

CONTENIDO

	<u>COMPARECENCIA</u>	<u>6</u>
ARTÍCULO 1	<u>DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS</u>	<u>7</u>
ARTÍCULO 2	<u>RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN</u>	<u>7</u>
ARTÍCULO 3	<u>DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN</u>	<u>7</u>
ARTÍCULO 4	<u>PAZ INDUSTRIAL</u>	<u>9</u>
ARTÍCULO 5	<u>UNIDAD APROPIADA</u>	<u>9</u>
ARTÍCULO 6	<u>TALLER UNIONADO</u>	<u>11</u>
ARTÍCULO 7	<u>DESCUENTO DE CUOTAS</u>	<u>12</u>
ARTÍCULO 8	<u>PROCEDIMIENTO DE QUEJAS,</u>	
	<u>AGRAVIOS Y ARBITRAJE</u>	<u>13</u>
ARTÍCULO 9	<u>DELEGADOS Y REPRESENTANTES</u>	
	<u>DE LA UNIÓN</u>	<u>18</u>
ARTÍCULO 10	<u>ANTIGÜEDAD</u>	<u>20</u>
ARTÍCULO 11	<u>PERIODO PROBATORIO</u>	<u>21</u>
ARTÍCULO 12	<u>EMPLEADOS REGULARES</u>	<u>22</u>
ARTÍCULO 13	<u>EMPLEADOS TEMPOREROS</u>	<u>22</u>
ARTÍCULO 14	<u>INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS</u>	<u>23</u>
ARTÍCULO 15	<u>EXPEDIENTE DEL EMPLEADO</u>	<u>24</u>

ARTÍCULO 16	<u>PUESTOS FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA</u>	25
ARTÍCULO 17	<u>JORNADA DE TRABAJO</u>	26
ARTÍCULO 18	<u>CESANTÍAS O REDUCCIÓN DE PERSONAL</u>	32
ARTÍCULO 19	<u>ESTABILIDAD DE EMPLEO</u>	34
ARTÍCULO 20	<u>AUTOMATIZACIÓN</u>	36
ARTÍCULO 21	<u>TAREA PROTEGIDA</u>	38
ARTÍCULO 22	<u>SUBCONTRATACIÓN</u>	40
ARTÍCULO 23	<u>PLAZAS VACANTES, ASCENSOS Y</u>	
	<u>TRASLADOS</u>	40
ARTÍCULO 24	<u>PAGO POR LABOR INTERINA Y</u>	
	<u>DIFERENCIALES</u>	43
ARTÍCULO 25	<u>BONIFICACIÓN Y SALARIOS</u>	47
ARTÍCULO 26	<u>PLAN MÉDICO</u>	47
ARTÍCULO 27	<u>BONO DE NAVIDAD</u>	48
ARTÍCULO 28	<u>DÍAS FERIADOS</u>	49
ARTÍCULO 29	<u>VIAJES Y DIETAS</u>	52
ARTÍCULO 30	<u>SEGUROS</u>	55
ARTÍCULO 31	<u>VESTIMENTA, UNIFORMES Y EQUIPO</u>	55

ARTÍCULO 32	<u>CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN</u>	57
ARTÍCULO 33	<u>LICENCIA REGULAR (VACACIONES)</u>	59
ARTÍCULO 34	<u>LICENCIA POR ENFERMEDAD</u>	62
ARTÍCULO 35	<u>LICENCIA POR MATERNIDAD</u>	66
ARTÍCULO 36	<u>LICENCIA SIN SUELDO</u>	69
ARTÍCULO 37	<u>LINCENCIA SINDICAL</u>	72
ARTÍCULO 38	<u>LICENCIA DEPORTIVA</u>	73
ARTÍCULO 39	<u>LICENCIA PARA FINES FUNERALES</u>	74
ARTÍCULO 40	<u>LICENCIA PARA EMPLEADOS</u>	
<u>COLEGIADOS</u>		75
ARTÍCULO 41	<u>LICENCIA PARA FINES JUDICIALES</u>	75
ARTÍCULO 42	<u>LICENCIA MILITAR</u>	76
ARTÍCULO 43	<u>LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA</u>	77
ARTÍCULO 44	<u>LICENCIA POR PATERNIDAD</u>	78
ARTÍCULO 45	<u>LICENCIA Y BECAS PARA ESTUDIOS</u>	79
ARTÍCULO 46	<u>PAGO DE MATRÍCULA</u>	82
ARTÍCULO 47	<u>ADIESTRAMIENTOS DE CORTA</u>	
<u>DURACIÓN</u>		83

ARTÍCULO 48	<u>PAGO GLOBAL POR SEPARACIÓN</u>	84
ARTÍCULO 49	<u>REUBICACIÓN POR INCAPACIDAD</u>	85
ARTÍCULO 50	<u>RESERVA DE EMPLEO</u>	86
ARTÍCULO 51	<u>SALUD Y SEGURIDAD</u>	86
ARTÍCULO 52	<u>DISPOSICIONES GENERALES</u>	89
ARTÍCULO 53	<u>DISPOSICIONES ESPECIALES</u>	91
ARTÍCULO 54	<u>ESTACIONAMIENTO PARA</u>	
<u>EMPLEADOS</u>		93
ARTÍCULO 55	<u>TABLÓN DE AVISOS</u>	95
ARTÍCULO 56	<u>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u>	95
ARTÍCULO 57	<u>USO Y/O ABUSO DE DROGAS ILEGALES</u>	
	<u>Y BEBIDAS ALCOHOLICAS</u>	96
ARTÍCULO 58	<u>PRODUCTIVIDAD</u>	97
ARTÍCULO 59	<u>ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES</u>	97
ARTÍCULO 60	<u>CLÁUSULA DE SALVEDAD</u>	98
ARTÍCULO 61	<u>PATRONO SUCESOR</u>	98
ARTÍCULO 62	<u>LICENCIA CON SUELDO EN CASOS DE ACCIDENTES O ENFERMEDADES OCUPACIONALES</u>	99
ARTÍCULO 63	<u>VIGENCIA</u>	100

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE:

LA CORPORACION DE PUERTO RICO PARA LA DIFUSION PUBLICA, instrumentalidad corporativa establecida por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominada, "La Corporación".

DE LA OTRA PARTE:

LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO – UGT1199, afiliada a la Service Employees International Union - SEIU, organización obrera con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada por sus oficiales autorizados, de ahora en adelante denominada, "La Unión".

ARTICULO 1

DECLARACION DE PROPOSITOS

La paz industrial y las mejores relaciones obrero patronales deben mantenerse mediante acciones constructivas y de buena voluntad, fijando condiciones decorosas para el empleado y la Corporación. Las partes declaran que la contratación colectiva de salarios y condiciones decorosas de trabajo es un medio eficaz para mantener la armonía para beneficio de ambas partes.

La Unión, así como sus miembros, y la Corporación, acuerdan promover en todo momento, y en lo más plenamente posible, un compromiso de servicio de excelencia y una operación eficiente en beneficio de todo el pueblo de Puerto Rico.

Asimismo ambas partes se comprometen a laborar por las mejores relaciones para así garantizar la paz laboral en los centros de trabajo de la Corporación.

ARTICULO 2

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1: La Corporación reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en las Unidades Apropriadas que más adelante se definen, según Certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso P-20-02 y en Certificación emitida por la Honorable Junta, el 8 de enero de 1993; y en los Casos P-2002-01, D-2006-1411 y en la Decisión y Certificación del 13 de julio de 2006, a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, tipo de paga, horas de trabajo, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, así como en cuanto al cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 3

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1: Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Corporación retiene el derecho exclusivo de administrar y dirigir su negocio, incluyendo el derecho a:

- a. Programar y dirigir todos sus recursos humanos y todas las operaciones de la Corporación, incluyendo métodos y procedimientos de operación, establecer y poner en vigor normas y estándares para establecer y mantener la calidad de la operación de la Corporación y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa; mover, cambiar y/o trasladar empleados en forma temporera o permanente.
- b. Determinar si sus operaciones serán o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades.
- c. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- d. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por justa causa. Igualmente la Corporación podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad, según lo disponga este Convenio Colectivo, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por razones probadas fiscales y/o de falta de trabajo.
- e. Determinar los turnos y el comienzo y la duración de éstos; las horas a ser trabajadas por los empleados en el día y en la semana de trabajo y las horas de tiempo extra a trabajarse diaria y/o semanalmente.
- f. Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo: Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia y Puntualidad, Política sobre Consumo de Alcohol, Reglamento de Detección de Sustancias Controladas, Sistema de Cámaras de Video y/o Monitoreo Electrónico.

Sección 2: La omisión por la Corporación de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o la facultad de la Corporación de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 3: Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Corporación.

Sección 4: La Corporación no ejercerá derechos y prerrogativas de forma arbitraria o caprichosa, ni con el ánimo de discriminar en contra de la Unión o sus empleados.

ARTICULO 4 PAZ INDUSTRIAL

Sección 1: Este Convenio se celebra con el fin de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Corporación y los empleados que ésta emplea y que están representados por la Unión. Con ese propósito en mente, las partes se comprometen a dirimir todas aquellas quejas, controversias o reclamaciones que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio a través de los mecanismos creados en el mismo.

Sección 2: La Unión y sus miembros convienen que durante la vigencia de este Convenio, no declararán huelgas de clase alguna, ni respaldarán reducciones en el ritmo de trabajo, ni celebrarán, piquetes en los predios de la Corporación, ni participarán directa o indirectamente en cualquier acto que interfiera o interrumpa las operaciones de la Corporación. Disponiéndose, que el terreno publico que circunda la Corporacion no forma parte de sus predios.

Sección 3: La Corporación se compromete a no usar el recurso de cierre forzoso (lock-out) contra la Unión ni contra los miembros de la Unidad Apropiada.

ARTICULO 5 UNIDAD APROPIADA

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo en lo sucesivo denominados "Empleados" serán los siguientes:

Sección 1:

UNIDAD A (PRODUCCION, MANTENIMIENTO Y OFICINA)

Incluye todos los empleados de producción, mantenimiento y oficina que utiliza la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública en Radio y Televisión en la isla de Puerto Rico, según certificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

UNIDAD B (PROFESIONALES Y TECNICOS)

Incluye todos los empleados profesionales y técnicos que utiliza la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública en Radio y Televisión en la isla de Puerto Rico; según certificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico así como las Personas Anclas del Departamento de Noticias y los Asistentes de Cuidado Diurno adscritos al Centro de Cuido. Se excluyen de ambas unidades, Administradores, Ejecutivos, Supervisores y todo personal con capacidad de emplear, despedir, ascender, disciplinar, o de otra forma variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al respecto, incluyendo: los empleados íntimamente ligados a la gerencia, los empleados confidenciales, los auditores, los guardianes, todos los empleados de la Oficina de Recursos Humanos, los de la Oficina del Presidente, incluyendo su chofer, las secretarias de Directores, Subdirectores, Gerentes y Supervisores, empleados de nómina, contrato y pagaduría, Productores con funciones administrativas que manejan presupuesto y/o personal, Productores de Noticias de Radio y T.V., Directores de Radio y TV, Directores Técnicos, artistas y personal con talentos naturales que no sean empleados regulares, y cualesquiera otros puestos cuyas funciones conlleven responsabilidades iguales a los puestos excluidos de la Unidad, según los define la Ley.

Sección 2: En casos de artistas o productores independientes que requieran usar sus propios recursos tales como: maquillista, peinador, especialistas en iluminación, sonido, música y/o edición, la Corporación asegurará que ningún empleado dentro de la Unidad Apropiaada se le afectará sus horas regulares de trabajo por esta causa, ni privará a los empleados cubiertos por este Convenio de trabajar su jornada regular y horas extras, si alguna, ni reducirá el crecimiento normal de empleados pertenecientes a la Unidad Apropiaada.

Sección 3: En aquellos casos donde las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre la inclusión o exclusión de una plaza en la unidad contratante, las partes se reservan el derecho de acudir a la Junta de Relaciones del Trabajo mediante el procedimiento de clarificación de unidad apropiada en aquellos casos en que se plantee la inclusión o exclusión de una plaza en la unidad contratante.

ARTICULO 6

TALLER UNIONADO

Sección 1: Todos los empleados cubiertos por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, se les requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembro bonafide de la misma.

Sección 2: Todo empleado cubierto por este Convenio que a la fecha de firmarse el mismo no esté afiliado a la Unión, se le concede como condición para continuar en su empleo, un plazo de treinta y un (31) días para afiliarse a la misma y mantenerse como miembro bonafide y al día con el pago de cuotas.

Sección 3: Todo empleado nuevo que emplee La Corporación después de firmarse este Convenio, cuya ocupación esté dentro de las disposiciones del mismo, viene obligado, como condición para continuar trabajando, a ingresar a la Unión a los treinta y un (31) días siguientes de haber empezado a trabajar. Todos los empleados elegibles como miembros de la Unión serán aceptados bajo los mismos términos y condiciones de los otros miembros.

Sección 4: La Corporación se compromete a suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado cubierto por este Convenio que dejara de ingresar a la Unión después del término de treinta y un (31) días especificados o por falta de pago de cualquiera de sus cuotas, siempre y cuando la Unión lo solicite por escrito por correo certificado, con copia al empleado afectado y presente pruebas al efecto. La Corporación tendrá diez (10) días laborables para tomar acción sobre la solicitud.

Sección 5: La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su Constitución y Reglamento.

Sección 6: La Unión indemnizará y salvaguardará a la Corporación contra cualesquiera y todas las reclamaciones por daños o penalidades que surjan como resultado de cualquier acción que pueda tomar la Corporación con el fin de cumplir con las disposiciones de este artículo. Los despidos, si alguno, que se realicen por este motivo no estarán sujetos a ser cuestionados mediante el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 7: La Corporación notificará a la Unión de todo nuevo nombramiento cubierto por este Convenio Colectivo inmediatamente se extienda el mismo.

Sección 8: Para orientar a empleados nuevos en cuanto a asuntos inherentes a la Unión, la Corporación previa solicitud con suficiente antelación por parte de la Unión gestionará algún espacio para que el representante que designe la Unión oriente a éstos. La Corporación facilitará una vez cada quincena el lugar para que los nuevos empleados sean orientados por el representante de la Unión.

ARTICULO 7 DESCUENTO DE CUOTA

Sección 1: La Corporación conviene en deducir del salario de cada empleado incluido en la Unidad Apropiaada, conforme a la cláusula de Taller Unionado, la cuota regular uniforme que la Unión certifique de acuerdo a su Reglamento y Constitución.

Sección 2: Tales deducciones serán hechas de los salarios pagaderos quincenalmente y serán aplicables a la cuota del mes en que se hagan las deducciones.

Sección 3: Todas las sumas así deducidas por la Corporación serán enviadas por cheque una vez al mes a la Unión, a la dirección que informe la Unión en o antes del décimo quinto (15) día del mes siguiente a su descuento. La Corporación no hará dichas remesas hasta que la Unión le demuestre que su Tesorero ha prestado una fianza, en garantía del fiel cumplimiento de sus responsabilidades como tal. La Corporación proveerá a la Unión una relación mensual con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho descuento, conteniendo, además, el importe individual y total de los mismos. En los períodos de pago donde hayan días feriados envueltos, las fechas para pago de cuotas se extenderán de forma proporcionada a los días feriados.

Sección 4: Conjuntamente con las cuotas, la Corporación remitirá a la Unión todos los meses una lista conteniendo los nombres en orden alfabético de los empleados y el número de seguro social a quienes se les hizo la deducción por concepto de cuota según dispone este Artículo.

Sección 5: En caso de que cualquier organismo competente determine que cualquier cuota es ilegalmente fijado o deducida, la Unión relevará a la Corporación de toda responsabilidad y lo indemnizará y realizará cualquier reembolso ordenado por dicho organismo.

Sección 6: A solicitud de la Unión la Corporación suplirá la dirección postal más reciente de los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo.

ARTICULO 8 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: La Unión y la Corporación se comprometen a someter todas las querellas, quejas y controversias o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implantación, administración y aplicación de este Convenio, al procedimiento para atender y resolver querellas creado en este artículo. A tales efectos, se establece el siguiente procedimiento.

a. Se entenderá por quejas, querellas y/o agravios cualquier reclamación que tenga la Corporación, la Unión y/o cualquier empleado por una alegada violación de este acuerdo.

b. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja, agravios o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia.

Sección 2: Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

PRIMER PASO:

A. Determinación del Supervisor

La Unión, cualquier empleado o grupo de empleados, a través del Delegado de la Unión u Oficial de Servicio de la Unión que se considere perjudicado por alguna acción de la Corporación, podrá presentar su queja, por escrito, a su supervisor inmediato dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja. En casos en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles el empleado podrá radicar su querella por sí mismo.

El supervisor inmediato del empleado y el Jefe del Supervisor o Director del Departamento deberán reunirse con el querellante y con el Delegado u Oficial de la Unión para dialogar sobre la querella, y decidir sobre la misma dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que recibió la querella.

La contestación a dicha querella se hará por escrito dentro del término antes indicado, entendiéndose que las partes suscribirán una certificación sobre el resultado de dicha reunión con copia a los presentes.

B. Determinación del Presidente o funcionarios que responden a éste directamente.

La Unión o cualquier empleado o grupo de empleados que no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio Colectivo adoptada oficialmente por el Presidente de la Corporación o por alguno de los funcionarios que responden directamente a éste y que tienen a su cargo unidades operacionales, podrá a través del Delegado u Oficial de la Unión, dirigir el primer paso del procedimiento para atender y resolver quejas al funcionario que haya tomado la determinación y no al supervisor inmediato del empleado, dentro del término de siete (7) días laborables. En caso en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles el empleado podrá radicar su querella por sí mismo.

Si la contestación del funcionario no fuere satisfactoria o si éste no contestara dentro del término de (10) días laborables a partir de la fecha de recibo de la querella; la Unión podrá someter por escrito dicha querella al segundo paso del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje dentro de término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha que recibió o debió haber recibido la contestación del funcionario concernido.

De tratarse de una determinación del Presidente se podrá elevar la querella directamente al tercer paso.

SEGUNDO PASO: COMITÉ DE CONCILIACIÓN

A. En caso de que el supervisor inmediato no conteste dicha queja, agravio o reclamación o si habiendo contestado a juicio del empleado,

Delegado o la Unión, dicha contestación o posición no es satisfactoria; el empleado o grupo de empleados, a través del Delegado u Oficial de la Unión podrán radicar por escrito su querrela ante el Comité de Conciliación dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del primer paso.

La radicación de dicho escrito se hará en la Oficina de Recursos Humanos y el Vicepresidente a cargo de dicha área registrará, custodiará y referirá al Comité la querrela radicada en el segundo paso de este procedimiento.

B. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Corporación.

C. Los miembros del Comité establecerán el número y frecuencia de las reuniones que llevarán a cabo las cuales serán de por lo menos (2) reuniones al mes y se regirán por las reglas que se incluyen como parte de este Convenio como Anejo I.

D. Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicado a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.

La excepción a esta norma serán los casos de suspensiones de empleo y sueldo o despido las cuales tendrán prioridad ante el Comité de Conciliación. La Oficina de Recursos Humanos coordinará con los representantes del Comité de Conciliación todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este segundo paso.

