañía podrá utilizar productores independientes para adquirir servicios y/o productos grabados en videotape o equipo similar, siempre y cuando no sean hechos por productores independientes que tienen contrato o acuerdo de exclusividad con la Compañía. Las producciones en vivo en Puerto Rico producidas por Productores Independientes que no tienen contrato o acuerdo de exclusividad con la Compañía para ser transmitidos por Teleonce de Puerto Rico, serán realizadas por empleados de la Unidad Apropriada.

La adquisición y transmisión por Teleonce de cualquier programa, eventos especiales, segmentos o intervenciones, ya sea grabado, en vivo o diferido, que han sido producidos en Puerto Rico, no constituirá una violación al presente Convenio Colectivo, siempre y cuando el productor pueda contratar los empleados de la Unidad Apropriada que necesite, que estén disponibles y que cualifiquen, sin que sea necesario ninguna rotación u orden específico particular. La obligación del productor en torno a este Artículo concierne al personal necesario y cualificado para la transmisión, por lo que el presente acuerdo no debe interpretarse como que resulta necesario utilizar personal adicional de la Unidad Apropriada, empleados temporeros, miembros de UPAGRA o en la lista de reemplazo para la producción del programa. Las partes expresamente reconocen que la relación obrero patronal será exclusivamente entre el Productor y la Unión. En cuanto a esta producción Teleonce no tiene intervención en el concepto la pre-producción, producción, contenido o la retención permanente de los derechos de distribución para otros mercados. La adquisición y transmisión de estas producciones no se contratarán para sustituir programas regulares hechos en los predios de la Compañía a la firma del presente Convenio Colectivo, ni tampoco se utilizará con el propósito de ocasionar reducción de horas regulares de trabajo ni cesantías de empleados de la Unidad Apropriada. Esta sección no será aplicable a productores que sean empleados del Canal o con contrato de exclusividad y/o acuerdo de exclusividad con Teleonce.

Sección 2. La Compañía no reducirá horas regulares de trabajo ni personal de la Unidad Apropriada debido a la adquisición de programas producidos por productores independientes para transmitirlos por Teleonce, entendiéndose que productores independientes para los propósitos de este Artículo se refiere a aquellos productores que produzcan localmente.

Sección 3. La Compañía hará esfuerzos razonables para convencer al productor independiente que no tiene contrato o acuerdo de exclusividad con la Compañía que utilice sus facilidades y el personal de la Unidad Apropriada.

Sección 4. Aquellos productores independientes que mantienen un contrato o acuerdo de exclusividad con la Compañía ("*in-house producers*") utilizarán los empleados de la Unidad Apropriada que trabajan para la Estación para producir los programas que producen localmente y que se transmiten exclusivamente en una base diaria, semanal, mensual o esporádicamente, por Teleonce Puerto Rico o Teleisla.

Sección 5. Todas las producciones de los Productores Independientes con contrato de exclusividad con Teleonce de Puerto Rico ("*in-house producers*") hechos fuera de Puerto Rico se realizarán por empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 6. Todo productor independiente que no tenga acuerdo de exclusividad con la Compañía que utilice las facilidades de la Compañía para producir el programa en su totalidad, utilizará los empleados incluidos en la Unidad Apropriada. En la eventualidad de que la Compañía no tenga el equipo requerido en sus facilidades, puede alquilar el mismo siempre y cuando el personal de la Unidad Apropriada se utilice. En este caso las disposiciones de la Sección 10 del Artículo 16 (Disposiciones Generales) serán de aplicación. El productor independiente respetará los términos del presente Convenio Colectivo.