Paso opcional

Si la queja, agravio o reclamación no se resolvió a nivel del Comité de Conciliación, el Oficial de la Unión y el Presidente de la Corporación o el representante que éste designe, podrán reunirse a petición de una de las partes para discutir el asunto dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a la reunión del Comité. El propósito de

esta reunión es tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la controversia.

El Presidente o Representante que este designe, deberá consignar su posición por escrito dentro de un período no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la reunión con el Oficial de la Unión.

Esta gestión es de carácter opcional. De no utilizarse, las partes podrán continuar a través del tercer paso de este procedimiento.

Arbitraje Acelerado

En caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito obviar el Primer y Segundo Paso y proceder directamente al Tercer Paso, o sea directamente a arbitraje.

TERCER PASO

A. De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes individualmente o conjuntamente procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en un período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se reunió el Comité de Conciliación para ver el caso o se produjo la contestación producto de la utilización del paso opcional.

B. En este caso, las partes utilizarán los servicios de un árbitro a ser seleccionado de un panel de tres (3) árbitros que deberán ser suministrados por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

De la lista de tres (3) que someta el referido Negociado, la Corporación eliminará el nombre de uno y la Unión eliminará el nombre de otro y el que quede en la lista será el árbitro seleccionado.

Sección 3: Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un acuerdo de sumisión por la Unión y la Corporación. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presenten. El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de pruebas que estime procedente, a menos que las partes por común acuerdo sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una

estipulación escrita. Las partes en controversia tienen derecho a una vista si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos

adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El árbitro tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados de la Corporación.

Sección 4: Si cualquiera de las partes dejase de asistir a la vista convocada por el árbitro después de haber recibido la debida notificación, el árbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada, a juicio del árbitro, algunas de las partes no hubiere comparecido, el árbitro podrá hacer un nuevo señalamiento para entender en el caso.

Sección 5: El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia o asuntos y en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro a modificar o cambiar las disposiciones de este Convenio.

Sección 6: Las decisiones en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será conforme a derecho, final y obligatorio para ambas partes.

Sección 7: Todos los términos acordados en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que la Corporación y la Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Los testigos necesarios y querellantes que sean citados por cualquiera de las partes durante el procedimiento de una querrela y que fueran empleados de la Corporación no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este concepto. La Unión notificará a la Corporación con tiempo suficiente para hacer los arreglos necesarios para la comparecencia de éste a la vista de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna.

Sección 8: El tiempo utilizado por el Delegado en la comparecencia de éste a la vista de arbitraje se considerará como tiempo trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna.

El tiempo utilizado por los querellantes en la comparecencia de éstos a las vistas de arbitraje se considerará como tiempo trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna.

Sección 9: Las partes expresan su total compromiso de cumplir con sus responsabilidades establecidas en este Artículo para el manejo y trámite de una querrela de manera que se logre el propósito de que las querellas se resuelvan en sus méritos y no por cuestiones jurisdiccionales.

ARTICULO 9

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

Sección 1: La Unión tendrá derecho a nombrar un Delegado General y un Delegado General Alternativo en las emisoras de radio (AM y FM) así como un Delegado General y un Delegado General Alternativo en Televisión WIPR (Canal 6), un Delegado General y su Alternativo en WIPM (Canal 3) en sus facilidades de Mayaguez, P. R. y dos (2) Delegados Generales adicionales a ser designados por la Unión en donde se entienda necesario en sus facilidades de Hato Rey. El Delegado General Alternativo actuará solamente cuando el Delegado General no está disponible o esté ausente de su centro de trabajo.

Sección 2: Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante la Corporación y sus representantes. Los Delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio, velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán la facultad de representar a sus compañeros de trabajo que tengan una queja, querrela, controversia, o reclamación en relación con la interpretación, implementación, administración y aplicación de este Convenio Colectivo. Los Delegados ejercerán sus funciones en las áreas para las cuales fueron seleccionados.

Sección 3: Todos los Delegados serán reconocidos como tal una vez la Unión lo notifique oficialmente por escrito a la Corporación, incluyendo el área a la cual fue seleccionado. Los Delegados deberán ser empleados regulares activos de la Corporación.

Sección 4: La Corporación permitirá en todo momento al Delegado hacer llamadas telefónicas o contestarlas a oficiales de la Unión sobre asuntos relacionados con este Convenio. Las llamadas de larga distancia, si alguna, se realizarán con cargos a la Unión. Las llamadas originadas desde las facilidades del Canal 3 de Mayagüez no serán consideradas como llamadas de larga distancia, utilizando las líneas y extensiones apropiadas del sistema de comunicación interna.

Sección 5: La Corporación permitirá a los Oficiales de la Unión reunirse con los Delegados en cada centro de trabajo cuando sea necesario para el mejoramiento de las relaciones del personal, la paz industrial y la mejor administración del Convenio. Dicho tiempo no le será descontado al Delegado de su jornada de trabajo regular y en ninguna de sus licencias.

Sección 6: Se le concederá el tiempo laborable necesario a los Delegados sin pérdida de paga para atender asuntos relacionados con la Administración del Convenio Colectivo, trámites de querrela, discusión de querrelas con los trabajadores afectados, reuniones con los supervisores y/o la gerencia. Los Delegados utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de las querrelas.

Sección 7: La Corporación concederá tiempo y facilidades al Delegado y/u Oficial de la Unión para que éste pueda reunirse con el empleado afectado por una acción, o agravio. Los Delegados y los trabajadores afectados solicitarán y obtendrán con antelación razonable permiso de su supervisor inmediato para dejar su área de trabajo con el fin de atender asuntos relacionados con sus funciones. Una vez terminen su gestión se reintegrarán a su trabajo. Las reuniones entre el Delegado y el empleado(s) que necesita de su atención se realizarán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, a menos que sea necesario algún lugar con mayor privacidad para discutir el asunto.

Sección 8: Los Delegados gozarán de súper antigüedad sobre los demás empleados en caso de cesantía y reemplazo, mientras duren sus términos como tales. Al vencerse sus respectivos términos regresarán a su puesto regular en la lista de antigüedad.

Sección 9: La Corporación concederá tres (3) días laborables con paga al año a cada Delegado para que asista a seminarios educativos, asambleas, reuniones, consejos de Delegados, convenciones y congresos en o fuera de Puerto Rico.

Sección 10: Los Oficiales de la Unión visitarán regularmente las emisoras con el propósito de administrar el Convenio Colectivo y velar por el fiel cumplimiento del mismo. Los Oficiales deberán registrar su llegada en el vestíbulo principal de la Corporación. Los Oficiales de la Unión y los Delegados no interrumpirán en el desempeño de sus funciones las labores normales de la Corporación.

Sección 11: A solicitud del Presidente u Oficial de la Unión la Corporación podrá coordinar para facilitarle un salón u otras facilidades para orientar a los empleados de la Unidad Apropriada con relación a este Convenio Colectivo, siempre y cuando dicha solicitud se someta con razonable anticipación y la misma no afecte las operaciones normales de la Corporación.

ARTICULO 10 ANTIGÜEDAD

Sección 1: Para propósitos de este Convenio Colectivo, antigüedad se define como el tiempo que un empleado haya trabajado en las emisoras, desde su fecha de ingreso. Un nuevo empleado no acumulará antigüedad hasta tanto apruebe su período probatorio, en cuyo caso la antigüedad se hará retroactiva a la fecha en que comenzó su correspondiente período probatorio.

Sección 2: La antigüedad y el empleo se perderá la antigüedad bajo las siguientes circunstancias:

A. Despido por justa causa

B. Renuncia

C. Luego de transcurrido veinticuatro (24) meses de haber sido cesanteado por reducción de empleo.

D. No reportarse de una licencia legal o de Convenio dentro del termino provisto o en la fecha establecida salvo que medie fuerza mayor.

Sección 3: El nombramiento a un puesto fuera de la unidad apropiada resultara en la perdida de antigüedad, según dispuesto en el Artículo 16 sobre "Puestos fuera de la Unidad Apropriada".

Sección 4: Ningún tipo de licencia autorizada que disfrute el empleado afectará su antigüedad.

Sección 5: Cuando un empleado sea trasladado de un área a otra área, de un departamento a otro departamento, de un puesto a otro, de un turno a otro turno, conservará su antigüedad.

Sección 6: La Corporación mantendrá una lista de antigüedad con el nombre y la fecha de empleo de cada trabajador. Copia de dicha lista de antigüedad será cursada a la Unión y otra copia se fijará en el

tablón o tabloneros de información en las facilidades de la Corporación. Esta lista se enviará a la Unión cada seis (6) meses. La Unión verificará la lista y si considera que hay algún error se lo comunicará a la Corporación. De haber alguna controversia, el asunto se podrá dilucidar a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

ARTICULO 11 PERIODO PROBATORIO

Sección 1: Todo empleado nuevo regular comprendido dentro de la Unidad Apropiable estará sujeto a un período probatorio de noventa (90) días calendarios, excepto para los siguientes puestos cuyo período probatorio será de ciento ochenta (180) días:

Discotecario (a)
Editor (a) Técnico
Filmotecario (a) – Bibliotecario (a)
Operador (a) de Transmisores
Editor (a) de Video, Gráficas y
Animación Computarizada

Dicho período podrá ser extendido solamente por mutuo acuerdo de las partes. Para aquellos puestos de nueva creación en el futuro, cuyas funciones requieran un período probatorio mayor al aquí establecido, las partes se reunirán para determinar el período que corresponda.

Sección 2: El tiempo que un nuevo empleado regular ocupara en puestos interinos, provisionales, a tiempo parcial o temporeros se contará para los efectos del período probatorio de dicho empleado siempre y cuando la plaza que pase a ocupar conlleve funciones o deberes similares o comparables a la que ocupó anteriormente.

Sección 3: El empleado probatorio no tendrá derecho a los beneficios provistos en este Convenio Colectivo (excepto los establecidos por Ley) hasta que haya aprobado dicho período probatorio y entonces los adquirirá retroactivamente. Los empleados en período probatorio tendrán derecho al plan médico sujeto a las disposiciones contenidas

en el Artículo 18 (Plan Médico) de este Convenio y cualquier restricción que dicho plan establezca.

Sección 4: Durante el período probatorio del empleado no aplicará el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 5: La Corporación podrá requerir a cualquier empleado probatorio, regular o temporero que se someta a exámenes médicos si existe suficiente información para inferir que éste es un individuo cualificado bajo la legislación federal o estatal que protege a los individuos cualificados con un impedimento físico, mental, nervioso o sensorial. El costo, si alguno, será sufragado por la Corporación quien, además, deberá compensar al empleado por el tiempo que tome el examen, siempre que éste sea realizado dentro de su jornada regular de trabajo. Copia de dicho resultado se le entregará al empleado.

ARTICULO 12 EMPLEADOS REGULARES

Sección 1: Se considerarán como empleados regulares todos aquellos que a la firma de este Convenio trabajen como tal para la Corporación y los que en el futuro se nombren como empleados regulares, luego de aprobado el período probatorio, en puestos comprendidos dentro de la Unidad Apropriada.

ARTICULO 13 EMPLEADOS TEMPOREROS

Sección 1: Empleados temporeros son empleados contratados por la Corporación para realizar un trabajo específico, dentro de la unidad contratante, de emergencia o esporádico para un evento o producción con una duración específica, o para sustituir un empleado regular en uso de licencia por período o períodos determinados de tiempo que no excederán de tres (3) meses consecutivos, o mientras dure la licencia del empleado a quien sustituye, o hasta que culmine el evento, de los dos términos el que sea mayor durante cualquier año calendario comenzando con la fecha de efectividad de este Convenio. Este período podrá ser extendido por mutuo acuerdo entre las partes.

El salario del personal que se reclute mediante nombramiento temporero no será mayor que el salario que devengan los empleados regulares.

Sección 2: Dichos empleados temporeros no adquirirán status regular mientras estén trabajando como tales y cesarán automáticamente al regresar al trabajo el empleado regular al cual

estaban sustituyendo o al cesar el trabajo o la necesidad por la cual se les contrató.

Sección 3: La Unión será notificada por escrito con respecto a la naturaleza de dicho contrato, su duración estimada, además de la siguiente información:

1. Nombre completo del empleado temporero
2. Nombre completo de la persona a quien sustituye y su clasificación, si aplica
3. Razón por la cual se contrató

Sección 4: El término emergencia a que se refiere este convenio significa aquella situación en que surge un problema o una situación súbita o inesperada, la cual no ha podido, ni puede solucionarse utilizando únicamente a los empleados de la unidad contratante que les corresponde realizar o atender dicho problema o situación.

Sección 5: Lo anterior no privará a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo de trabajar su jornada regular y horas extra, si alguna, ni reducirá el crecimiento normal de empleados pertenecientes a la unidad apropiada.

Sección 6: A los empleados temporeros no le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, ni adquirirán los derechos y beneficios dispuestos en este convenio colectivo y solamente tendrán derecho a aquellas condiciones que por ley, reglamento o decreto aplicable les corresponda.

ARTICULO 14 INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS

Sección 1: La Corporación proporcionará a la Unión la siguiente información sobre empleados nuevos regulares, temporeros o probatorios, que sean de la Unidad Apropiada, dentro de diez (10) días laborables del empleo de dichas personas:

- A. Nombre, dirección, sexo, fecha de nacimiento y número de Seguro Social.
- B. Fecha de empleo
- C. Título del puesto
- D. Salario
- E. Status del empleado

- F. Preparación académica y experiencia

Sección 2: A solicitud de la Unión, la Corporación dará la siguiente información sobre empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriadada:

- A. Aumentos otorgados a los empleados
- B. Cambios de título de puesto, los cambios de salarios resultantes y la fecha en que se harán efectivos.
- C. Renuncias, jubilaciones y la fecha en que se hacen efectivos. Fecha del deceso en caso de muerte.

Sección 3: Los empleados notificarán a la Corporación de cualquier cambio de dirección o de estado civil, y/o información necesaria para la correcta aplicación de los beneficios provistos por este Convenio Colectivo. Esta información será sometida a la Oficina de Recursos Humanos y cumplimentando los formularios establecidos por ésta, si alguno.

ARTICULO 15 EXPEDIENTE DEL EMPLEADO

Sección 1: Todo empleado unionado tendrá derecho a examinar su expediente de personal. A esos efectos, el empleado radicará la solicitud correspondiente con no menos de tres (3) días laborables de antelación ante la Oficina de Recursos Humanos. La Oficina de Recursos Humanos contestará la solicitud y coordinará dentro del término establecido, para que el empleado examine su expediente, excepto que por razones justificadas sea necesario un término mayor. Esto será examinado en presencia de algún oficial de la Oficina de Recursos Humanos y un Delegado de la Unión, siempre y cuando el empleado solicite la presencia del Delegado.

Sección 2: Una notificación de acción disciplinaria no será incluida en el expediente del empleado, a menos que previamente la misma haya sido notificada al empleado afectado y a la Unión.

Sección 3: La Corporación no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado sin su autorización escrita a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable en cuyos casos se notificará previamente. Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado se le

notificará simultáneamente de la entrega del documento a menos que por orden judicial o de ley lo prohíba expresamente.

Sección 4: Se le dará copia a todo empleado de toda evaluación que se administre en relación con la ejecución de sus funciones.

Sección 5: Cualquier empleado que manifieste inconformidad con su expediente de personal, utilizará el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para que se examine y corrija cualquier anomalía en el mismo.

Sección 6: La corporación no tomará en consideración una acción disciplinaria previamente impuesta para propósitos de disciplina progresiva si durante el período de prueba que corresponda, según el Reglamento de Disciplina, el empleado no cometa otra falta por la cual se le imponga otra sanción disciplinaria.

Sección 7: A solicitud del empleado se podrá remover de su expediente de personal toda amonestación o reprimenda escrita, que no envuelva día o días de suspensión, siempre y cuando durante a los doce (12) meses siguientes a la aplicación de la misma, éste no haya incurrido en alguna conducta que haya resultado en la aplicación de otras medidas correctivas o acciones disciplinarias.

En casos de faltas relacionadas con el empleo de agresión física, hostigamiento sexual, fraude y/o hurto, violaciones a la Ley de Ética Gubernamental y apropiación ilegal de fondos públicos; a solicitud del empleado se podrá remover de su expediente de personal toda amonestación o reprimenda escrita, siempre y cuando durante los cinco (5) años siguientes a la aplicación de la misma, éste no haya incurrido en alguna conducta que haya resultado en la aplicación de otras medidas correctivas o acciones disciplinarias.

ARTICULO 16

PUESTOS FUERA DE LA UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Corporación podrá ofrecer a cualquier empleado de la Unidad Apropiada un puesto no cubierto por la Unidad Apropiada. En caso de que el empleado acepte, dejará de pertenecer a la Unidad Apropiada. Dentro del período probatorio de la plaza, por iniciativa del empleado, o por disposición de la Corporación, lo cual incluye el que el empleado no apruebe el período probatorio antes mencionado, podrá reintegrarse a su antiguo puesto.

Sección 2: En caso de reintegrarse a su puesto anterior, dentro del período probatorio, su sueldo, beneficios y condiciones de trabajo,

serán iguales a los que tenía antes de ocupar la vacante no cubierta por la Unidad Apropiada, incluyendo aquellos beneficios que se añadieron durante su ausencia.

Sección 3: En caso de que el empleado regrese a su posición anterior, dentro del período probatorio, también, serán reintegrados a su anterior estatus, bajo las circunstancias de la sección 1 de este artículo, todos los empleados que hubiesen sido ascendidos o nombrados, como resultado de las vacantes que hubiera provocado el ascenso de dicho empleado.

Sección 4: Ningún empleado será penalizado por rechazar un puesto fuera de la Unidad Apropiada.

ARTICULO 17

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: Para los efectos de definir un día de trabajo, el día laborable comprenderá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas que se cuentan a partir de la hora en que el empleado deba empezar a trabajar y termina veinticuatro (24) horas después. La jornada regular de trabajo será de ocho (8) horas diarias consecutivas comprendidas dentro de un período de veinticuatro (24) horas.

Sección 2: Para los efectos de definir una semana de trabajo, la semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que comienza el trabajo, de los cuales los primeros cinco (5) serán de trabajo y los últimos dos (2) serán libres. La semana regular de trabajo

de los empleados será de cuarenta (40) horas semanales durante cinco (5) días consecutivos.

Sección 3: En la preparación de los itinerarios de trabajo de los empleados a jornada completa de la unidad contratante, la Corporación observará lo que a continuación expone:

- a. Un período mínimo de descanso de doce (12) horas entre el final de horario regular del día anterior de trabajo y el comienzo del día de trabajo siguiente.
- b. No se establecerán turnos diarios divididos (“Split Shifts”) y la jornada regular diaria de trabajo será de ocho (8) horas consecutivas, excepto por el período de alimentos de una (1) hora que se deberá establecer entre la conclusión de la tercera (3ra.) hora de trabajo y no después de concluida la quinta (5ta.) hora consecutiva de trabajo.

En casos donde por mutuo acuerdo el supervisor y el empleado hayan acordado reducir a media hora el período de alimentos, consignarán el acuerdo por escrito y lo remitirán a evaluación y aprobación del funcionario de más alto nivel al cual se adscribe el área de trabajo concernida. En estos casos, de mediar la aprobación del funcionario antes mencionado y de dicho acuerdo no representar un costo adicional para la Corporación, el empleado podrá optar por adelantar en media hora su hora de salida.

- c. Se establecerán los cinco (5) días de trabajo en forma consecutiva y los últimos dos (2) serán los días libres.
- d. Por cada día libre que se establezca habrá un total de treinta y seis (36) horas consecutivas entre el final del horario regular del día anterior de trabajo y el comienzo del día de trabajo siguiente; por cada dos (2) días libres que se establezcan en forma consecutiva, habrá un total de sesenta (60) horas entre el final del horario regular del día anterior de trabajo y el comienzo del día de trabajo siguiente.
- e. En caso de que resulte necesario programar turnos de trabajo que incluyan sábados y domingos, se establecerán los mismos de manera que al menos los empleados puedan disfrutar de uno de estos días como día libre.

- f. En la preparación de los itinerarios de trabajo, se considerarán las preferencias de los empleados, siempre que éstas no resulten en costos adicionales y/o que conflijan con las necesidades de servicio. De resultar necesario fijar los itinerarios de trabajo en forma compulsoria, la asignación se hará tomando en consideración la antigüedad de los empleados de forma que los empleados de mayor antigüedad tengan los itinerarios de mayor predilección.

Lo anterior no aplicará cuando surja la necesidad de trabajar horas extras en exceso de la jornada diaria o semanal y estarán sujetos a cambios ante situaciones imprevistas por razón de necesidades del servicio.

De la Corporación entenderlo necesario, podrá contratar los servicios de empleados a turno parcial o irregular a los que no le aplicarán las disposiciones de esta sección.

Sección 4: No más tarde de dos (2) días laborables antes del comienzo de cada semana regular de trabajo, la Corporación pondrá en un lugar visible y accesible a los empleados de la Unidad Contratante el itinerario de trabajo de éstos para la próxima semana, incluyendo sus períodos de alimentos. Dichos itinerarios estarán sujetos a cambios ante situaciones imprevistas por razón de necesidades del servicio en cuyos casos la Corporación será responsable de notificar directamente esos cambios a los empleados que correspondan. Salvo situaciones excepcionales y siempre que sea posible, la Corporación notificará a los empleados cubiertos por este convenio cualquier cambio en el período para tomar alimentos consignado en el itinerario de trabajo establecido con por lo menos una (1) hora de antelación a la hora originalmente pautada.

Sección 5: Tiempo Extra

Siempre que la Corporación determine que así lo requiere la necesidad del servicio, podría requerir del empleado que trabaje horas extras. Se le notificará al empleado el requerimiento de trabajar horas extras durante su turno de trabajo del día anterior excepto en casos de fallas mecánicas, inclemencias de tiempo, ausencias de un empleado, o cualquier situación imprevista en los cuales no sea posible dar dicha notificación, en cuyo caso se hará tan pronto como surja la situación. Se les ofrecerá en primera instancia el trabajo en tiempo extra a los empleados regulares de la Unidad Contratante, siempre que estén cualificados y disponibles para realizar el trabajo en orden de

antigüedad, según establecido en este Convenio Colectivo y siempre que lo anterior no afecte otras necesidades del servicio.

Disponiéndose que aquel trabajo que por su naturaleza requiera ser terminado por el empleado que lo empezó en su horario regular, deberá ser concluido por éste, a menos que, por razones de agotamiento físico producto de extensas horas de trabajo consecutivas en exceso de la jornada de regular diaria, no pueda concluir el mismo.

a. Para trabajar tiempo extra, el empleado deberá estar previamente autorizado por su supervisor.

b. Cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de ocho (8) horas al día, será compensada a razón de tiempo doble del tipo por hora regular pagada al empleado.

c. Cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de cuarenta (40) horas a la semana, serán compensadas a razón de tiempo doble del tipo por hora regular pagada al empleado.

d. Se considerará tiempo extra todo tiempo trabajado por un empleado en cualquiera de los días libres a que tenga derecho, siempre y cuando haya trabajado su jornada regular semanal, excepto por razones ajenas a su voluntad y control.

Por razones ajenas a su voluntad y control, se entenderá días feriados e instancias en que ocurran desastres naturales. Aquel empleado que se le requiera trabajar en un día libre, se le garantizarán un mínimo de ocho (8) horas de trabajo, a menos que el empleado no esté disponible para trabajar dichas horas en cuyo caso se le compensará únicamente por las horas trabajadas.

e. En ningún caso se le pagará a un empleado, nuevamente, las horas que ya hayan sido compensadas por la Corporación a tiempo doble anteriormente, de manera que no habrá pago piramidal de sobre tiempo.

f. Se entenderá por fracción de hora trabajada, no menos de quince minutos en exceso de la jornada regular diaria o semanal.

Sección 6: Pago por Tiempo Extra

a. Todo empleado que trabaje tiempo extra tendrá derecho a recibir la compensación por dicho tiempo extra trabajado, no más tarde del día veinte (20) de cada mes, siempre y cuando el empleado entregue sus informes de asistencia debidamente completados dentro del término establecido.

b. El tiempo que el empleado usare para tomar alimentos no se considerará como tiempo trabajado y no recibirá paga por dicho tiempo. Cuando se le requiera al empleado trabajar durante la hora de almuerzo, se le pagará tiempo doble dicha hora, pero esto no privará al empleado de la oportunidad para ingerir alimentos, si tal alternativa es viable y siempre que no interrumpa la continuidad de la operación.

Sección 7: Período Toma de Alimentos

El empleado podrá comenzar a disfrutar de su hora para tomar alimentos, no antes de concluida la tercera (3ra.) hora consecutiva de trabajo, ni después de comenzada la sexta (6ta.), de manera que nunca se le requiera a un empleado trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas, sin hacer una pausa en sus labores para alimentarse. Cualquier empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas, después del disfrute del primer período de alimentos tendrá derecho a un segundo período para tomar alimentos, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día. Para conveniencia del empleado, la Unión acuerda con la Corporación reducir el segundo y cualquier otro período adicional de alimentos de una (1) hora a media (1/2).

En caso de que se requiera a un empleado trabajar el segundo y/o cualquier período adicional de alimentos, se le pagará a tiempo triple el mismo. Será responsabilidad del empleado hacer la reclamación del período de alimento.

Sección 8: Horario

a. El horario regular de trabajo para los empleados cubiertos por este Convenio será el siguiente para las:

OFICINAS DE ADMINISTRACIÓN

Entrada	8:00 a.m.
Salida	5:00 p.m.

En los siguientes departamentos los horarios de entrada y salida estarán comprendidos dentro de los períodos establecidos a continuación, pudiendo fijarse en horas distintas por cada departamento, dentro de estos periodos.

DEPARTAMENTO DE INGENIERIA

Entrada	5:30 a.m.	3:00 p.m.	9:00 p. m.
Salida	2:30 a.m.	12:00 p.m.	6:00 a. m.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN Y NOTICIAS

Entrada	6:00 a.m.	3:00 p.m.
Salida	3:00 p.m.	12:00 p.m.

DEPARTAMENTO DE RADIO AM Y FM

Entrada	6:00 a.m.	3:00 p.m.	9:00 p.m.
Salida	3:00 p.m.	12:00 a.m.	6:00 a.m.

DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN

Entrada	8:00 a.m.	10:00 a.m.
Salida	5:00 p.m.	7:00 p.m.

CANAL 3 – MAYAGÜEZ

Entrada	5:30 a.m.	3:00 p.m.	9:00 p.m.
Salida	2:30 p.m.	12:00 a.m.	6:00 a.m.

b. Los empleados podrán disfrutar de dos (2) descansos de quince (15) minutos cada uno durante cada turno de la jornada regular diaria de trabajo, de acuerdo a las instrucciones sobre el disfrute del mismo que se impartan y en armonía con las necesidades o funcionamiento operacional de cada departamento u oficina. El disfrute de este descanso no podrá interrumpir labores iniciadas que requieren su continuidad.

c. Los primeros quince (15) minutos en la primera hora de entrada, se considerarán como período de gracia y no como una tardanza, para situaciones justificadas fuera del control del empleado. Lo anterior no tendrá el efecto de eximir al empleado de su responsabilidad de asistir a su trabajo con puntualidad y cumplir con la Corporación y la jornada de trabajo establecida.

Sección 9: Cuando un empleado se le requiera trabajar fuera de su centro de trabajo asignado, el tiempo que normalmente requiera cada viaje de ida y vuelta, se considerará como tiempo trabajado. Disponiéndose que las horas que el empleado utilice para tomar alimentos, dormir, o trasladarse directamente desde su residencia privada al lugar asignado de trabajo o viceversa, no se considerarán como tiempo trabajado, excepto en aquellos casos que por necesidades del servicio la Corporación disponga lo contrario. En casos de asignaciones especiales donde el empleado está asignado a trabajar en un lugar fuera de su centro regular de trabajo y que se le provean facilidades de alojamiento durante dicho período, se compensará el tiempo que el empleado viaje desde su alojamiento hasta el lugar en donde se realizará la asignación especial si durante dicho viaje el empleado está realizando las funciones que le corresponda en la asignación especial y siempre y cuando el viaje se haga en un vehículo oficial de la Corporación.

El tiempo en que un empleado durante una asignación especial no esté realizando las funciones que le corresponda, no será considerado como tiempo trabajado para propósitos de pago de horas extraordinarias, aunque sí para propósitos de completar su jornada regular de trabajo, de ser esto necesario.

Sección 10: a. La Corporación establecerá aquellos horarios de trabajo que resulten necesarios para la operación continua. Estos horarios y turnos de trabajo no afectarán en modo alguno al personal que actualmente se desempeña en las áreas de trabajo para las cuales se establezca una operación de veinticuatro (24) horas.

b. El personal seleccionado para trabajar turno de madrugada recibirá un diferencial de sueldo de \$2.50 durante el 1er año de Convenio por hora regular trabajada después de las doce de la madrugada (12:00 a.m.) y hasta las seis (6:00 a.m.), además de su salario regular. Este diferencial lo recibirá mientras esté desempeñándose en el turno de madrugada. Para el segundo año de Convenio este diferencial será equivalente a dos dólares con setenta y cinco centavos (\$2.75) por hora y para tercer año de Convenio será de dos dólares con noventa centavos (\$2.90) por hora.

c. Este diferencial no aplicará cuando se trate de horas en exceso de la jornada regular de trabajo.

d. Las disposiciones de la Sección 3(e) y la Sección 8 de este Artículo no serán de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio que estén desempeñándose en turnos de madrugada.

ARTICULO 18

CESANTIAS O REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección 1: En caso de que, por razones económicas probadas, la Corporación se viera obligada a reducir permanentemente personal, tal acción será comunicada a los empleados afectados y a la Unión con sesenta (60) días calendarios de anticipación.

Sección 2: Antes de afectar el personal regular comprendido dentro de la unidad apropiada al momento de tener que hacer cesantía de empleados, se procederá en primera instancia con los empleados temporeros, por contrato y luego con los empleados en período probatorio y finalmente, los empleados regulares.

Sección 3: La reducción de personal se hará tomando en consideración el principio de antigüedad de los empleados regulares, según definido en el Artículo de Antigüedad procediendo primero con aquel empleado que lleve menos tiempo trabajando en la Corporación.

Sección 4: A todo empleado cesanteado permanentemente se le liquidarán y pagarán sus vacaciones regulares acumuladas, su licencia por enfermedad acumulada y su bono navideño, si aplica, así como cualquier otro beneficio a que tenga derecho, según las disposiciones de este Convenio y lo dispuesto por ley al momento de la cesantía.

Sección 5: Los empleados cesanteados se mantendrán en una lista de reemplazo a base de su antigüedad por un período de veinticuatro (24) meses luego de haber sido cesanteados. Estos empleados podrán optar a cualquier puesto que surja para el cual estén cualificados.

Sección 6: Si surge la necesidad de reemplazo, se llamará a los empleados que fueron cesanteados comenzando con aquellos de mayor antigüedad. El empleado tendrá los derechos y beneficios que apliquen a un empleado regular, disponiéndose que su compensación será igual si el puesto que va a ocupar está ubicado en el mismo nivel salarial que el anterior. En aquellos casos en que la compensación anterior exceda del nivel máximo de la escala del nuevo puesto, se le adjudicará la compensación hasta el máximo de dicha escala.

Sección 7: La Unión y/o empleados afectados podrán cuestionar, a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, la decisión de la Corporación de cesantear personal, de entender que la misma es injustificada y/o en violación a sus derechos dispuestos en este Convenio Colectivo.

ARTICULO 19 ESTABILIDAD DE EMPLEO

Sección 1: En caso de que la Corporación suspenda, reduzca, reorganice o automatice total o parcialmente alguna(s) de sus actividades, servicios o facilidades y como resultado se produzca una reducción de personal, los trabajadores regulares afectados por dicha reducción podrán desplazar a otros trabajadores unionados de menor antigüedad en su misma clasificación o de cualquier otra para la cual cualifique, a tenor con los requisitos dispuestos para la misma.

Además:

- a. Si se trata de un puesto ubicado en una escala salarial inferior y el salario que devengaba el empleado excede del máximo de la escala del nuevo puesto se le ajustará la compensación hasta el máximo de la escala a la que está adscrito el puesto que pasa a ocupar mas todos los aumentos de salario que haya recibido el empleado por Convenio.
- b. Si se trata de un puesto ubicado en la misma escala salarial, el empleado retendrá su sueldo.
- c. Si se trata de un puesto ubicado en una escala salarial superior al que ocupaba el empleado, se procederá, según lo dispuesto en el artículo sobre Plazas Vacantes, Ascensos y Traslados de este Convenio, en lo que respecta a las disposiciones aplicables en casos de ascenso.

En cualquiera de los casos anteriores, el empleado retendrá su antigüedad. Por antigüedad se entenderá el tiempo que un empleado haya prestado servicios en la Corporación, según definido en la Sección 1 del Artículo sobre antigüedad de este Convenio.

Sección 2: Cuando un trabajador regular fuera a quedar cesanteado como consecuencia de una suspensión, reducción, reorganización o automatización total o parcial de actividades, servicios o facilidades, la Corporación notificará por escrito por correo certificado o

personalmente la cesantía a los trabajadores afectados y a la Unión con no menos de sesenta (60) días calendarios de anticipación a la fecha que habrá de ser efectiva la cesantía. Dicha notificación deberá incluir la justificación para la suspensión, reducción, reorganización o automatización. En la misma, se indicarán las áreas o actividades afectadas, así como el nombre de todo trabajador(a) que pudiera ser afectado, clasificación y años de servicio en la Corporación.

La Corporación preparará un plan de cesantía a tono con las disposiciones de este Artículo y enviará copia del mismo a la Unión, con no menos de diez (10) días antes de la notificación requerida en esta Sección.

Sección 3: a. Los empleados regulares cesanteados se incluirán en una lista preferente de reemplazo utilizando el criterio de antigüedad y se considerarán preferentemente para ocupar un puesto vacante para el cual cualifique por sobre cualquier candidato que no sea un trabajador regular. La Corporación suministrará a la Unión copia de esta lista con el puesto que ocupa, el número de identificación del puesto y los años de servicio de los empleados cesanteados, asimismo le informará los cambios en la lista, si alguno.

b. Los empleados regulares cesanteados se mantendrán activos en la lista preferente de reemplazo por un término de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de la cesantía. El tiempo que el empleado esté en lista no afectará su antigüedad.

c. El empleado será retirado de la lista:

1. Si no es llamado dentro de los 24 meses.

2. Si no notifica su disponibilidad para trabajar dentro de siete (7) días laborables, a partir de la fecha de recibo de la notificación enviada mediante correo certificado con acuse de recibo.

d. El empleado se mantendrá en la lista si la Corporación le hace una oferta de reemplazo, pero ésta no llena sus expectativas y necesidades.

Sección 4: La Corporación antes de decretar cesantía, de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo deberá agotar los recursos a su alcance con las acciones siguientes:

- a. Readiestrar a los empleados para reubicarlos en otros puestos vacantes antes de la fecha de la cesantía.
- b. El descenso, retiro o renuncia voluntaria de empleados.
- c. Reducción de jornada regular de trabajo.
- d. La Corporación podrá ofrecer retiro temprano a los empleados afectados conforme lo permita la Ley del Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno, siempre y cuando ello no resulte oneroso a la situación económica de la Corporación al momento de la cesantía.

Sección 5: La Corporación no despedirá ni disciplinará empleados excepto por causa justa y razonable.

Sección 6: La Unión y/o el empleado afectado(a) podrán cuestionar, a través del Procedimiento de Quejas y Agravios la decisión de la Corporación de cesantar personal de entender que la misma es injustificada y/o en violación a los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 20 AUTOMATIZACIÓN

Sección 1: La Unión reconoce el derecho de la Corporación a modernizar y adquirir nuevos equipos de modo que se garantice una operación más eficiente con el grado de excelencia que el Pueblo de Puerto Rico se merece.

Sección 2: La Corporación ofrecerá el adiestramiento necesario a los empleados responsables de operar el nuevo equipo. En caso de que, por limitaciones económicas o por necesidades del servicio, no se pueda adiestrar a todos a la misma vez, se seleccionarán los empleados a recibir el adiestramiento inicial tomando en consideración los siguientes criterios:

1. Tiempo que el empleado lleva en el puesto.
2. Requisitos que debe reunir el empleado para poder participar en el curso en cuanto a preparación y experiencia.
3. Disponibilidad del empleado para tomar el adiestramiento y disposición de éste para adiestrar a otros compañeros, responsables de operar el equipo.
4. Participación del empleado en adiestramientos relacionados y aprovechamiento obtenido.

En igualdad de condiciones la selección se hará basada en la antigüedad. A solicitud de la Corporación, los empleados que participaron en el adiestramiento adiestrarán posteriormente a los restantes empleados.

El costo del adiestramiento de los empleados será totalmente sufragado por la Corporación, al igual que el tiempo de jornada regular que los empleados empleen en dicho adiestramiento. Durante el período de adiestramiento, el horario diario y el programa semanal de trabajo variará de acuerdo a las necesidades y condiciones del adiestramiento a ofrecerse y del servicio prestado.

Sección 3: La Corporación reconoce que en el ejercicio de su derecho para automatizar sus equipos e introducir nuevos adelantos, los ejercerá teniendo en mente afectar el menor número posible de empleados y considerando a aquellos que tengan más antigüedad.

Sección 4: Los empleados que aprueben los adiestramientos en que participen y que demuestren destreza en la operación de dichos equipos nuevos, serán mantenidos en sus posiciones. Sin embargo, aquellos empleados que no aprueben satisfactoriamente sus entrenamientos tendrán las siguientes opciones:

1. Ser reasignados a otra posición vacante y que cualifiquen para la misma;
2. Ser adiestrado para realizar funciones adscritas a puestos de nueva creación que surjan
3. Desplazar a otros empleados de menor antigüedad en puestos para los que cualifique
4. Después de agotarse todas las opciones anteriores, se procederá con la cesantía, según dispuesto en el Artículo sobre Cesantías contenido en este Convenio.

Sección 5: Una vez se haya cumplido con el proceso descrito en las secciones anteriores y queden empleados cesanteados, como resultado de la automatización, la Corporación los colocará en una lista preferente de reemplazo por un período de *veinticuatro (24)* meses y se aplicarán las disposiciones del Artículo X, así como cualquier otro beneficio que les resulte aplicable.

Los que aparezcan en la lista preferente de reemplazo serán los candidatos que primeramente se considerarán a puestos vacantes que ocurran luego de la cesantía.