Sección 7. Es la intención de las partes que este Artículo no se usará de forma arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

NSL
2/2/2016
[Signature]

[Signature] ACP

**ARTÍCULO 41
SUBCONTRATACIÓN**

La Compañía no utilizará los servicios de personal fuera de la Unidad Apropriada para realizar trabajos que regularmente hacen empleados de la Unidad Apropriada. Solamente se podrá subcontratar temporeraamente trabajos que regularmente hacen los empleados de la Unidad Apropriada tras agotar todos los recursos humanos disponibles de la Unidad Apropriada que puedan realizar el trabajo. Se entiende por recursos humanos disponibles, todos los empleados en turno de trabajo, día libre, vacaciones y lista de re-empleo. La Compañía, a manera de excepción, podrá obtener servicios subcontratados para la limpieza especializada del edificio que los conserjes miembros de la Unidad Contratante usual y regularmente no llevan a cabo, tales como lavado de alfombras, hasta dos (2) veces al año; o para eliminación de hongo cuando surja la necesidad.

NSL
22/2/24

DRB

ph
AOL

ARTÍCULO 42
RESERVA DE EMPLEO

Sección 1. Cuando un empleado regular se incapacite por un accidente de trabajo y su incapacidad sea de carácter temporero que no le permita trabajar, la Compañía le reservará el empleo hasta un máximo de veinticuatro (24) meses, disponiéndose que cuando un empleado regular se incapacite por un accidente no relacionado con el trabajo, la Compañía le reservará el empleo hasta un máximo de veinticuatro (24) meses. Las partes, de mutuo acuerdo, podrán extender dicho término por escrito en casos extraordinarios.

Sección 2. La Compañía podrá nombrar empleados temporeros en sustitución del empleado incapacitado temporera y éstos cesarán en su empleo al regresar el empleado temporera incapacitado sin derecho a compensación por cesantía alguna, excepto lo dispuesto en contrario en cualquier otra disposición del presente Convenio.

Sección 3. Una vez que un médico certifique que el empleado incapacitado temporalmente se encuentra en condiciones de volver a trabajar, la Compañía repondrá al empleado a su antigua posición, si el empleado está capacitado para realizar las tareas inherentes a su posición, con los aumentos y demás beneficios que le corresponden. El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los quince (15) días calendario a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar para tener derecho a que se le reponga en su antiguo empleo.

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

Sección 5. De no existir su antiguo empleo, el empleado podrá desplazarse a otra posición que califique y tenga mayor antigüedad. Si el empleado no califica o no tiene antigüedad para desplazarse a otra posición donde califique, recibirá compensación por cesantía según dispone el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio que tenga acumulado y será incluido en la lista de re-empleo.

NSL
22/12/20
JRB

AD2

up

ARTÍCULO 43
SEGURO DE VIDA

La Compañía pagará el costo de una póliza de seguro de vida que incluya una cubierta por desmembramiento para todos los empleados de la Unidad Apropiaada durante la vigencia de este Convenio, cuyo beneficio será de cien mil dólares (\$100,000) por muerte natural y doscientos mil dólares (\$200,000) por muerte accidental.

MSL
22/2/24
DP

rp
AOR

ARTÍCULO 44

SEGURO DE VIDA POR RIESGO/SEGURO POR INCAPACIDAD

Sección 1. La Compañía pagará el costo de una póliza de seguro de vida por riesgo que cubra muerte accidental e incluya cubierta por desmembramiento para los empleados que laboran como Fotoperiodistas, Reporteros, Ingenieros, Operadores de Unidad Móvil, Empleados de Escenografía y Técnicos de Exterior. La cubierta de vida de dicho seguro será de doscientos mil dólares (\$200,000).

Sección 2. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía proveerá un seguro de incapacidad ("*Long Term Disability*") a todos los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 3. El empleado tendrá derecho a recibir el cincuenta por ciento (50%) de su salario regular elegible, hasta un máximo de tres mil dólares (\$3,000) mensuales, mientras dure su incapacidad o hasta los sesenta y cinco (65) años de edad.

Sección 4. El período de espera para los beneficios será de noventa (90) días a partir de la aprobación de la incapacidad.

NSL
22/2/24
[Signature]

[Signature]

ARTÍCULO 45 SALARIOS

Sección 1. Los empleados regulares incluidos en la Unidad Apropriadada recibirán los siguientes aumentos de salarios semanales para un Convenio de tres años efectivo a partir de la fecha de la firma del Convenio en su forma final, luego de la ratificación por la matrícula de la misma:

- a. A la firma del Nuevo Convenio \$25.00 semanales.
- b. Al finalizar el Primer año del Convenio \$25.00 semanales.
- c. Al finalizar el Segundo año del Convenio \$25.00 semanales.