En la selección para ocupar dichas plazas se hará por orden de antigüedad de los que cualifiquen para el puesto vacante.

Sección 6: El empleado que desplaza a otro mantendrá su compensación actual si el puesto que va a ocupar está ubicado en el mismo nivel salarial que el anterior. En aquellos casos en que el sueldo del empleado exceda el máximo de la escala del nuevo puesto, se procederá de la siguiente manera:

- Se ajustará el salario al máximo de la escala del nuevo puesto y se le garantizarán los aumentos obtenidos por el empleado en virtud del Convenio Colectivo. Disponiéndose que el nuevo salario del empleado nunca será mayor al salario actual que devenga dicho empleado antes del cambio.

ARTICULO 21 TAREA PROTEGIDA

Sección 1: Todos los puestos y clasificaciones incluidos dentro de la Unidad Apropiada serán realizados por empleados cubiertos por este Convenio Colectivo y ningún personal excluido de la Unidad Apropiada realizará dichos trabajos, excepto en casos de emergencia y/o fuera del control de la Corporación en que no haya empleados disponibles y/o suficientes para realizar dicho trabajo. Lo anterior no limitará la función normal de la Corporación de instruir, entrenar y dirigir el trabajo dentro de la Unidad Apropiada.

Sección 2: En aquellos trabajos en que por su naturaleza técnica, conceptual o especializada, para los cuales se entienda no hay personal de la unidad apropiada con el conocimiento y/o destrezas necesarias para llevarlos a cabo, podrán ser realizados por el personal de supervisión o excluido de la unidad apropiada que cuente con los conocimientos, habilidades, y destrezas para llevarlas a cabo. Siempre que sea posible, la Corporación hará esfuerzos para adiestrar al personal unionado en estas tareas, de manera que pueda contar con éste para realizar las mismas en situaciones futuras en caso que sea necesario.

Sección 3: La Corporación podrá alquilar, con o sin personal de la unidad contratante, sus facilidades físicas, técnicas o de equipo a productores independientes para la realización de producciones.

Sección 4: Toda transmisión de remotos para la Corporación utilizando sus unidades móviles se realizará con personal de la Unidad Apropriada, siempre y cuando exista el personal y/o equipo disponible,

sin que se afecten otras producciones o que por razones económicas, lo anterior no sea viable. En el evento de que la Corporación utilice personal de la Unidad Apropriada para la transmisión de remotos, éste podrá cubrir sus necesidades en los estudios mediante subcontratación de los servicios requeridos.

Sección 5: La Corporación podrá utilizar personal provisto a través de programas de adiestramiento y empleo sufragado por asignaciones especiales, federales o locales.

Sección 6: La Corporación podrá continuar con los programas de adiestramiento y empleo sufragados por asignaciones especiales, federales o locales, y estudiantes practicantes de instituciones educativas, siempre y cuando sea para fines instructivos exclusivamente. Estos programas tampoco deben privar a los empleados cubiertos por este convenio colectivo de trabajar su jornada regular y horas extra, si alguna, ni reducirá el crecimiento normal de la cantidad de empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada.

El término de tales programas de adiestramientos y empleo no tendrá una duración mayor de doce (12) meses, pero podrá extenderse dicho término cuando se determine que los candidatos a ser considerados para puestos regulares requieran experiencia adicional para completar los requisitos de los mismos. Al vencimiento de dicho período, la Corporación le notificará a la Unión los nombres de aquellos participantes que se retendrán para ser eventualmente considerados para ocupar un puesto regular y de aquellos que serán descontinuados. Para cualquier otra circunstancia se podrá extender por mutuo acuerdo de las partes.

Sección 7: La Unión será notificada por escrito con respecto a la naturaleza de dicho programa de adiestramiento y empleo o programa de práctica supervisada, su duración estimada, además de la siguiente información:

1. Nombre completo del participante o estudiante practicante
2. Nombre del Programa o Agencia que sufraga el adiestramiento en la Corporación
3. Instituciones Educativas en caso de estudiantes practicantes

4. Nombre del Departamento u Oficina al que esté adscrito y nombre de la persona a cargo.

ARTICULO 22

SUBCONTRATACIÓN

Sección 1: La Corporación no subcontratará labores, tareas o trabajos tradicionalmente realizados por personal comprendido dentro de la Unidad Apropiaada si esta subcontratación conlleva eliminación o reducción de personal, privar a los empleados cubiertos por este Convenio de trabajar su jornada regular y horas extras, si alguna, o reducir el crecimiento normal de la cantidad de empleados pertenecientes a la Unidad Apropiaada. Cuando surja mayor necesidad de programación que la que puede realizar con los recursos de producción existentes, o tareas que requieran destrezas o facilidades especiales que por su duración no se justifica que la Corporación las posea, ésta podrá subcontratar los mismos.

Sección 2: Conforme al principio expresado en la sección que antecede, la Corporación podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o por costumbre son subcontratadas, siempre y cuando no conlleve eliminación o reducción de personal. La Corporación someterá a la Unión una lista de los trabajos actualmente subcontratados.

Sección 3: La Corporación podrá contratar a productores independientes, servicios y/o productos fílmicos o grabados en "video tape". Si dicho trabajo corresponde a una producción de la Corporación, se utilizará el personal de la unidad contratante, siempre y cuando esté disponible.

Sección 4: En la eventualidad de que la Corporación se vea obligada a subcontratar labores, tareas o trabajos de la Unidad Apropiaada, le notificará a la Unión por escrito, o en casos de emergencia, verbalmente, con anticipación razonable, la siguiente información:

- A. Fecha de comienzo y expiración del contrato
- B. Naturaleza del trabajo a ser contratado
- C. Nombre de la compañía, entidad contratada o individuo

ARTICULO 23

PLAZAS VACANTES, ASCENSOS Y TRASLADOS

Sección 1: Para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, la Corporación emitirá inicialmente una convocatoria para la competencia interna de la cual enviará copia a la Unión dentro de veinticuatro (24) horas de haberse expedido la misma. Los candidatos interesados en ocupar la vacante, radicarán por escrito la correspondiente solicitud en la Oficina de Recursos Humanos de la Corporación, dentro del término de la vigencia de la convocatoria.

La convocatoria, como mínimo, deberá contener la siguiente información:

1. Título de la clase del puesto
2. Naturaleza del trabajo
3. Requisitos mínimos
4. Escala de sueldo
5. Fecha límite para radicar solicitudes
6. Tipo de competencia y examen
7. Cantidad de puestos a cubrir
8. Cualquier otro tipo de información que la Corporación estime necesaria.

La Unión, a petición de un empleado que se encuentre en uso de una licencia autorizada, podrá radicar la correspondiente solicitud a nombre de éste para ocupar un puesto en ascenso dentro del término establecido. En estos casos excepcionales si el empleado en uso de licencia autorizada es seleccionado para ocupar el puesto en ascenso, deberá reportarse a su puesto dentro de los próximos diez (10) días laborables, de haber sido notificado oficialmente por la Corporación.

Sección 2: La Corporación notificará a la Unión dentro del término de quince (15) días laborables contados a partir de la fecha en que se hizo la selección del candidato para ocupar la plaza vacante o de nueva creación. Si alguno de los solicitantes no estuviere de acuerdo, seguirá el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 3: Cada seis (6) meses, la Unión tendrá derecho a requerir de la Corporación una lista de todas las plazas vacantes dentro de la Unidad Apropiada.

Sección 4: Los ascensos y traslados dentro de la Unidad Apropriada se harán tomando en consideración la antigüedad, preparación académica, las evaluaciones previas sobre el desempeño de sus funciones, necesidades de la Corporación, y la capacidad del unionado para desempeñar el trabajo.

Sección 5: Se entenderá por ascenso el movimiento de un empleado de una posición a otra posición con funciones de nivel superior y que ostente un grado salarial más alto.

Sección 6: En los ascensos se le dará prioridad a los empleados que cualifiquen y que se encuentren en la misma área de trabajo y en segundo término, a otros empleados que hayan solicitado ascenso y que cualifiquen para el mismo.

Sección 7: Todo empleado ascendido estará sujeto a un período probatorio, según establecido en el Artículo XI de este Convenio Colectivo. Durante este período el empleado tendrá que demostrar su habilidad, conocimiento, destreza y eficiencia que la Corporación requiera para la nueva plaza. En los casos de ascensos que requieran adiestramiento formal o especial, dicho período de adiestramiento no formará parte de este período de prueba.

Sección 8: En el caso de que un empleado sea ascendido, la Corporación pagará a éste el salario correspondiente a la nueva posición tan pronto comience a ocupar la misma. El ascenso conllevará un aumento de retribución que nunca será menor de cien dólares (\$100.00) mensuales o el salario básico de la nueva posición lo mayor.

Sección 9: Cualquier empleado ascendido que por iniciativa propia reconozca que no aprobará su período probatorio en la plaza, así como también cuando la Corporación dispusiera la no aprobación del mismo, retornará a su antigua plaza con el salario que le hubiera correspondido de haber continuado en la posición anterior. Al regresar a su antigua plaza el empleado retendrá todos los beneficios que disfrutará antes de producirse el ascenso.

Para asegurar dicha reinstalación, la Corporación podrá dejar sin efecto cualquier transacción de personal que haya resultado como consecuencia de dicho ascenso.

Sección 10: Se entenderá por traslado el movimiento de un empleado de una posición a otra posición con funciones similares y que ostente un grado salarial igual al de la posición anterior.

Será, también, considerado como traslado el movimiento de un empleado de un área de trabajo a otra en su mismo puesto.

Sección 11: La Corporación no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni de forma arbitraria o caprichosa. No habrá rebaja de salario, ni pérdida de beneficios como resultado de tal cambio, si se realizase. El empleado que no esté de acuerdo con su traslado podrá cuestionar el mismo, según el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Sección 12: Cuando el traslado sea a un puesto de distinta clasificación el empleado estará sujeto al período probatorio requerido para el puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a necesidades del servicio.

Sección 13: El concepto de traslado definido en este Artículo aplicará exclusivamente para cambio o movimiento dentro de la Corporación.

Sección 14: En caso que surjan plazas vacantes dentro de la Unidad Apropiaada y luego de una evaluación por parte de la Corporación de las necesidades del servicio al momento que surge dicha vacante, la Corporación, de determinar que así lo requieran las necesidades del servicio, iniciará el proceso de reclutamiento para cubrir la misma. En caso que se determine no cubrir la plaza, la Corporación así lo hará saber a la Unión.

ARTICULO 24

PAGO POR LABOR INTERINA Y DIFERENCIALES

Sección 1: Pago por Labor Interina

El empleado recibirá el pago de un diferencial por labor interina:

A. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le exima de las funciones de su puesto para sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia y que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior.

B. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le exima de las funciones de su puesto y se le requiere cubrir funciones de un puesto vacante, que ostente un grado salarial más alto al suyo o un puesto con funciones de nivel superior, durante un período que no excederá de noventa (90) días laborables, o lo que se decida por mutuo

acuerdo. Lo anterior no será motivo para que la Corporación deje de cubrir el puesto vacante.

Sección 2: Pago por Funciones Adicionales

El empleado recibirá el pago de un diferencial por realizar funciones adicionales a las de su puesto:

- A. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le requiera sustituir a otro empleado que esté en disfrute de alguna licencia, además de desempeñar las funciones de su puesto.
- B. Luego de que transcurran cinco (5) días de que, además de desempeñar funciones de su puesto, se le requiera realizar funciones de un puesto vacante durante un período no menor de quince (15) días los cuales no excederán de noventa (90) días laborables, o lo que se decida por mutuo acuerdo.
- C. Luego de que transcurran cinco (5) días de que, por necesidades del servicio, se le requiera al empleado realizar funciones no relacionadas con su plaza.
- D. Luego de que transcurran cinco (5) días de que se le requiera realizar tareas que conllevan la aplicación del alento o habilidades especiales y artísticas. Se entenderá por talento y habilidad especial como la aptitud natural, individual y particular, así como la capacidad innata que posee una persona para prestar un servicio dentro del campo de las artes, drama, música o las comunicaciones, sin necesidad de recibir entrenamiento ni preparación oficial.

Sección 3: La compensación por labor interina, según se establece en la Sección 1 de este Artículo, será equivalente al sueldo que el empleado devengaría si fuese ascendido al puesto que ocupe interinamente, pero cuyo efecto sobre el sueldo regular del empleado nunca será menor de lo aquí establecido:

- a. Si sustituye a un empleado en disfrute de licencia se pagará la cantidad de \$225.00 mensuales.
- b. Si cubre funciones de un puesto vacante se pagará \$300.00 mensuales.

Sección 4: El pago de diferencial por concepto de realizar funciones adicionales a las de su puesto, según se establece en la Sección 2 de este Artículo será equivalente a:

- a. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial inferior, se pagará la cantidad de \$125.00 mensuales.
- b. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial igual, se pagará una cantidad no menor de \$150.00 mensuales.
- c. Si las funciones corresponden a un puesto de nivel salarial superior, se pagará el 50% de lo que recibiría de ser ascendido a dicho puesto, el cual no será menor de \$250.00 mensuales.
- d. Si el servicio prestado es producto del talento natural o habilidad especial que posee el empleado y no corresponde a un puesto existente se pagará un diferencial de \$100.00 por ocasión, producción o programa, según sea el caso.

No obstante, si debido a circunstancias incidentales, de emergencia o imprevistas del servicio, el empleado no completó el mínimo de ocasiones requeridas para el pago de diferencial establecido en los incisos A, B, y C de esta Sección, se ajustará el mismo de la siguiente forma.

- a. De 1 a 5 ocasiones se pagará el 35% de la cuantía del diferencial.
- b. De 6 a 14 ocasiones se pagará el 65% de la cuantía del diferencial.
- c. De 15 o más, se pagará el 100% de la cuantía del diferencial.

Sección 5: Se dará preferencia para que el empleado que se le requiera realizar labor interina o funciones adicionales sea uno de la misma área de trabajo donde ocurre la necesidad y que su labor esté relacionada con el trabajo donde hará la sustitución: siempre y cuando éste reúna los requisitos del puesto que vaya a desempeñar. La selección de los empleados que cualifican para desempeñar dicha labor se hará a base de antigüedad tomando en cuenta la disponibilidad del empleado. De surgir otras necesidades en el futuro, la selección se hará, de ser posible, en forma rotativa de manera que otros empleados cualificados puedan tener la oportunidad de este beneficio.

Sección 6: Como norma general, mientras un empleado esté realizando labor interina o funciones adicionales de un puesto determinado no podrá realizar labor interina ni funciones adicionales de otros puestos de trabajo durante el período de la designación.

No obstante lo anterior, la Corporación podrá hacer una excepción a esta regla cuando surja una situación incidental o imprevista protegida por la Sección 12 de este Artículo.

Sección 7: La Corporación notificará por escrito al empleado y a la Unión sobre la asignación interina o de funciones adicionales y el tiempo estimado de duración de la misma con suficiente antelación a la fecha de efectividad de la acción, excepto en situaciones de emergencia comprobada o imprevistas durante este período. El empleado podrá aceptar o declinar esta designación.

Sección 8: La compensación que se dispone en este Artículo por labor interina o por funciones adicionales se efectuará en el siguiente período de nómina después de haberse comenzado a realizar la misma.

Sección 9: Una vez el empleado deje de efectuar labor interina o funciones adicionales se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 10: Cuando surjan situaciones que requieran utilizar un empleado de la unidad Apropiada para realizar labor interina o funciones fuera de la Unidad y que resulte aceptables para dicho empleado, la Corporación notificará a la Unión del acuerdo. En situaciones en que las funciones puedan resultar en conflicto con las plazas comprendidas en la Unidad Contratante, será necesario acordar tal designación con la Unión antes de la misma.

Sección 11: Aquellos empleados que hayan realizado labor interina se le convalidará el tiempo que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso. Se le acreditará el tiempo de labor interina para efectos de período probatorio si eventualmente es seleccionado para ocupar el puesto vacante.

Aquellos empleados que no estuvieran disponibles para realizar labor interina mantendrán su derecho de antigüedad para competir para dichos puestos.

Sección 12: En ocasiones en que al momento de iniciar la grabación de un programa o una transmisión en vivo se advierte la ausencia de un empleado del equipo técnico sea éste gerencial o unionado cuya función para efectos de la grabación o transmisión en vivo sea

esencial y de tal naturaleza que su ausencia tenga el efecto de retrasar la grabación o transmisión o afectar la calidad técnica de la misma, la Corporación podrá requerir a otro empleado de la unidad apropiada que realice funciones adicionales del empleado ausente. Si como consecuencia de este requerimiento el empleado realizara funciones adicionales de un puesto no relacionadas con su plaza, se le reconocerá un pago especial de cincuenta (\$50.00) dólares por cada instancia en que se le requiera prestar el servicio.

La Unión se compromete a no patrocinar el uso inapropiado de este beneficio y reconocer que la Corporación tomará las medidas correctivas necesarias con el empleado que demuestre un patrón de ausencias que dé lugar a que se tenga que pagar este diferencial.

ARTICULO 25 BONIFICACIÓN Y SALARIOS

Sección 1: A. Efectivo al 1ro de julio de 2011, la Corporación concederá \$85.00 de aumento mensuales a todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo.

B. Efectivo al 1ro de julio de 2012, \$85.00 mensuales.

C. Efectivo al 1ro de julio de 2013, \$85.00 mensuales.

ARTICULO 26 PLAN MEDICO

Sección 1: A partir de la firma del Convenio Colectivo y hasta el último mes del año póliza en curso, la Corporación aportará el costo del plan médico de los empleados elegibles a la luz de los criterios de elegibilidad que se establezcan, la cantidad de \$464.50 por mes por empleado.

Para el Segundo y tercer año póliza del plan médico, la Corporación se compromete a cubrir el costo total de la prima mensual de la cubierta básica, siempre y cuando el incremento en dicho costo no exceda de 12.50% para cada año.

En la eventualidad de que el incremento exceda de 12.50% en uno o más años, la Corporación y la Unión negociarán sobre la aportación que habrá de hacer la primera a los empleados, una vez celebrada y adjudicada la subasta correspondiente y se conozca el costo de la prima para dicho período.

Lo anterior no se interpretará como que excluye la posibilidad de que como resultado de esa negociación el aumento en la aportación que hará la Corporación sea mayor que un 12.50%, si las condiciones económicas así lo permiten.

Sección 2: El Plan Médico cubrirá al empleado regular, cónyuge, hijos hasta que cumplan los veintiséis (26) años.

Sección 3: Cuando un empleado que sufra de enfermedad o accidente no ocupacional y/o enfermedad o accidente ocupacional cubierto por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (FSE), Ley de Incapacidad no Ocupacional (SINOT) y, a su vez, haya agotado todas sus licencias acumuladas, la Corporación le continuará pagando el plan médico, aún cuando esté en licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad o accidente y hasta un máximo de quince (15) meses a partir de la fecha en que haya dejado de percibir salario.

No obstante, si un empleado evidencia que ha iniciado los trámites para acogerse a retiro, podrá disfrutar del plan médico por noventa (90) días adicionales.

Sección 4: Los beneficios contenidos en este plan médico estarán sujetos a las reglamentaciones y condiciones que se convengan con la organización que prestare los servicios.