El aumento de salario a la firma del Convenio, primer aumento de Convenio, se otorgará a los que comenzaron a trabajar antes del 1ro. de enero de 2023.

Sección 2. Retroactividad:

Bono de firma-\$1,300.00 a todos los empleados que comenzaron a trabajar antes del 1ro. de enero de 2023.

Este pago se hará de la siguiente manera:

\$650.00-A la firma del Convenio.

\$650.00-Tres meses luego de la firma del Convenio.

NSL
22/2/24

IBB

yd

AD2

**ARTÍCULO 46
TARIFAS MÍNIMAS**

NSK
22/1/24
ORB

CLASIFICACIÓN	TARIFA MÍNIMA
Técnico de Ingeniería Grado Asociado	\$440.00
Bachillerato	480.00
Técnico de Video Tape	430.00
Técnico de Master Control	440.00
Técnico de Estudio (Camarógrafos y Operador de Micrófonos)	485.00
Técnico de Exteriores	430.00
Luminotécnico / Teleprompter	430.00
Técnico de Microonda	430.00
Reportero Ancla	630.00
Reportero Ancla Deportes	550.00
Reportero Ancla Arte y Cultura	550.00
Reportero Ancla del Tiempo	550.00
Reportero	500.00
Fotoperiodista	450.00
Maquillista	430.00
Traductor	450.00
Empleado de Escenografía	430.00

up
AOL

Personal de Mantenimiento Edificios /Utilidad General	420.00
Editor Noticias	450.00
Videotecario	430.00
Técnico de Generar Caracteres	430.00
Artista Gráfico / Noticias	480.00
Artista Gráfico de Producción	480.00
Editor de Promociones	480.00
Editor Post Producción	480.00
Operador Unidad de Remoto	430.00
Coordinador	445.00
Técnico de Audio	500.00
Mensajero	420.00
Recepcionista	420.00
Conserje	420.00
Musicalizador	530.00
Editor de Programación	480.00
Editor No Lineal	520.00
Fotógrafo / Reportero de Helicóptero	530.00
Reportero Internet	590.00
Fotoperiodista/Editor de Noticias	520.00

NSL
22/2/24
RRB

up
AOL

Reportero/Reportero Internet	590.00
Reportero/Reportero Internet: Anclas de Deportes, Arte y Cultura, Tiempo	610.00
Técnico de Operación y Control (TOC)	430.00
Fotoperiodista/Editor de Noticias/Remotero	535.00
Técnico de Exterior/Editor	520.00
Videoperiodista	615.00

NS/
22/2/24
ARR

up
AER

WSL
22/4/20
DRB

ARTÍCULO 47
TALLER UNIONADO

Sección 1. Será una condición de empleo que todos los empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio pertenezcan y continúen perteneciendo a la Unión y estar al día en todas sus obligaciones como miembros de la Unión referente a cuotas de iniciación y cuotas regulares no más tarde de:

- a. El trigésimo primer (31) día a partir de la fecha en: que este Convenio entre en vigor, o
- b. Al trigésimo primer (31) día a partir de la fecha de empleo, la que sea más tarde.

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

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

Sección 4. Este Artículo entrará en vigor y será efectivo en la fecha del otorgamiento de este Convenio Colectivo.

pd AOB

15/1
22/2/24
DB

ARTÍCULO 48
TRABAJO DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1. La Compañía usará los servicios de personal de la Unidad Apropriada para realizar trabajos en Puerto Rico que hagan los empleados incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en caso de emergencia y/o mientras adiestran empleados nuevos.

Sección 2. Toda producción de noticias realizada exclusivamente para la Compañía se realizará con miembros de la Unidad Apropriada, excepto cuando sea fuera de Puerto Rico. Dicha excepción no ocasionará cesantías o reducción de horas regulares de trabajo.

Sección 3. La Compañía no podrá asignar trabajos excluidos de la Unidad Apropriada a empleados cubiertos por este Convenio sin el consentimiento de la Unión, excepto en casos de emergencia.

Sección 4. Las partes reconocen que la esencia misma de la actividad de la Compañía requiere extrema dedicación y atención a los televidentes y que sobre todo se debe asegurar la calidad del servicio que se presta.

Sección 5. En la eventualidad de que ocurran cambios tecnológicos y/o se introduzcan equipos nuevos o modificados en las áreas de la Compañía en donde se realizan trabajos de la Unidad Apropriada que modifique la labor, responsabilidades o ejecutoria de los empleados incluidos en la Unidad Apropriada, dicha labor continuará siendo trabajo de la Unidad Apropriada cuando dicho trabajo es realizado en Puerto Rico exclusivamente para Liberman Media Group, LLC y la Compañía no usará los servicios del personal excluido de la Unidad Apropriada, excepto según otra cosa se disponga en este Convenio.

Sección 6. El requisito de usar personal cubierto por este artículo no aplicará a aquel trabajo que es realizado en situaciones de emergencia, mientras se adiestran empleados, de forma temporera cuando el trabajo a realizarse requiere unas destrezas creativas que sólo posee personal fuera de la Unidad Apropriada, ni en trabajo incidental llevado a cabo por supervisores, ni en trabajo incidental y momentáneo llevado a cabo por colaboradores. Tal participación no ocasionará cesantías o reducción de horas regulares de trabajo.

Sección 7. Todos los programas, eventos especiales, vivos o grabados o diferidos ("delayed") que sean producidos en Puerto Rico por Liberman Media Group, LLC de Puerto Rico o por aquellos productores independientes que mantienen un contrato o acuerdo de exclusividad con Liberman Media

Group. LLC ("in-house producers"), para Liberman Media Group. LLC y sean transmitidos por Liberman Media Group. LLC y/o cualquier servicio de programación que Liberman Media Group. LLC le provea a otro canal localizado en Puerto Rico, serán hechos por empleados de la Unidad Apropiaada, excepto si se han agotado todos los recursos humanos disponibles de la Unidad Apropiaada que puedan realizar el trabajo. Se entiende por recursos humanos disponibles, todos los empleados en turno, día libre, vacaciones y lista de reemplazo.

WSL
12/2/24
DR

JP
AOR

ARTÍCULO 49
UNIFORMES

Sección 1. La Compañía proveerá cuatro (4) uniformes (pantalón y camisa) al ingreso del empleado y tres (3) uniformes adicionales a la fecha de su aniversario de empleo y/o por motivo de su normal deterioro sin costo alguno a los empleados en las siguientes clasificaciones:

- a. Mantenimiento de Edificios (utility)
- b. Maquillista (batas)
- c. Conserje
- d. Técnico de Producción
- e. Escenografía (5 camisas/3 pantalones)
- f. Mensajero
- g. Ingeniero
- h. Técnico de Unidad Móvil
- i. Técnico de Exterior

Bajo circunstancias normales los empleados vendrán requeridos a usarlos a diario. La Compañía hará los esfuerzos razonables para hacer los arreglos con el suplidor o el establecimiento para que el empleado pueda medirse la ropa ya que esta puede variar dependiendo del fabricante.

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

Sección 3. A los Fotoperiodistas y Fotoperiodistas/Editores de Noticias, la Compañía le suministrará dos (2) veces al año cinco (5) camisas variadas y cuatro (4) pantalones estilo casual para usarse como uniforme para trabajar diariamente. Los mismos serán entregados en los meses de mayo y noviembre durante la vigencia del Convenio. Bajo circunstancias normales los empleados vendrán requeridos a usarlos en horas laborables.

Sección 4. Durante el primer año de Convenio, se entregará un abrigo ("jacket") a todos los empleados de la Unidad Apropriada el cuál podrá ser reemplazado hasta un máximo de dos (2) ocasiones durante la vigencia del Convenio, por motivo del normal deterioro del mismo. No se reemplazará por pérdida.