Sección 5: La Unión se compromete a hacer gestiones afirmativas para que los empleados hagan buen uso del plan con el propósito de mejorar la experiencia.

Sección 6: Para propósito de este Convenio, cónyuge significará aquella pareja del sexo opuesto que conviva con el (la) empleado (a) de la Corporación cubierto por este Convenio a la fecha de renovación del plan médico, ya sea casado legalmente o que esté conviviendo consensualmente. Lo anterior será evidenciado mediante declaración jurada otorgada por el (la) empleado (a) y su compañero (a) consensual.

ARTICULO 27

BONO DE NAVIDAD

Sección 1: La Corporación concederá un Bono de Navidad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio que reúnan los

requisitos dispuestos por la Ley de Bono, el cual se pagará no más tarde del 10 de diciembre de cada año.

El bono será equivalente a:

Año Cantidad

1. Año 2011 - 8% hasta un salario anual de \$18,500.00. Disponiéndose que ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo recibirá un bono menor de \$1,000.00

2. Año 2012 - 8% hasta un salario anual de \$18,500.00. Disponiéndose que ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo recibirá un bono menor de \$1,000.00

3. Año 2013 - 8% hasta un salario anual de \$18,500.00. Disponiéndose que ninguno de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo recibirá un bono menor de \$1,000.00

Sección 2: El empleado regular tendrá derecho al Bono de Navidad si ha trabajado para la Corporación por lo menos seis meses por cada año dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año en que éste se conceda.

Sección 3: Las licencias con paga se considerarán tiempo trabajado para efectos del pago del Bono de Navidad.

Sección 4: Si un empleado muere después de haber adquirido su derecho al Bono de Navidad, el mismo será consignado en el Tribunal o en el foro administrativo con jurisdicción.

ARTICULO 28 DIAS FERIADOS

Sección 1: Los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar los siguientes feriados sin pérdida de paga:

Día de Año Nuevo	1ro. de enero
Día de Reyes	6 de enero
Natalicio de Eugenio María de Hostos	2do. Lunes de enero
Natalicio de Dr. Martin Luther King	3er. Lunes de enero
Natalicio de Jorge Washington	3er. Lunes de febrero
Día de la Abolición de la Esclavitud	22 de marzo
Viernes Santo	Movable
Natalicio de José de Diego	3er. Lunes de abril
Día de la Recordación	Último lunes de mayo
Día de la Independencia de EUA	4 de julio
Natalicio de Luis Muñoz Rivera	3er. Lunes de julio
Día de la Constitución de PR	25 de julio

Natalicio de José Celso Barbosa (si coincide con el de la Constitución de PR se celebra el 27 de julio)	4to. lunes de julio
Día del Trabajo	1er. Lunes septiembre
Día del Descubrimiento de América	12 de octubre
Día del Veterano	11 de noviembre
Día del Descubrimiento de PR	19 de noviembre
Día Elecciones Generales de PR	Movable cada 4 años
Día de Acción de Gracias	4to. Jueves noviembre
Día de Navidad	25 de diciembre
<i>Víspera de Navidad (medio día a partir de las 12:00 pm)</i>	<i>24 de diciembre</i>

Sección 2: La Corporación concederá libre con paga el día del cumpleaños del empleado. El empleado que cumpla años el día 29 de febrero, en años no bisiestos, disfrutará de este beneficio el 1 de marzo. Cuando el cumpleaños caiga en un día feriado o en uno de los días libres del empleado lo disfrutará el próximo día laborable. La intención es que el empleado no pierda dicho día mientras está trabajando o cuando coincida con el disfrute de su licencia de vacaciones anuales, enfermedad o maternidad.

Quando por necesidades del servicio el empleado no pueda disfrutar el día de su cumpleaños, en acuerdo mutuo con el empleado el mismo se reprogramará para que lo disfrute dentro de un término de quince (15) días laborables, a partir de la fecha de su cumpleaños.

Sección 3: Si cualquiera de las festividades enumeradas en la Sección 1 de este artículo fuera transferida a observarse en un día diferente al señalado por proclama, orden o dispensa del Gobernador de Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos o por ley, aplicable, éstas se observarán en la fecha que disponga dicha proclama, orden, dispensa o ley en lugar de lo aquí señalado, disponiéndose que lo anterior no ocasionará que se deje de observar cualquiera de las festividades pactadas.

Sección 4: Cuando algún día feriado caiga domingo, éste se observará en el día siguiente (lunes) en lugar de lo aquí señalado, excepto en caso de que para un empleado su día regular de trabajo sea domingo y su día libre sea lunes, en cuyo caso se considerará feriado el domingo. Esta disposición nunca causará que un mismo día feriado se celebre dos veces. En los casos de referendums y plebiscitos no aplicará esta transferencia y se celebrarán en la fecha dispuesta por ley. Cuando algún día feriado coincida con un día libre del empleado, el mismo se celebrará en el próximo día laborable para dicho empleado.

Sección 5: Los días feriados comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata y se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del empleado ese día o la parte de ella comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 6: Los empleados observarán, además, aquellos días que por proclamas del Gobernador de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados días libres, según se disponga en la proclama, orden o ley correspondiente.

Sección 7: Cuando la Corporación le exija al empleado trabajar un día feriado, además de la paga por el día feriado que corresponda, se le pagará a razón de su tipo regular por hora, por todo trabajo realizado en dicho día feriado y se le garantizarán ocho (8) horas de trabajo, disponiéndose que en el caso en que el empleado no esté disponible para trabajar las ocho (8) horas, se le pagará únicamente las horas trabajadas.

Sección 8: No será obligación del empleado trabajar en días feriados a menos que sea notificado dos días laborables antes de dicho día feriado, excepto en los casos de emergencia y que no haya la oportunidad de notificarlo con la antelación indicada.

ARTICULO 29 VIAJES Y DIETAS

Sección 1: La Corporación concederá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo que trabajen regularmente dentro de los predios de los centros de Hato Rey o Mayagüez, y que le sean asignadas funciones fuera de dichos predios, por más de dos (2) millas, o las condiciones que se especifican a continuación. Disponiéndose que de aprobarse por el Reglamento de Gastos de Viaje de la Corporación una cantidad mayor a la dispuesta en el Convenio, prevalecerá lo mayor.

Partida a/o antes de	Regreso a/o después de	1er Año	2do Año	3er Año
Desayuno 6:30 a.m.	8:30 a.m.	\$6.25	\$6.25	\$6.25
Almuerzo 12:00 m	1:00 p.m.	\$12.00	\$12.00	\$12.00
Comida 5:00 p.m	6:30 p.m.	\$15.50	\$15.50	\$15.50

Sección 2: Como norma general, solamente se harán adelantos cuando la necesidad del servicio requiera que el empleado pernocte fuera de su hogar o residencia, este cumplimentará el formulario correspondiente, según lo dispuesto en el Reglamento de Gastos de Viajes de la Corporación para que se le haga un adelanto en efectivo para el pago de hospedaje.

El empleado vendrá obligado a preparar el correspondiente informe de liquidación de adelantos dentro de los treinta (30) días siguientes a su regreso a su trabajo regular si es fuera de Puerto Rico y diez (10) días si es en Puerto Rico, el cual incluirá los recibos del pago correspondientes.

Ya sea la Corporación o el empleado, según lo amerite la situación, procurarán en todo momento obtener aquellas tarifas de hospedaje más económicas dentro del área en que vaya a pernoctar el empleado, incluyendo las tarifas especiales gubernamentales.

Sección 3: De no haber disponible un vehículo oficial de la Corporación para gestiones oficiales, se podrá autorizar a un empleado cubierto por este Convenio Colectivo a utilizar su automóvil privado o cualquier otro medio de transportación pública bajo las condiciones establecidas en el Reglamento de Gastos de Viaje. El empleado deberá contar con un seguro de cubierta de responsabilidad pública y daños físicos para terceras personas; de no contar con dicho seguro no podrá utilizar su vehículo. En el caso que más de un empleado tenga la necesidad de realizar un viaje oficial en que coincida el mismo destino o municipio y que no haya vehículo oficial disponible, dichos empleados deberán coordinar con el supervisor inmediato cuál de ellos utilizará su vehículo privado, de manera que se utilice un sólo vehículo privado para realizar el viaje oficial.

El supervisor inmediato sólo podrá autorizar el uso de otro vehículo cuando se justifique la necesidad del mismo. Para poder acogerse a este derecho, el empleado deberá someter una solicitud que será aprobada por los directores de las respectivas unidades de trabajo.

Bajo ningún concepto se aprobarán desembolsos por el uso de automóvil privado en viajes efectuados en fechas distintas a las autorizadas en la orden de viaje.

Para determinar la cantidad a pagar por concepto de millaje, se utilizará el “cuadro indicando distancia entre pueblos” que emite la Autoridad de Carreteras computando la milla recorrida a razón de cuarenta (\$.42) centavos por milla más cinco (\$.05) centavos adicionales por milla por cada pasajero autorizado que lo acompañe.

Para el tercer año de convenio este cómputo será a razón de cuarenta y dos (\$.42) centavos por milla más cinco (\$.05) centavos adicionales por milla por cada pasajero autorizado que lo acompañe. Cuando se viaje dentro de los límites jurisdiccionales de un pueblo a otros lugares que no aparezca en dicho cuadro, la cantidad a reembolsarse por concepto de millas se computará a base del número de millas recorridas, según se determine de la lectura del cuenta millas del automóvil.

A fin de evitar el pago de un número de millas recorridas innecesariamente o en asuntos personales, o evitar errores en la lectura del cuentamillas, la Corporación determinará la razonabilidad de las millas reclamadas por el empleado usando como guía las distancias en millas entre pueblos cercanos y experiencias anteriores o en la forma que considere más conveniente.

Sección 4: Cuando por necesidades del servicio la Corporación requiera a cualquier empleado cubierto por este Convenio Colectivo se traslade fuera de la isla de Puerto Rico en gestiones oficiales, el empleado tendrá derecho previo a cumplimentar el formulario correspondiente a un adelanto por concepto de gastos relacionados con dietas, según se dispone a continuación.

Partida a/o antes de	1er Año	2do Año	3er Año
Desayuno	\$21.00	\$21.00	\$21.00
Almuerzo	\$31.00	\$31.00	\$31.00
Comida	\$45.00	\$45.00	\$45.00

ARTICULO 30 SEGUROS

Sección 1: Seguro de Vida: La Corporación proveerá a sus empleados el costo total de la prima de la póliza de un Seguro de Vida, incluyendo cubierta por desmembramiento cuyos beneficios serán de veinticinco mil dólares (\$25,000.00) por muerte natural, desmembramiento y una cantidad adicional de cincuenta mil dólares (\$50,000.00) por muerte accidental.

Sección 2: SINOT: La Corporación mantendrá vigente y pagará el costo total de la cubierta del Seguro por Incapacidad NO Ocupacional para cubrir casos de muerte, desmembramiento y pérdidas de ingresos.

Sección 3: Seguro Choferil: La Corporación pagará la totalidad de las aportaciones para el Seguro Choferil por todos los empleados que como parte de sus funciones regulares tengan que conducir un vehículo de motor.

ARTICULO 31 VESTIMENTA, UNIFORMES y EQUIPO

Sección 1: En caso de que la Corporación requiera como condición de empleo el uso de uniformes, proveerá a tales empleados, sin costo alguno, las siguientes cantidades de uniforme:

- a. (5) uniformes en el año 2011
- b. (5) uniformes en el año 2012
- c. (5) uniformes en el año 2013

Disponiéndose que en el caso de Camarógrafos del Departamento de Noticias y Técnicos de Servicios Creativos, el uniforme consistirá de camisas o polos o una combinación de ambos según lo determine la Corporación.

Los uniformes serán entregados en la fecha en que las partes acuerden en estipulación separada a lo dispuesto en este Convenio.

Para efectos de los Reporteros de Televisión y Personas Anclas de Televisión, la Corporación proveerá vestimenta por una cantidad equivalente a \$1,500.00 anuales para el 2011, \$1,500.00 para el 2012 y \$1,500.00 para el 2013 a cada uno a través de intercambios con entidades comerciales admisibles para una entidad de difusión pública o en su defecto a través de reembolso pagaderos semestralmente. Esta disposición aplicará a los Reporteros de Radio siempre y cuando su trabajo requiera salir a la calle a cubrir eventos noticiosos de Televisión. Las normas de reembolso en caso de ser necesario se ajustarán al rigor del desembolso de fondos públicos.

Los empleados serán responsables del buen uso y cuidado de los mismos, según se establezca y los utilizarán mientras estén realizando las funciones de sus puestos.

Sección 2: La Corporación proveerá las herramientas, instrumentos y equipo necesarios, sin costo alguno, para que el empleado de la Unidad Contratante pueda realizar su trabajo. El empleado, como custodio de los mismos, deberá cuidar y usar correctamente, así como cumplir con las normas establecidas para garantizar su protección. Deberá, igualmente notificar a su supervisor inmediato tan pronto se percate de cualquier desperfecto, deterioro, desaparición o pérdida. En caso de terminación de empleo, el empleado deberá devolver dicha propiedad a la Corporación.

Sección 3: En aquellos casos que por disposiciones de leyes aplicables o cuando la Corporación requiera el uso de equipo especial, tales como: calzado de seguridad, capas de agua, fajas de seguridad y cualquier otro necesario para realizar su trabajo el mismo será provisto sin costo alguno. El empleado vendrá obligado a utilizar y cuidar correctamente el equipo que se le provee, debiendo devolver el mismo cuando termine su empleo.

Sección 4: La Corporación podrá requerir al personal de radio y televisión que cubra actividades que utilice la vestimenta adecuada. En la eventualidad de que se requiera una vestimenta especial y el personal no disponga de la misma, la Corporación la proveerá para el evento específico que así lo requiera.

Será responsabilidad del personal hacer uso correcto de la misma y devolverla una vez concluido el evento especial que la requirió.

Sección 5: La Corporación tendrá disponible chalecos a prueba de balas para proveerles al personal en circunstancias que así lo ameriten o cuando se le asigne tareas especiales que conlleven el uso de los mismos.

Sección 6: La Corporación proveerá tarjetas de presentación durante la vigencia de este Convenio a los Reporteros y Camarógrafos/Editores.

ARTICULO 32

CLASIFICACION Y RETRIBUCION

Sección 1: Durante el año fiscal 2011-2012, la Corporación completará el estudio correspondiente al establecimiento de un Plan de Clasificación y Retribución de los puestos incluidos en la unidad apropiada.

Sección 2: La Corporación le entregará a la Unión copia de dicho plan una vez esté estructurado el mismo. La Unión podrá someter a la Corporación sus observaciones dentro de un plazo de sesenta (60) días laborables contados a partir de la fecha en que se entrega el documento. Dentro del término de los cuarenta y cinco (45) días laborables siguientes al recibo de las observaciones de la Unión, la Corporación y ésta se reunirán para discutir el contenido de las mismas. Una vez transcurrido este proceso, la Corporación someterá el Plan de Clasificación para la aprobación de su Junta de Directores en un plazo de sesenta (60) días.

Sección 3: La implantación de dicho plan una vez aprobado por la Junta de Directores de la Corporación, será al 1ro de julio de 2011.

El impacto mínimo que recibirán los empleados que se determine que su salario esté por debajo de la nueva escala salarial determinada por el nuevo plan será de cien (\$100.00) dólares mensuales.

Sección 4: Aquellos empleados que como resultado del estudio de clasificación consideren que su puesto no ha sido clasificado conforme a los criterios de naturaleza del trabajo, grado de complejidad, responsabilidad y autoridad de las funciones y requisitos de preparación académica y experiencia del puesto, tendrán un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que reciban la notificación de su nueva clasificación para someter una solicitud de revisión siguiendo el procedimiento establecido en la Sección 6 de este Artículo. De proceder alguna modificación en la clasificación como resultado de dicha revisión, la misma será efectiva a la fecha de implantación del plan.

Sección 5: Todas aquellas disposiciones incluidas en las secciones anteriores de este artículo, que por su propia naturaleza requieran cumplimiento de la Corporación y/o de la Unión así como de sus respectivos sucesores en derecho, después de expirada la vigencia de este convenio, continuarán con toda su fuerza y vigor y obligarán a las

partes antes aludidas aún después de expirada la vigencia de este Convenio.

Sección 6: Procedimiento para reclasificación de puestos

Cualquier empleado regular de la Unidad Apropiaada podrá solicitar por escrito una revisión de clasificación cuando entienda existe un cambio sustancial y permanente en los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa o cuando haya un error en la clasificación original del puesto, o cuanto a su juicio se experimente un aumento o disminución en el grado de complejidad, autoridad y responsabilidad del mismo. El empleado someterá dicha solicitud a su supervisor inmediato, la misma deberá contener las razones que justifican su petición y deberá venir acompañada del documento donde se describe las funciones y responsabilidades de su puesto y aquellas que dan lugar a la petición de revisión.

El supervisor inmediato revisará dicha solicitud, emitirá sus comentarios y la enviará a la Oficina de Recursos Humanos para el estudio correspondiente dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables, excepto que por necesidades del servicio se requiera un término mayor que no excederá de veinte (20) días laborables adicionales.

La Oficina de Recursos Humanos procederá con el análisis que estime pertinente y le notificará al empleado por escrito el resultado del mismo con copia a la Unión, dentro de un término no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se recibió la solicitud revisada por el supervisor inmediato sujeto a la cantidad de peticiones sometidas.

Las solicitudes se atenderán conforme a la fecha en que fueran recibidas en la Oficina de Recursos Humanos. Si el empleado no está de acuerdo con la determinación de la Oficina de Recursos Humanos podrá solicitar reconsideración o radicar una querrela en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio Colectivo, dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió dicha determinación. En aquellos casos de reclasificación de puesto por motivo de cambio sustancial y permanente en las funciones, deberes y responsabilidades; y el cambio resultara en una clasificación superior, el incumbente estará sujeto al período probatorio correspondiente a dicha clase de puesto.

El tiempo que el empleado estuviere realizando las funciones de la nueva clasificación será acreditado a dicho período probatorio.

En los casos en que proceda la reclasificación solicitada y como resultado de la misma conlleve un ajuste salarial, el mismo será efectivo al próximo período de pago posterior a la fecha de la determinación de la Oficina de Recursos Humanos, excepto en los casos que surjan de solicitudes de las clasificaciones que se otorguen en virtud de la implantación del plan de clasificación y retribución que se menciona en las Secciones 1 a la 4 de este Artículo para los cuales la fecha de efectividad será según se dispone en la Sección 4.

ARTICULO 33 LICENCIA REGULAR (VACACIONES)

Sección 1: Los empleados regulares cubiertos en la Unidad Apropriada tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de 2.5 días laborables por cada mes de servicio hasta un máximo de 30 días laborables al año. Esta licencia se conocerá como vacaciones regulares.

Sección 2: La vacaciones regulares se podrán acumular hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. El cargo de licencia regular se hará a base de días laborables,

entendiéndose que no se hará cargo por días libres del empleado y por los días feriados.

Sección 3: Cada empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos treinta (30) días laborables al año de acuerdo al Plan de Vacaciones que se establezca, de los cuales por lo menos quince(15) días serán consecutivos y los restantes quince (15) días los podrá disfrutar de forma fraccionada, según el plan de vacaciones acordado. Este Plan de Vacaciones se preparará tomando en consideración las preferencias del empleado, sujeto a que no confluyan con las necesidades del servicio de sus respectivas áreas de trabajo. En caso de haber más de un empleado con la misma clasificación solicitando licencia regular para la misma fecha y las necesidades del servicio no permitan que ambos empleados disfruten de dicho beneficio simultáneamente, el empleado de mayor antigüedad tendrá preferencia.

Sección 4: La Oficina de Recursos Humanos certificará semestralmente a los empleados el balance de licencia regular (vacaciones) acumulado, comenzando el 1 de julio de 2011.

Sección 5: Se podrá conceder licencia regular hasta un máximo de cuarenta (40) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia y las necesidades del servicio si así lo ameritan.

Sección 6: Un empleado podrá acumular hasta un máximo de sesenta (60) días de vacaciones regulares. No obstante, cuando se proyecte que el empleado al finalizar el año natural pueda terminar con una cantidad de días acumulados en exceso de sesenta (60) días, la Corporación le concederá un plazo de quince (15) días a dicho empleado para que llegue a un acuerdo con su supervisor conforme a lo dispuesto en la segunda oración de la Sección 3 de este Artículo, para disfrutar dicho exceso. Transcurrido dicho término, la Corporación se reserva el derecho de enviar al empleado a disfrutar dicho exceso antes de que concluya el año natural. La intención es que ningún empleado al finalizar el año natural, tenga licencia regular acumulada en exceso de sesenta (60) días. Disponiéndose que de haber algún exceso al finalizar el año natural se pagará el mismo en o antes del 31 de marzo.

Sección 7: Un empleado en uso de licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 8: En casos en que ocurran circunstancias especiales, el Presidente podrá anticipar licencia regular a cualquier empleado regular que haya trabajado para la Corporación por más de un (1) año, hasta el máximo acumulable por año, según provisto en la Sección 1 de este Artículo y que haya la razonable certeza de que el empleado se reintegrará al servicio.

Sección 9: Todo empleado que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia regular a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que al empleado se le separe del servicio voluntariamente o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a reembolsar en dinero a la Corporación el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 10: A solicitud del empleado el pago de las vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas siempre y cuando haya sometido la correspondiente solicitud de licencia con por lo menos treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará sus vacaciones.

Sección 11: En caso de muerte del empleado, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos legítimos según conste en la correspondiente resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente o la Designación de Beneficiarios.

Sección 12: No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular (vacaciones) a empleado alguno, excepto por situaciones imprevistas o de emergencia. El tiempo interrumpido se acreditará nuevamente al balance de vacaciones acumuladas. En caso de que se haya anticipado el pago de las vacaciones, el empleado retendrá el dinero sin que se vuelva a acreditar su balance de vacaciones el tiempo interrumpido por el cual se le pagó.

Sección 13: En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del Gobernador de Puerto Rico concediendo tiempo libre, la misma será aplicable bajo los términos que dicha proclama establezca.

Sección 14: Todo empleado que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a la licencia por enfermedad en la medida que someta la correspondiente certificación médica, según se dispone en el Artículo sobre Licencia por Enfermedad.

Sección 15: En caso de que un empleado cese, renuncie o se retire, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables, le será pagada como parte de la liquidación final de sus sueldos. Disponiéndose que cualquier exceso acumulado sobre el máximo permitido se deberá disfrutar previa coordinación con el supervisor inmediato antes de ser efectiva su renuncia, separación o retiro. No obstante, si a la fecha de efectividad de la renuncia, existiera un balance en exceso de sesenta (60) días se le pagará el mismo de no haberlo disfrutado. La intención es que el empleado no pierda el mismo.

Sección 16: Las vacaciones se pagarán a base del salario regular devengado por el empleado al momento de disfrutar o de liquidar las mismas.

Sección 17: Las ausencias por asuntos personales debidamente justificadas y previamente autorizadas por el supervisor inmediato podrán cargarse contra la licencia regular de vacaciones.

ARTICULO 34 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Los empleados que pertenecen a la Unidad Apropiaada tienen derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de día y medio (1 ½) laborable por cada mes de trabajo hasta un total de noventa (90) días laborables.

Sección 2: La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado física o mentalmente, o expuesto a una enfermedad contagiosa que, a juicio del médico le convierta en un riesgo para la salud de los demás empleados o cuando un miembro de su familia con quien convive contraiga una enfermedad que obligue al empleado a mantenerse en cuarentena.

Sección 3: En casos de ausencias por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico acreditativo de la afección médica sufrida y los días que estaba realmente incapacitado para trabajar. El mismo deberá ser expedido por un médico y debe incluir el nombre, dirección y número de licencia del médico así como el diagnóstico. El certificado deberá presentarlo al supervisor inmediato al momento de reintegrarse al trabajo. Esto incluye las decisiones del Administrador del Fondo del Seguro del Estado (FSE) sobre tratamiento médico. Cuando un empleado se reporta al FSE y éste le ordena descanso, el empleado viene obligado a poner en conocimiento a su supervisor inmediato en las primeras horas de la mañana o no más tarde del siguiente día. Por otro lado, si el empleado comparece a una cita del FSE y éste le cambia el tratamiento a uno en descanso, deberá notificar a su supervisor inmediato sobre dicha determinación.

Sección 4: En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada su licencia por enfermedad, el empleado deberá hacer uso de la licencia

para vacaciones que tuviera acumulada. Si el empleado tuviera que continuar ausente por estar enfermo y hubiera agotado su licencia por vacaciones regulares, se le podrá anticipar, a discreción del Presidente, o la persona que él designara, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a los empleados regulares que hubieran prestado servicios por más de un (1) año en la Corporación, cuando exista razonable certeza de que éste se reintegrará al servicio.

Sección 5: Todo empleado a quien se le hubiese anticipado licencia por enfermedad y se separe del servicio antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fuera anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Corporación cualquier suma de dinero que quedase al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 6: Al reintegrarse al servicio, el empleado amortizará la licencia anticipada a razón de día y medio (1 ½), por mes acumulados de licencia por enfermedad. El empleado deberá saldar la licencia adelantada durante el período de un (1) año de la fecha de su reintegro al servicio.

Sección 7: En caso de que se prolongue la enfermedad, y se hayan agotado las dos (2) licencias, se le podrá conceder al empleado licencia sin sueldo.

Sección 8: El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de días laborables, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 9: Un empleado en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 10: Como un mecanismo de incentivo y mejoramiento de asistencia, la Corporación liquidará anualmente el exceso de treinta y seis (36) días laborables del balance de licencia por enfermedad acumulada en cada año natural hasta un máximo de 18 días, laborables a base del siguiente patrón de asistencia del empleado.

% Por ciento	Total de Ausencias
100% del exceso de 36	1 ausencia
75% del exceso de 36	2 ausencias
50% del exceso de 36	3 ausencias
25% del exceso de 36	4 ausencias
0% del exceso de 36	5 o más ausencias

El pago que corresponda por este concepto se realizará durante la primera quincena del mes de junio del año siguiente. El empleado cuyo balance de licencia por enfermedad no alcance los noventa (90) días, podrá optar porque se le mantengan acumulados dichos días.

Sección 11: La licencia por enfermedad se pagará a base del salario regular devengado por el empleado al momento de disfrutar o liquidar la misma.

Sección 12: La Oficina de Recursos Humanos certificará semestralmente a los empleados el balance de licencia por enfermedad acumulada comenzando el 1 de julio de 2011.

Sección 13: En caso de muerte del empleado, la liquidación de su licencia por enfermedad acumulada se hará a nombre de sus herederos legítimos, según conste en la correspondiente resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente o mediante la Designación de Beneficiarios.

Sección 14: En caso de que un empleado se retire o se incapacite total y permanentemente, la cantidad que le corresponda por concepto de licencia por enfermedad acumulada, hasta un máximo de noventa (90) días laborables, le será pagada como parte de la liquidación final. Disponiéndose que si renuncia para: a) acogerse a la jubilación de algún sistema de retiro auspiciado por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, b) para acogerse a los beneficios por edad o

incapacidad del seguro social federal y presente la certificación de dicha entidad gubernamental a los efectos de que recibirá los beneficios del seguro social federal próximamente, c) si al renunciar el empleado tiene diez (10) años o más de servicio, se liquidará hasta un máximo de ciento ocho (108) días laborables.

Sección 15: La Corporación concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden de un facultativo sin descontarle tiempo a ninguna de sus licencias; disponiéndose que el empleado deberá regresar al servicio tan pronto termine dicho tratamiento. El empleado deberá presentar evidencia que demuestre que recibió dicho tratamiento.

Sección 16: Cuando un empleado tenga una cita médica y pueda hacer arreglos con un trabajador de otro turno para que éste lo cubra, a cambio de que él luego haga la jornada de aquel trabajador, la Corporación validará dicho arreglo como lo ha estado haciendo hasta el presente, siempre que lo anterior haya sido previamente autorizado por su supervisor inmediato y la continuidad del servicio no se afecte.

Sección 17: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma para atender las siguientes situaciones:

a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

b. Enfermedad o gestiones personales de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga la custodia legal.

c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

ARTICULO 35

LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1: Definición de Alumbramiento

Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicosobstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario. Inclusive, en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un período de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento, y otras cuatro (4) semanas después del alumbramiento con paga a razón de su salario regular. Además, podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales con paga, para la atención y el cuidado del menor.

Sección 2: La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho, o hasta once (11) semanas si utiliza las cuatro (4) semanas adicionales de para el cuidado y atención del menor, a que tienen derecho, siempre que presente un certificado médico acreditado que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento. Conforme a la Ley 20 del 5 de agosto de 1975, 29 L.P.R.A. 467, el facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la empleada.

Sección 3: Si el alumbramiento se produjere antes de haber la empleada disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, por adelantarse a la fecha probable, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo de ocho (8) semanas, y de cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Durante su octavo mes de embarazo la empleada deberá presentar a la Corporación certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable del alumbramiento. La empleada deberá, además, informar sus planes para el disfrute de su licencia, de forma que la Corporación pueda hacer los arreglos internos necesarios.

Sección 4: Si el alumbramiento se produjere después de las cuatro (4) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período adicional que no excederá de cuatro (4) semanas o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de ocho (8) semanas la empleada presente otro certificado médico, indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del alumbramiento, según fuere el caso.

Este período adicional no excederá en total de seis (6) semanas y se cargará a licencia por enfermedad acumulada, o si no tuviera, se cargará a licencia regular acumulada o en su defecto a licencia sin sueldo.

Sección 5: Esta licencia de maternidad cubrirá casos de aborto natural, tal como si fuera un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificación médica que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto normal.

Sección 6: En los casos de abortos naturales y en los que con el propósito de conservar la salud o vida de la empleada sean inducidos por indicación terapéutica hecha por el médico que la atendió durante el aborto y que no le cubra la Sección 5, anterior se concederá el período de reposo mencionado a continuación, una vez cada año natural, siempre y cuando la empleada someta a la Oficina de Recursos Humanos una certificación médica haciendo constar las semanas de embarazo a la fecha del aborto y si se trata de un aborto natural o inducido por indicación terapéutica:

- a. De ocho (8) a diecinueve (19) semanas de embarazo se concederá cincuenta (50%) de la licencia de maternidad (ocho (8) semanas) a razón del salario regular de la empleada.
- b. En los casos de menos de ocho (8) semanas de embarazo se concederá el veinticinco (25%) de la licencia de maternidad (ocho (8) semanas) a razón del salario regular de la empleada.

Sección 7: La empleada que adopte un menor, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes, tendrá derecho a una de licencia de maternidad de ocho (8) semanas. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someterá a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 8: Luego del regreso al trabajo de la empleada, después de haber disfrutado de la licencia por maternidad, se le concederá un (1) día al mes con cargo a la acumulación de licencia por vacaciones, por el período de un (1) año, para las visitas médicas mensuales del niño, requisito necesario para observar el mejor desarrollo de la criatura.

Sección 9: Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado, siempre y cuando lo anterior sea debidamente certificado por el médico que la atiende. La Corporación no impondrá sanción disciplinaria a la empleada debido al menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo.

Sección 10: El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo en la medida en que la empleada someta la documentación requerida en la Sección 2, que antecede.

Sección 11: La Corporación concederá a las empleadas cubiertas por este Convenio el derecho a lactar a sus bebés o a extraerse la leche materna durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo que podrá ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno, para acudir al Centro de Cuidado Diurno de la Corporación en caso de que haga uso de ese beneficio, para lactar a su bebé o para extraerse la leche materna en un lugar habilitado para esos fines. El período antes definido se considerará tiempo trabajado.

Este beneficio tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.

Toda empleada que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna, deberá presentar al patrono una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto y octavo mes de edad del infante, en donde se acredite y

certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse al patrono no más tarde del día 5 de cada período.

La Corporación proveerá las instalaciones para la extracción de la leche materna y el equipo para su almacenamiento.

ARTICULO 36 LICENCIA SIN SUELDO

Sección 1: A solicitud de un empleado regular cubierto por este Convenio con un año o más de servicio, la Corporación podrá conceder una licencia sin paga a base de los méritos de cada caso en particular, por un período de hasta doce (12) meses y el cual podrá ser extendido por razones meritorias, como enfermedad del empleado, viajes al exterior, estudios, problemas familiares, etc. En aquellas circunstancias en que esta licencia pueda ser concurrente a las circunstancias por las cuales se concede la Licencia Médico Familiar, ambas de cursarán concurrentemente. El empleado deberá incluir en la solicitud el propósito y tiempo de la licencia:

Propósitos de licencia especial sin sueldo:

A. Enfermedad considerada crónica o de difícil curación que surja al empleado o se prolongue después de agotados todos los balances de licencia por enfermedad y vacaciones acumuladas.

B. Enfermedad prolongada considerada crónica o de difícil curación que le surja al padre, madre, hijo y/o cónyuge del empleado y que requieren que éste lo asista. En ambas situaciones la solicitud para el Presidente deberá venir acompañada por un informe médico que certifique lo anterior. Esta licencia le cubrirá a parejas de sexos opuestos que vivan consensualmente.

C. Estudios dirigidos a la capacitación o desarrollo personal.

D. Para proteger los derechos o el status a que pueda ser acreedor un empleado en caso de:

a. Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico y otra entidad y el empleado hubiera agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.

b. Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con el Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiera agotado su licencia de vacaciones y licencia por enfermedad.

c. Por cualquier otra situación que el Presidente estime meritoria.

Término de la Licencia Sin Sueldo

La duración de la Licencia Sin Sueldo se concederá por un período no mayor de doce (12) meses excepto la que se conceda para cumplir con el propósito del inciso B de esta sección en cuyo caso la duración será de doce (12) semanas, esta última licencia de doce (12) meses podrá prorrogarse a discreción de la Corporación cuando exista una expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.

La decisión que se tome en cada caso no sentará precedente para solicitudes futuras a tenor con este Artículo.

Sección 2: El empleado que esté disfrutando de licencia sin sueldo retendrá antigüedad durante este período y se considerará como empleado de la Corporación para todos los fines, pero no disfrutará de los beneficios marginales del Convenio Colectivo, hasta tanto no se reintegre a sus labores.

Sección 3: Esta licencia se solicitará mediante carta a la Oficina de Recursos Humanos y debe presentarse con no menos de treinta (30) días laborables de anticipación, salvo en situaciones de emergencia.

Sección 4: Cuando un empleado sufra una enfermedad ocupacional o no ocupacional en el transcurso de su trabajo, y a su vez, éste haya agotado todas sus licencias acumuladas, la Corporación le continuará la cubierta del Plan Médico, según acordado en este Convenio, aún durante el tiempo que esté utilizando licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad y hasta un máximo de quince (15) meses. Este beneficio no será aplicable a aquellos empleados que tengan que acogerse a una licencia sin sueldo por cualquier otra razón.

Sección 5: Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma se reintegrarán al puesto y sueldo que hubiesen correspondido, de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 6: Los empleados que no pueden reintegrarse a su puesto al vencerse el término de la licencia, por razones justificadas, deberán cumplimentar una nueva solicitud con diez (10) días laborables de

anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido en este Artículo.

Sección 7: Los empleados que disfruten de licencia especial sin sueldo podrán ser sustituidos durante el período que dure dicha licencia por empleados temporeros o por contrato cualificados, según el procedimiento establecido en este Convenio. Disponiéndose que si el empleado que ha disfrutado de esta licencia no regresare a su trabajo dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de vencimiento de la misma ni ha mediado comunicación alguna dentro de dicho término con su supervisor inmediato, se procederá a decretar el puesto como vacante, según lo dispuesto en el Artículo XIX.

Sección 8: Todo empleado en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. Si la licencia fue dada por razón de enfermedad, Sección 1.A, de este Artículo, el empleado deberá presentar un certificado médico válido que acredite que el empleado se encuentra apto para regresar y realizar las labores de su empleo.

El certificado deberá ser expedido por un médico con licencia y debe incluir el nombre, dirección y número de licencia. En caso de accidentes del trabajo deberá presentar evidencia de que está autorizado a regresar al trabajo. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya contratado un empleado temporero, el empleado en licencia o la Unión deberá notificar al Director(a) de Recursos Humanos con cinco (5) días laborables de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Sección 9: Si durante el término de la concesión de una licencia sin sueldo, dejan de prevalecer o cambian las condiciones bajo las cuales fue concedida la misma, el empleado deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos de inmediato.

ARTICULO 37 LICENCIA SINDICAL

Sección 1: La Corporación concederá Licencia Sin Sueldo a no más de un (1) empleado, perteneciente a la Unidad Apropiada por un máximo de cuatro (4) años, y que fuera electo por la matrícula de la Unión o seleccionado por la Unión para realizar labores para ésta.

Sección 2: La Unión notificará a la Corporación el período de tiempo en que dicho empleado esté realizando labores para la Unión. En

aquel caso que como consecuencia de esta licencia se haya contratado un empleado temporero, el empleado en licencia o la Unión deberá notificar al Director(a) de Recursos Humanos con cinco (5) días laborables de anticipación su disponibilidad de reintegrarse al trabajo. La Corporación vendrá obligada a reintegrar al empleado en su puesto una vez cumpla con este requisito.

Sección 3: El empleado que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este Convenio o Convenios subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado regresar a su empleo, su antigüedad incluirá aquel período de licencia sindical disfrutado, y se reintegrará prospectivamente con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo, y su compensación será ajustada prospectivamente para que reciba aquellos aumentos, salarios y beneficios dispuestos por el Convenio Colectivo.

ARTICULO 38 LICENCIA DEPORTIVA

Sección 1: Se concederá una licencia deportiva con paga para todo empleado que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales o Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local, reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos.

Sección 2: La licencia deportiva tendrá una duración acumulativa que no será mayor de quince (15) días laborables anuales hasta un máximo de treinta (30) días laborables al año. En el caso de los atletas de alto rendimiento certificados por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo, la licencia deportiva sin sueldo para entrenamiento tendrá una duración de hasta un (1) año.

Sección 3: Todo deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 1 de este Artículo presentará a la Corporación con diez (10) días laborables de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.

Sección 4: La Corporación autorizará al deportista el disfrute de los días que le fueren solicitados hasta un límite de duración consecutiva de treinta (30) días laborables anuales, si los tuviere acumulados. Cualquier solicitud que excediere el límite de duración acumulativa de la licencia, según establecido, será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de las vacaciones acumuladas, si algunas.