Sección 5. La Compañía proveerá zapatos de seguridad una (1) vez al año o por motivo de su deterioro normal a los empleados en las clasificaciones de Escenografía, Videotecario, Conserje, Empleado de Mantenimiento de Edificios, Ingeniero, Técnico de Microonda, Técnico de Exterior, Técnico de Exterior/Editor, Fotoperiodista, Fotoperiodista/Editor, Técnico de Audio, Técnico de Luces, Coordinador de Piso y Técnico de Unidad Móvil.

Sección 6. Si la Compañía requiere que los empleados usen vestimenta negra para eventos especiales, se las proveerá sin costo alguno.

NSL
22/1/24

DRB

up
ADL

ARTÍCULO 50 VACACIONES

Sección 1. Todo empleado de la Unidad Apropriada tendrá derecho a acumular vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, de acuerdo a la siguiente escala:

- a. Empleados que hayan trabajado con la Compañía cuatro (4) años o menos acumularán diecinueve (19) días laborables de vacaciones al año.
- b. Aquellos empleados que hayan trabajado más de cuatro (4) años pero menos de ocho (8), acumularán vacaciones a razón de veintiún (21) días laborables al año.
- c. Aquellos empleados que hayan trabajado más de ocho (8) años de servicio, acumularán vacaciones a razón de veintitrés (23) días laborables al año.

Sección 2. Para tener derecho a acumular vacaciones, el empleado deberá haber trabajado cien (100) horas de labor durante cada mes de trabajo. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes acumulará vacaciones en la proporción al número de horas que trabaje en el mes.

Sección 3. El empleado disfrutará las vacaciones consecutivamente, aunque a petición de éste, la Compañía podrá fraccionarlas en dos (2) o más períodos.

Sección 4. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el normal funcionamiento de la Compañía. A estos efectos, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Cada empleado notificará al Director de su departamento por escrito, no más tarde del 15 de enero de cada año, la fecha y una alterna en que solicita disfrutar sus vacaciones en orden de preferencia.
- b. El Director del departamento publicará el programa de vacaciones no más tarde del 1ro de febrero de cada año. Una vez las vacaciones de un empleado hayan sido programadas, no deberán cambiarse, excepto por motivo de circunstancias imprevistas, extraordinarias o de emergencia.

- NS/22/24
AB
- c. En la programación de las vacaciones, la Compañía dará prioridad a los empleados más antiguos en la Compañía de acuerdo a lo anteriormente dispuesto. Este cambio se añadirá en el año calendario siguiente a la fecha de efectividad de este convenio.
 - d. Si un empleado no cumple con el requisito de someter por escrito su solicitud de vacaciones, la Compañía y el empleado programarán por mutuo acuerdo dichas vacaciones. De no existir acuerdo, la Compañía le asignará al empleado el período en que habrá de disfrutarlas.

Sección 5. Las vacaciones podrán acumularse durante más de un (1) año, pero nunca por más de dos (2) años, y las acumuladas durante el año anterior serán disfrutadas en el año siguiente.

Sección 6. Durante el período en que los empleados estén disfrutando de sus vacaciones, acumularán vacaciones y licencia por enfermedad.

Sección 7. La paga por concepto del período de vacaciones se pagará al empleado al momento de irse de vacaciones de acuerdo al tipo por hora regular de paga que éste devengue en ese momento.

Sección 8. De tener el empleado derecho a un aumento en su paga durante el período en que disfruta las vacaciones, el empleado lo recibirá comenzando con la fecha de efectividad cuando regrese de sus vacaciones.

Sección 9. En caso de que el empleado cese en su trabajo, la Compañía le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un (1) año.

Sección 10. En caso de muerte de un empleado, se le entregará la paga correspondiente a las vacaciones acumuladas a los herederos del empleado, según se determine por el tribunal.

Sección 11. Los empleados no serán penalizados por negarse a interrumpir sus vacaciones mientras se encuentren disfrutando de éstas.