Sección 5: El término “deportista” incluirá a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y las personas con impedimentos certificados como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

ARTICULO 39

LICENCIA PARA FINES FUNERALES

Sección 1: La Corporación concederá licencia funeral en caso de muerte de un miembro de la familia inmediata del empleado regular cubierto por este convenio limitado a padre y madre biológico o adoptivo (uno excluirá al otro), hermanos, cónyuge, hijos equivalentes a tres (3) días laborables consecutivos con paga inmediatamente siguientes a la fecha del fallecimiento, y dos (2) días laborables en caso de muerte de abuelos, nietos y suegros del empleado durante la vigencia de este Convenio. En los casos de nacimientos de natimueertos esta licencia sólo aplicará al padre.

Sección 2: En caso de que el fallecimiento del familiar, incluido en esta licencia, ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico, el empleado tendrá derecho a cinco (5) días laborables consecutivos para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de la Isla. El empleado presentará evidencia del pasaje. Si el fallecido fuese trasladado a la Isla, el empleado tendrá derecho a utilizar los cuatro (4) días laborables consecutivos, según sea el caso, a partir de la fecha en que el cuerpo sea expuesto en capilla.

Sección 3: En caso del fallecimiento de tíos que sean hermanos del padre o de la madre del empleado, se concederán un (1) día laborable con paga a empleados regulares cubiertos por este Convenio, ocurra el deceso en o fuera de Puerto Rico.

Sección 4: El empleado deberá someter a su supervisor inmediato la solicitud pertinente para estos fines y acreditar el fallecimiento, si así se le solicitara.

Sección 5: El tiempo que un empleado utilice esta licencia con paga se considerará como trabajado para propósito de acumular licencia regular de vacaciones y de enfermedad.

Sección 6: Para propósitos de este Artículo, el término cónyuge significa aquella pareja del sexo opuesto que conviva con el empleado de la Corporación cubierto por este Convenio, ya sea casado legalmente o consensualmente.

ARTICULO 40 LICENCIA PARA EMPLEADOS COLEGIADOS

Sección 1: Todo empleado que ocupe un puesto directivo en un colegio al que esté adscrito por Ley u Organización Profesional relacionada con las funciones de su puesto, tendrá derecho hasta un máximo de tres (3) días laborables al año, previa coordinación y aprobación con el supervisor inmediato para atender actividades directamente relacionadas con su organización que se celebren durante horas y días en que el empleado está programado para trabajar.

Sección 2: El tiempo que un empleado utilice esta licencia con paga se considerará como trabajado para propósito de acumular licencia regular de vacaciones y de enfermedad.

ARTICULO 41 LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1: Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier organismo de la Rama Judicial, Ejecutiva o Legislativa del

Gobierno de Puerto Rico o de los Estados Unidos como testigo o jurado, tendrá derecho a una licencia judicial con paga por el tiempo que estuviera ausente del trabajo con motivo de tales citaciones.

Sección 2: El tiempo que el empleado goce de esta licencia con paga se considerará como trabajado para propósito de acumular vacaciones y licencias por enfermedad.

Sección 3: No disfrutarán de esta licencia los empleados que sean citados como acusados o como parte interesada en cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental. A dichos empleados se les podrá descontar de su licencia de vacaciones el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivos a tales citaciones, sujeto a su autorización y de no tener licencia acumulada o no autorizar el descuento, se le concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.

Disponiéndose que a manera de excepción, cuando sean citados en carácter de acusado por actos incurridos de buena fe; y en el curso de su trabajo en la Corporación y dentro del marco de sus funciones debidamente autorizado, el tiempo utilizado en dichas comparecencias será considerado como trabajado.

Sección 4: Será requisito someter evidencia corroborativa antes y después de la comparecencia.

ARTICULO 42 LICENCIA MILITAR

Sección 1: Todo empleado que ingrese a prestar servicio militar en virtud de la Ley de Servicio Selectivo (Public Law, 756-80th Congress) se le reservará su plaza por el período que comprenda desde el juramento inicial hasta un máximo de cuatro (4) años.

Sección 2: Cuando un empleado regular pertenezca a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969 (Código Militar de Puerto Rico), o en la Reserva de la Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, conforme al Código Militar de los E.U., tendrá derecho a la licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables en un año natural durante el período en el cual estuviera prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares.

Sección 3: Mientras el empleado esté en uso de licencia militar con sueldo acumulará licencia regular y por enfermedad.

Sección 4: Cuando un empleado sea llamado a Servicio Militar Activo Estatal se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal cuando la seguridad pública lo requiera o en situaciones de desastres causadas por la naturaleza o cualquier otra situación de emergencias, conforme a las disposiciones del Código Militar (Ley Número 62 del 23 de junio de 1969), por el período autorizado.

Sección 5: Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la Orden de Servicio Militar en que se base su solicitud.

Sección 6: La participación de actividades opcionales y/o sociales que estén auspiciadas por instituciones militares sólo se podrán autorizar con cargo a vacaciones regulares acumuladas. No constituye una actividad opcional lo que es parte de un curso, entrenamiento o adiestramiento obligatorio para mantener un rango. Sí constituye educación opcional aquello que el empleado solicite para obtener rangos superiores.

ARTICULO 43

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Sección 1: La Corporación concederá una licencia sin sueldo a todo empleado regular cubierto por este Convenio que solicite y reúna los requisitos de la Ley de Licencia Familiar Médica del 5 de agosto de 1993, (American Family and Medical Leave Act), para atender situaciones de enfermedad del empleado o de un familiar directo, según lo dispone dicha ley. En aquellas circunstancias en que esta licencia pueda ser concurrente a las circunstancias por las cuales se concede la Licencia Sin Sueldo, ambas decursarán concurrentemente.

Sección 2: La duración máxima de esta Licencia para los empleados elegibles será de 12 semanas por cada período de 12 meses.

Sección 3: Para ser elegibles a este beneficio el empleado deberá haber trabajado para la Corporación por lo menos doce (12) meses de

servicios consecutivos y 1,250 horas durante los doce (12) meses antes del comienzo de la licencia.

Sección 4: Los empleados elegibles podrá solicitar esta licencia por una o más de las siguientes razones:

Cuando el (la) empleado(a) sufre de una condición de salud grave que lo incapacite para desempeñar su trabajo; o para cuidar al cónyuge, hijo(a), padre o madre del empleado(a) que padezca de una condición de salud grave; o para cuidar a un hijo(a) recién nacido o para ubicar al niño(a) adoptado(a) por el empleado(a); o para la ubicación de un niño(a) de crianza a través de una Agencia o Institución autorizada por ley; o por circunstancias que cualifiquen debido ala activación de un padre, madre, hijo o cónyuge al servicio militar; o debido al regreso de un padre, madre, hijo o cónyuge del empleado del servicio militar activo y necesite cuidado médico, terapias o cuidado ambulatorio.

Sección 5: Esta licencia se solicitará mediante carta conjuntamente acompañada por la Solicitud de Licencia y se radicará en la Oficina de Recursos Humanos con treinta (30) días de anticipación a su efectividad. Salvo en situaciones de emergencia.

Sección 6: Las solicitudes relacionadas con condiciones de salud grave del empleado o familiar directo requerirán que se presente un certificado médico. Para estos casos el empleado utilizará el formulario de certificado médico diseñado para estos fines.

Sección 7: Las solicitudes relacionadas con la ubicación de niños adoptados o de crianza requerirán que el empleado presente evidencia oficial y escrita de las autoridades pertinentes sobre dicha ubicación.

Sección 8: Bajo ciertas circunstancias, a opción de la Corporación o del empleado, se podrá cargar esta licencia simultáneamente con las de vacaciones o enfermedad que tengan acumuladas, según cada caso en particular. Disponiéndose que la licencia de enfermedad sólo se utilizará para los casos de condición grave del propio empleado.

ARTICULO 44 LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1: De conformidad con la definición de alumbramiento establecida en la Sección 1 del Artículo de Licencia por Maternidad de

este Convenio, la Corporación concederá una licencia por paternidad equivalente a cinco (5) días laborables a todo empleado varón cubierto por este convenio cuyo cónyuge experimente un alumbramiento procreado con el empleado en un día en que el empleado estaba programado para trabajar. Esta licencia no aplicará en los casos de nacimientos natimueertos.

Será requisito indispensable para ser acreedor a este beneficio que el empleado conviva con su cónyuge y ésta así lo certifique. Para propósitos de esta sección el término cónyuge incluirá aquella mujer que conviva con el empleado aún cuando no estén legalmente casados.

El empleado deberá acompañar, además, evidencia médica del alumbramiento.

Sección 2: Casos de Adopción

Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. Como menor deberá entenderse un infante de edad preescolar, es decir, de menos de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar. En tal caso la licencia comenzará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción o se reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho el empleado deberá someter al Área Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo o tribunal competente. El empleado que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia por paternidad.

ARTICULO 45 LICENCIAS Y BECAS PARA ESTUDIO

Sección 1: La Corporación otorgará una (1) beca con sueldo para estudio relacionado con el trabajo y que resulte en el mejoramiento profesional del empleado regular con más de un año (1) de servicio en la Unidad Apropriada durante cada año de vigencia de este Convenio. Esta beca se ofrecerá con el propósito de preparar personal académicamente a nivel de bachillerato o posgraduado en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento para realizar funciones o servicios que requieran dicha preparación. De surgir necesidades que requieran el otorgamiento de becas adicionales, éstas podrán concederse conforme a la disponibilidad de recursos

fiscales de la Corporación. Se anunciarán las oportunidades de becas utilizando los medios más apropiados de comunicación y copia de dichos avisos le serán entregados previamente a los delegados de la Unión. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades de la Corporación y los siguientes criterios:

- a. Preparación académica básica e índice académico requerido.
- b. Experiencia si fuere requerida para fines de los estudios.
- c. Funciones que desempeña o ha de desempeñar el empleado.
- d. En qué medida los estudios capacitará al empleado para desempeñar las funciones con mayor eficiencia o para desarrollarse en la Corporación.
- e. Contribución al desarrollo efectivo de los objetivos y programas de la Corporación, como resultado de los estudios adquiridos.
- f. Calificación obtenida mediante exámenes, si alguna.

Si no cumple con los requisitos antes expuestos la solicitud le será denegada.

Sección 2: Los empleados de la Corporación que se beneficien del Programa de Becas o Licencias con Sueldo para Estudios tendrán la obligación de prestar servicios por un término de tiempo equivalente al doble de tiempo que cubra la beca o licencia.

Sección 3: La Corporación, le concederá licencia sin sueldo al empleado, por el tiempo de duración de la beca. El empleado regresará a su empleo y se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si se estuviera en servicio activo.

Sección 4: Cuando por necesidades del servicio, la Corporación determine que habrá de conceder conjuntamente con la Beca una Licencia con Sueldo para Estudios, todo empleado regular aspirante a dicha licencia deberá someter su solicitud en la forma y manera que establezca la Corporación y con la suficiente antelación.

Sección 5: Los empleados unionados a quienes se les conceda una Licencia con Sueldo para Estudios, tendrán derecho a recibir todos los beneficios y derecho de este Convenio como si estuviera prestando servicios activo en la Corporación, con excepción de aquellos que requieran la presencia física del empleado para ejercerlo.

Sección 6: Será responsabilidad de cada empleado a quien se le conceda la licencia o beca someter evidencia de su aprovechamiento académico al final de cada período de estudio.

El empleado que se le conceda una beca o licencia con sueldo autorizará a la Corporación a requerirle a la universidad o institución correspondiente informes sobre el programa de estudios, notas, conducta, asistencia y cualquier otra información relacionada con los estudios.

Sección 7: Todo empleado al que se le haya concedido una beca o licencia con sueldo para estudio que no cumpla con la obligación contraída, según dispone la Sección 2 de este Artículo, vendrá obligado a reembolsar a la Corporación la cantidad invertida, incluyendo los salarios devengados, si alguno; a menos que a juicio de la Corporación medien razones justificadas para no cumplir con tal obligación.

Sección 8: Los empleados regulares podrán solicitar licencia sin sueldo para estudios, hasta un (1) año y prorrogable por un (1) año adicional, de existir las mismas condiciones que dieron base a la concesión inicial de esta licencia.

Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia siempre que se radique la solicitud de reinstalación con sesenta (60) días de anticipación a la fecha en que se pida se haga efectiva la reinstalación.

Sección 9: La Corporación estudiará la solicitud y determinará si de acuerdo a las necesidades del servicio y las necesidades de preparar personal en dichas materias procede la concesión de la licencia solicitada. La Corporación le informará al empleado su decisión no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

Sección 10: El empleado deberá hacer su solicitud indicando la naturaleza de tales estudios, la duración del mismo, el nombre de la institución y el lugar en que habrá de obtenerlos. Será requisito indispensable que la institución esté oficialmente reconocida.

Sección 11: Al establecer las prioridades que regirán la concesión de este beneficio se tomará en consideración, entre otros, uno o más de los siguientes criterios:

- a. La necesidad de preparar personal en determinadas materias para poder prestar un mejor servicio, mejorar la eficiencia del personal o adiestrar el personal en nuevas destrezas y conocimientos necesarios para las operaciones de la Corporación.
- b. Que sean cursos o asignaturas conducentes al grado de bachiller o postgraduados estrechamente relacionados con los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el empleado.
- c. Que sean cursos preparatorios para permitir al personal asumir nuevos deberes y responsabilidades.

Sección 12: Todo empleado en disfrute de Licencia Con o Sin Sueldo para estudios, al terminar los mismos se reintegrará a su puesto y presentará evidencia de los estudios.

ARTICULO 46 PAGO DE MATRICULA

Sección 1: El pago de matrícula se utilizará como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridas a los empleados para el mejor desempeño de sus funciones, así como para su crecimiento en la Corporación dentro de la unidad apropiada.

Sección 2: Dentro de los recursos disponibles se podrá autorizar el pago total o parcial de los derechos de matrícula en aquellos cursos universitarios o especiales que se estimen necesarios y convenientes a la Corporación.

Sección 3: Solamente son elegibles para acogerse a este beneficio los empleados regulares con más de un (1) año de servicio pertenecientes a la Unidad Apropiada.

Sección 4: El máximo de créditos a autorizarse será de doce (12) por semestre y seis (6) durante el verano en instituciones de nivel universitario oficialmente reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 5: Los gastos y cuotas incidentales correrán por cuenta del empleado. Si el empleado se da de baja de un curso sin excusa justificada comprobable, éste deberá reembolsar a la Corporación el importe del mismo.

Sección 6: A la terminación de los cursos el empleado debe remitir a la Oficina de Recursos Humanos, copia de las notas o certificado que le envíe la institución.

Sección 7: No se autorizará pago de matrícula a empleados:

- a. Cuyo índice académico general en cursos anteriores autorizados bajo el programa de pago de matrícula, sea inferior a 2.5 en estudios a nivel de Bachillerato o 3.0 en estudios postgraduados.
- b. Que soliciten cursos sin crédito, excepto en casos de cursos que tenga una estrecha relación con las funciones que el empleado desempeña para la Corporación.
- c. Que se hayan dado de baja en cursos autorizados para sesiones anteriores, después de la fecha fijada por el centro de estudios para la devolución de los cargos de matrícula, a menos que reembolsen el total invertido en la misma excepto en los siguientes casos: que haya sido llamado a servicio militar, que se les haya requerido viajar fuera de Puerto Rico en asuntos oficiales; que se les haya trasladado a pueblos distantes de los centros de estudio; que por razones de enfermedad se hayan visto obligados a ausentarse de su trabajo y estudios, o que los empleados se vean impedidos, por razones justificadas ajenas a su voluntad, a continuar estudios.

Sección 8: Será responsabilidad de cada empleado a quien se le conceda pago de matrícula someter las calificaciones obtenidas o evidencia de su aprovechamiento académico. La Corporación podrá, cuando así lo considere necesario, solicitar de los centros de estudio una relación de las calificaciones obtenidas por sus empleados en cursos cuya matrícula haya sido sufragada mediante este programa.

ARTICULO 47

ADIESTRAMIENTOS DE CORTA DURACION

Sección 1: Los adiestramientos de corta duración que auspicie la Corporación con el propósito de preparar a los empleados para el mejor desempeño y desarrollo de las funciones correspondientes a sus puestos, se concederán en primera instancia a los empleados regulares cubiertos por este convenio colectivo con más de un año de servicio sobre cualquier otro empleado temporero o por contrato que esté realizando funciones de la Unidad Apropiada. En estos casos,

dicha prioridad será para aquellos empleados regulares asignados a las áreas de trabajo y/o puestos cuyas labores estén relacionadas con los adiestramientos.

Sección 2: Los empleados con derecho al beneficio, interesados en adiestramiento de corta duración radicarán la solicitud pertinente con

por lo menos quince (15) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del adiestramiento.

Sección 3: La Corporación estudiará la petición, determinará y notificará dentro de cinco (5) días laborables de haberse sometido la solicitud si de acuerdo a las necesidades especificadas del servicio y dentro de los recursos disponibles procede a la concesión del adiestramiento solicitado. La determinación de la participación se hará a base de antigüedad cuando más de un empleado cualifique para dicho adiestramiento.

Sección 4: Cuando un empleado se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá Licencia con Sueldo mientras dure el curso si el mismo se celebra dentro del horario regular de trabajo de éste.

El empleado estará sujeto a que se le haga el correspondiente descuento de ley como si estuviera prestando servicios regulares.

Sección 5: Al terminar el adiestramiento, el empleado se reintegrará a su puesto con todos sus derechos como si estuviera prestando servicios regulares durante la duración del mismo.

Sección 6: La autorización para tomar adiestramiento de corta duración, no tendrá el propósito de obtener un título académico. Las convenciones y asambleas no serán consideradas adiestramientos de corta duración.

ARTICULO 48

PAGO GLOBAL POR SEPARACION

Sección 1: Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio por cualquier causa todo empleado regular tendrá derecho a recibir un pago global por la licencia de vacaciones acumuladas según lo dispuesto en la Sección 6 del Artículo 33 sobre Licencia Regular más los días que haya acumulado con posterioridad al 31 de diciembre hasta la fecha de su separación de no haberlo disfrutado.

Sección 2: Cualquier empleado regular tendrá derecho también a un pago global por la licencia por enfermedad acumulada, hasta un máximo de ciento ocho (108) días laborables, si su separación del servicio es para: a) acogerse a la jubilación de algún sistema de retiro auspiciado por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, b) para acogerse a los beneficios por edad o incapacidad del seguro social federal y presente la certificación de dicha entidad gubernamental que así lo certifique, c) si al renunciar el empleado tiene diez (10) años o más de servicio.

Sección 3: El pago global se hará a razón del sueldo que el empleado estuviera devengando a la fecha de efectividad de la renuncia o separación e independientemente de los días que hubiera disfrutado de estas licencias durante dicho año.

ARTICULO 49

REUBICACION POR INCAPACIDAD

Sección 1: A partir de la firma de este Convenio cuando cualquier empleado regular de la Unidad Apropiaada esté incapacitado permanentemente o de duración indeterminada para realizar las funciones del puesto que ocupa, y no haya cualificado para acogerse al Retiro por Enfermedad Ocupacional o No Ocupacional, pero sin embargo pueda realizar otras funciones dentro de la Unidad, será reubicado previo acuerdo de las partes en un puesto vacante o que la Corporación tenga necesidad de crear de igual o menor jerarquía al puesto que ocupe, para el cual cualifique y cuyas funciones pueda desempeñar satisfactoriamente a pesar de su incapacidad. Esta reubicación se hará mediante asignación directa sin necesidad de que el puesto se convoque o publique.