Sección 12. No se hará ningún cambio en el programa de vacaciones después de publicado a menos que el empleado afectado dé su consentimiento, o en caso que un empleado o la Compañía tenga una emergencia y/o surja alguna necesidad operacional imprevista.

Sección 13. Las vacaciones acumuladas en exceso de dos (2) años, a determinarse en base a la acumulación anual del empleado, serán pagadas al empleado a razón del doble de su tipo por hora regular de paga al momento de disfrutar sus vacaciones.

Sección 14. La Compañía, en los casos que determine existe la necesidad de cubrir las vacaciones, tendrá personal disponible para hacer las vacaciones de los empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 15. Todo empleado que se enferme mientras se encuentre disfrutando de vacaciones podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a licencia por enfermedad en la medida que someta la correspondiente certificación médica según se dispone en el Artículo 28 (Licencia por Enfermedad).

Sección 16. El empleado disfrutará sus vacaciones consecutivamente. A petición de éste, la Compañía podrá fraccionarlas en dos (2) o más períodos, siempre y cuando las disfrute el mismo año.

Sección 17. Por mutuo acuerdo entre el empleado y la Compañía, se le podrá pagar al empleado el exceso de vacaciones de un (1) año sin tener que disfrutarlas.

NSL
22/2/24
DAB

up
AOR

**ARTÍCULO 51
VIGENCIA**

ACD
NSL
22/2/24
DJB

Sección 1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 22 de febrero de 2024 y se extenderá por un período de tres (3) años a partir de esa fecha, o sea hasta el 21 de febrero de 2027, a las 12:00 de la medianoche y de ahí en adelante continuará en vigor de año en año, a no ser que cualquiera de las partes notifique a la otra por escrito, y por correo certificado, su interés en modificarlo, con por lo menos noventa (90) días de anticipación.

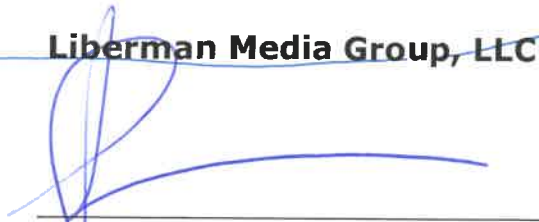
Sección 2. Hasta tanto se negocie el nuevo Convenio, este Convenio continuará en plena fuerza y vigor.

Sección 3. Las partes se comprometen a comenzar negociaciones para un nuevo Convenio por lo menos dieciocho (18) meses antes de su fecha de expiración. Durante ese período las partes, de buena fe, coordinarán reuniones periódicas con el propósito de acordar un nuevo Convenio antes que venza el presente Convenio.

En San Juan, Puerto Rico, a los 22 días del mes de febrero de 2024.

**UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS
LOCAL 33225 (UPAGRA)**

Liberman Media Group, LLC



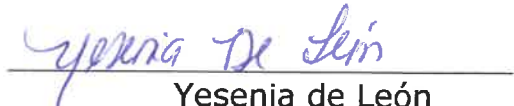
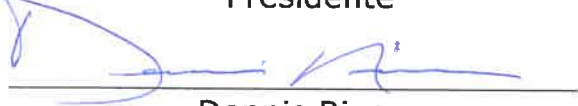
Néstor Soto López
Secretario Ejecutivo y Portavoz

Lenard Liberman
Presidente



Dagmar Santana
Presidente

Lcdo. Ángel Omy Rey
Portavoz



Dennis Rivera
Delegado General
Miembros del Comité Negociador

Yesenia de León
Directora de Recursos Humanos
Miembros de Comité Negociador



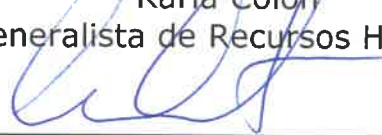
Ricardo Currás



Karla Colón
Generalista de Recursos Humanos



Ricardo Rojas



Winter Horton
Chief Operating Officer



Víctor Fernández



Zahiry Velez



Carlos Mediavilla