Sección 2: Para acogerse a este beneficio el empleado regular deberá someterse a un examen médico por un médico designado por la Corporación a los efectos de que dicho médico determine si el empleado puede o no realizar las funciones dentro de la Unidad Contratante a pesar de estar incapacitado para realizar las funciones del puesto que ocupa, excepto incapacidades determinadas por el Sistema de Retiro para empleados de Gobierno o por la Administración del Seguro Social Federal.

Sección 3: Si el médico designado por la Corporación determina que el empleado tampoco puede desempeñar otras funciones dentro de la Unidad Contratante y la Unión y el empleado no estuviesen de acuerdo con esa determinación, debido a que un médico especialista seleccionado por el empleado haya certificado que éste está capacitado, el caso podrá ser sometido a un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje para determinación final, según el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el presente Convenio. Estos casos tendrán prioridad en el Comité de Conciliación.

Sección 4: El empleado reubicado por razón de incapacidad retendrá su sueldo, antigüedad, y de ser posible, su turno de trabajo.

Sección 5: En caso de que haya más de un empleado incapacitado para ocupar un mismo puesto se le dará preferencia al que tenga más tiempo incapacitado. La Unión podrá tener acceso al Registro de solicitudes de Reubicación por Incapacidad y Acomodo Razonable.

ARTICULO 50 RESERVA DE EMPLEO

Sección 1: Cuando un empleado regular cubierto por este convenio sufra un accidente o enfermedad ocupacional (FSE) o no ocupacional (SINOT) y se determine que las condiciones sufridas lo incapacitan para realizar sus labores, la Corporación le reservará el empleo por un término de tiempo que no excederá de un (1) año.

No obstante, si dicho empleado evidencia que ha iniciado los trámites para acogerse a retiro por incapacidad se le podrá reservar el empleo por un término de sesenta (60) días adicionales contados a partir de concluido el término que originalmente se autorizó para fines de reservarle el empleo. El empleado viene obligado a mantener informado a la Corporación de las gestiones que realiza con respecto a su solicitud de incapacidad.

Sección 2: Los nombramientos que se hagan en el puesto como consecuencia de la sustitución del empleado incapacitado temporeraamente serán condicionados y sujetos al restablecimiento de dicho empleado dentro del término aquí dispuesto.

Sección 3: Una vez el empleado sea dado de alta y se determine que está en condiciones de volver a trabajar dentro del término aquí dispuesto, la Corporación le ofrecerá la oportunidad de ocupar

nuevamente su puesto con la compensación y demás beneficios que le correspondieran. El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los quince (15) días calendarios 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 empleo.

ARTICULO 51

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1: La Corporación, la Unión y los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del Gobierno de los Estados Unidos relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo aplicables a las operaciones de la Corporación.

Sección 2: No más tarde de noventa (90) días laborables después de la firma de este Convenio se constituirá un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo compuesto por dos (2) representantes de la Corporación y dos (2) de la Unidad Apropiada.

Sección 3: El Comité se reunirá cada dos (2) meses y las veces que se entienda necesario a petición de cualquiera de las partes y levantará actas de sus reuniones y de los asuntos llevados ante su consideración.

Sección 4: El Comité considerará todos los factores de riesgo en las área de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido llevadas ante su consideración, efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas y remediativas para corregir las mismas.

Sección 5: Los empleados velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las reglas de salud y seguridad. Deberán notificar al Comité cualquier situación que ellos estimen puedan ocasionar un accidente o enfermedad. El Comité investigará y evaluará el planteamiento y hará recomendaciones a la Corporación.

Sección 6: Los supervisores de la Corporación tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo y vendrán obligados a notificar al Comité de Salud y Seguridad sobre cualquier anomalía o deficiencia en las facilidades físicas que puedan ocasionar accidentes.

Sección 7: Todo accidente del trabajo y/o enfermedad ocupacional deberá ser notificado al Fondo del Seguro del Estado dentro de las próximas veinticuatro (24) horas inmediatas a la ocurrencia del mismo, una vez sea informado por el empleado y/o supervisor de éste cumplimentando el formulario establecido. Igualmente, se informará a su supervisor inmediato y al Comité.

Sección 8: La Unión podrá recurrir a los foros y/o organismos administrativos aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité y/o la Corporación.

No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo en la primera instancia para la pronta atención de los asuntos antes de recurrir a los foros y/u organismos correspondientes.

Sección 9: La Corporación proveerá a los empleados de la Unidad Contratante todo el equipo de salud y seguridad requerido por las leyes y reglamentaciones aplicables a las operaciones para prevenir accidentes o enfermedades en el trabajo. Los empleados serán responsables por la correcta utilización y cuidado de este equipo.

Sección 10: La Corporación no ordenará a ningún empleado cubierto por este Convenio al que no le haya provisto el equipo y las medidas de seguridad indispensables para efectuar tareas que incidentalmente, según el entendimiento de un ser humano prudente y razonable, ponga en riesgo la salud, vida o seguridad personal. No se tomarán medidas disciplinarias en el caso de que el empleado se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

Sección 11: La Corporación no le requerirá a ningún empleado mover, transportar o levantar equipo o materia que exceda el peso establecido por leyes o reglamentos de seguridad aplicables.

Sección 12: Todo tipo de pantalla de video de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública cumplirá con los requisitos de Seguridad establecidos en los reglamentos y las leyes vigentes. Para evitar la fatiga de los operadores de equipo con pantalla de video, a consecuencia de mantener una posición sentada por tiempo prolongado y mirando a una pantalla, se establecerán períodos de descanso a intervalos periódicos. La Corporación proveerá una estación y equipo de trabajo con un buen diseño y una adecuada y

buena distribución de la iluminación para evitar los efectos de fatiga, y problema visuales o músculo esqueléticos.

Se requerirá que los empleados utilicen las pantallas de video en forma segura, que no interfieran con las partes mecánicas del equipo y que no se eliminen los dispositivos protectores instalados en las mismas.

Sección 13: La Corporación instalará y mantendrá en un lugar accesible en las emisoras de radio y televisión botiquines con medicamentos y equipo de emergencia para dar primera ayuda a cualquier persona que se enferme o sufra un accidente del trabajo.

Sección 14: La Corporación no permitirá animales realengos en las áreas de trabajo ni en los predios. Los empleados se abstendrán de alimentar dichos animales y la Corporación tomará las acciones afirmativas necesarias para evitar que éstos sean alimentados.

Sección 15: La Corporación mantendrá las áreas comunes, pasillos y áreas exteriores libre de materiales y equipos que afecten el tránsito de los empleados o que representen un riesgo a la salud y seguridad de los mismos.

ARTICULO 52 DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: La Corporación, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropriada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Administración. Del mismo modo, los empleados de la Unidad Apropriada y la Unión se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia la Corporación, sus funcionarios y supervisores.

Sección 2: La Corporación imprimirá y le proveerá copia de este Convenio a todo empleado cubierto en la Unidad Apropriada.

Sección 3: La Corporación y la Unión auspiciarán actividades de reconocimiento por los años de servicio de los empleados de la Corporación. Estos reconocimientos se harán al cumplir estos cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) años y treinta y cinco (35) años de servicio. A los empleados que tienen o cumplan veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio prestados en la Corporación, se les otorgará un

ajuste en sueldo equivalente a dos pasos de la escala salarial a la que se asigna el puesto que ocupa.

Sección 4: La Corporación reconocerá y facilitará los medios para la celebración del día en que se honren aquellas profesiones u oficios cubiertos por este Convenio, sujeto a la capacidad económica de la Corporación y las necesidades del servicio.

Sección 5: La Corporación facilitará un área exclusiva para el uso de los empleados que se utilizará para descanso e ingerir alimentos. Esta área estará provista de mesas, sillas, horno de microondas y nevera.

Los empleados velarán por el adecuado uso de estas facilidades y los equipos provistos por la Corporación y notificarán a la Oficina de Servicios Administrativos cualquier desperfecto o falta de equipo a través del procedimiento establecido.

Sección 6: La Corporación en coordinación con las agencias o entidades patrocinadoras de programas de empleo de verano podrá designar estudiantes para trabajar durante el verano. Estos estudiantes no pertenecerán a la Unidad Apropriadada ni les aplicará ninguno de los beneficios del Convenio Colectivo. Sólo recibirán aquellos beneficios derivados de las leyes que les sean aplicables. La Corporación en lo posible dará prioridad y preferencia en la selección de estudiantes a los hijos (a) de empleados que cualifiquen dentro de estos programas de empleo de verano.

Sección 7: A solicitud de la Unión, la Corporación podrá autorizar el uso de sus facilidades para que la Unión oriente al personal con relación a este convenio colectivo, sujeto a coordinación previa con la Oficina de Recursos Humanos. En estos casos se concederá a los empleados que vayan a asistir a dichas reuniones el tiempo razonable, dentro del turno regular sin pérdida de paga.

Sección 8: No se discriminará en el empleo y en todo lo referente a este Convenio Colectivo contra ningún empleado por razones de impedimento físico, color, sexo, nacionalidad, raza, edad, condición social ni por ideas políticas, sindicales o religiosas.

Sección 9: La Corporación enviará a la Unión dentro de cuarenta y ocho (48) horas de haberse emitido, copia de toda circular dirigida al personal de la Corporación que en forma alguna afecte o se relacione con los empleados unionados.

Sección 10: Cuando por razones de desperfectos en la planta física o por cualquier otra razón ajena al empleado se interrumpa las labores, dicho tiempo será considerado como trabajado con paga. No obstante, el empleado deberá seguir las instrucciones de su supervisor en cuanto a permanecer en el área que se le asigne hasta que se reinicien las labores.

Sección 11: Cuando por razones de desperfecto en el sistema de aire acondicionado se afecten las condiciones de trabajo, pero no se puedan interrumpir las labores, la Corporación implantará a la brevedad posible un plan de acción para trabajar escalonadamente, dando tiempo al personal afectado para que salga a ventilarse y luego regresar a sus labores. En aquellas áreas cerradas en donde no se puedan interrumpir las labores, la Corporación implantará un plan de sustitución con una frecuencia mayor; reconociendo además, que hay unas áreas en donde no se puedan realizar labor alguna, en cuyo caso se tomarán las medidas necesarias para trasladar la labor a otro lugar, de ser posible. En caso de ser relevados de requerírseles, los empleados vendrán obligados a realizar otras labores relacionadas con su puesto y/o permanecer en las cercanías de cada centro de trabajo para reintegrarse a sus labores en cuando se solucione el problema.

Sección 12: Como norma general, todo acuerdo con la Unión o laudo emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje o decisión del Tribunal que implique algún pago o desembolso será efectuado dentro de los próximos 30 días de suscrito el acuerdo o de haber advenido final, firme e inapelable la decisión o laudo.

Sección 13: Al asignar personal de la Unidad Apropriadada para realizar trabajos fuera de Puerto Rico, se establecerá una rotación entre el personal que cuente con las habilidades y destrezas requeridas, que está disponible y que en primera instancia esté adscrito al departamento que tendrá a su cargo la encomienda. Se iniciará la rotación con el empleado de mayor antigüedad.

ARTICULO 53 DISPOSICIONES ESPECIALES

Sección 1: La Corporación tendrá disponible personal de utilería y/o técnico en el estudio según se requiera por el tipo de producción o programa.

Sección 2: No se utilizará el sistema de cámara fija en los estudios con la intención de cesantear o reducir personal, excepto cuando se relacione con una situación de automatización, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el Artículo XX, sobre Automatización de este Convenio. Disponiéndose, que cuando sea la cámara que toma exclusivamente la transmisión del lenguaje en señas por ser esta una toma fija y abierta, se podrá utilizar la cámara fija.

Sección 3: La Corporación no permitirá que personas ajenas a la línea de mando interfieran con la labor o con el manejo de equipo o material que utilicen los empleados cubiertos por este convenio durante su turno de trabajo, excepto en situaciones extraordinarias que así lo requieran por necesidades de la operación.

Sección 4: Cuando se le reclame judicialmente a un empleado cubierto por este Convenio Colectivo responsabilidad en su carácter personal, cuando la causa se base en alegadas violaciones a los derechos de un demandante, debido a actos u omisiones incurridos de buena fe, en el curso de su trabajo y dentro del marco de sus funciones debidamente autorizado para ello, podrá solicitar que la Corporación le provea representación legal y posteriormente asuma el pago de cualquier sentencia que pueda recaer sobre su persona. Las disposiciones de esta sección no cubrirán los siguientes actos u omisiones incurridos por el empleado: cuando éstos constituyan un delito; cuando ocurra fuera del marco de sus funciones, cuando media negligencia inexcusable, cuando jurisprudencialmente se haya establecido un estado de derecho diferente.

Sección 5: Si se selecciona un empleado cubierto por este Convenio para recibir adiestramiento con el propósito de que éste luego adiestre a otros empleados, éste tendrá que expresar su posición al respecto al momento que se le informe su selección. De igual forma, aquel empleado que por su preparación y experiencia se le solicite adiestrar a otros empleados, podrá optar por no asumir dicha función sin que por ello se le penalice en forma alguna.

Sección 6: Con el propósito de garantizar la calidad de la información que sale al aire, la Corporación le entregará a los Locutores y Operadores de Equipo de TV (Videografía) el material con razonable anticipación de acuerdo a la duración del texto para que lo puedan leer, identificar y corregir errores. Lo anterior no aplicará en aquellos casos en donde no se pueda conceder el tiempo previo por razones de ausencia del redactor/corrector, noticias de última hora, limitación de tiempo por razones de cambio de turno o transmisiones en vivo.

Sección 7: La Corporación en todo momento respetará los principios y el código de ética profesional de los periodistas y reporteros.

Sección 8: Como norma general, la Corporación nombrará un Asistente del Director/Productor (Coordinador) en las producciones originadas por la Corporación y a las cuales se asigne para su realización, personal que sea en su mayoría personal de la Corporación.

Sección 9: En caso de nuevos reclutamientos para cubrir puestos incluidos dentro de la Unidad Apropiaada, se considerará en primera instancia el reclutamiento en el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto que se vaya a cubrir, salvo dificultad extraordinaria para reclutar al candidato más idóneo. En cuyo caso, el salario a concederse al empleado de nuevo reclutamiento de ordinario no podrá ser mayor al que devengue un empleado unionado con la misma clasificación en la misma área o unidad de trabajo donde se cubre el puesto. No obstante, de surgir la necesidad de un nuevo reclutamiento con un salario mayor al que devenga un empleado unionado con la misma clasificación en el área o unidad de trabajo donde se cubre el puesto, se procederá a igualar el salario de aquellos empleados con la misma clasificación en el área o unidad de trabajo donde se cubre el puesto, cuyo salario esté por debajo del concedido al empleado de nuevo reclutamiento.

Sección 10: Los diferenciales en sueldo aplicables a los miembros de la unidad apropiada serán única y exclusivamente aquellos incluidos en este convenio colectivo y aquellos contemplados en la reglamentación sobre aspectos de recursos humanos que rija en la Corporación. La Corporación mantendrá los diferenciales en sueldo que al presente reciben los miembros de la unidad apropiada siempre y cuando prevalezcan las mismas condiciones que justificaron la otorgación del mismo. La Corporación notificará a la Unión la otorgación de diferenciales en sueldo a los miembros de la unidad apropiada al momento de otorgarle el mismo.

ARTICULO 54 ESTACIONAMIENTO PARA EMPLEADOS

Sección 1: La Corporación podrá proveer facilidades de estacionamiento para los empleados regulares en sus centros de Hato Rey y Mayagüez. La Corporación distribuirá el total de los espacios para estacionamiento en los predios de sus facilidades en Hato Rey de acuerdo a las siguientes prioridades:

1. estacionamiento para flota de la Corporación
2. estacionamiento para impedidos, según requerido por ley
3. estacionamiento para ejecutivos
4. estacionamiento para empleados regulares; y
5. estacionamiento para visitantes

Sección 2: Se entenderá por visitantes aquellas personas ajenas a la Corporación que de una u otra forma se relacionan con la misma a través de los servicios que solicitan, reciben o prestan, tales como: clientes, contratistas, funcionarios públicos y otros relacionados. El término ejecutivos incluye: el Presidente de la Junta, Presidente, Secretarías, Ayudantes Especiales, Directores, Subdirectores y Gerentes de Departamentos u Oficinas. Por empleados se entenderá tanto los unionados como los gerenciales regulares.

Sección 3: Los espacios mencionados en las secciones anteriores se mantendrán rotulados de la siguiente manera: IMPEDIDOS (llevará el signo orrespondiente), EJECUTIVOS, FLOTA, VISITANTES Y EMPLEADOS.

Sección 4: La Corporación no será responsable de ninguna reclamación por daños a los vehículos de los empleados que se estacionan en sus facilidades, a menos que el mismo haya sido directamente ocasionado por un vehículo oficial y/o por un empleado de ésta en el ejercicio de sus funciones.

Sección 5: La Corporación se reserva el derecho de realizar revisiones periódicas de la asignación y distribución de los espacios de estacionamiento, según las necesidades así lo requieran. Hasta donde sea posible según las necesidades así lo permitan, se mantendrá la cantidad de espacios de estacionamientos asignados según la distribución dispuesta en la sección 1 de este artículo.

Sección 6: Para poder utilizar las facilidades de estacionamiento para empleados, será necesario obtener un sello que será emitido por la Oficina de Servicios Administrativos, luego de que la Oficina de Recursos Humanos certifique el permiso de acceso conforme a lo establecido en este Artículo. Dicho sello deberá ser adherido al vehículo del empleado como requisito previo para utilizar las facilidades de estacionamiento.

Sección 7: La Corporación mantendrá el alumbrado adecuado, vigilancia, señales de tránsito y otras medidas apropiadas en las

facilidades de estacionamiento para el uso correcto de las mismas y prevenir accidentes de tránsito.

Sección 8: Durante la vigencia de este convenio, la Corporación se compromete a iniciar los trámites para mejorar las actuales instalaciones destinadas a estacionamientos.

Sección 9: La Corporación facilitará el acceso a las áreas de estacionamiento más cercanas a los empleados con turnos nocturnos.

Sección 10: La Corporación proveerá vigilancia a las áreas de estacionamiento en todos los turnos de trabajo.

ARTICULO 55 TABLON DE AVISOS

Sección 1: La Corporación proveerá un (1) tablón de avisos en Radio, uno en el Área de Administración, otro en Televisión de Hato Rey y uno en WIPM Canal 3 en forma permanente para uso exclusivo de la Unión. El propósito exclusivo de dichos tabloneros de edictos será el colocar avisos de las notificaciones aprobadas y firmadas por el Oficial de la Unión o por el Delegado de la misma en cada centro de trabajo.

Sección 2: En dicho tablón de edictos no se colocará material alguno que sea libeloso, escandaloso o detrimental a las relaciones obrero patronales.

Sección 3: Para la ubicación de los Tabloneros de Avisos se tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados. La solicitud de la Unión para ubicar tabloneros de aviso no se negará irrazonablemente y en todo momento se garantizará el derecho de la Unión de mantener informada adecuadamente a los miembros de la Unidad Contratante mediante el mecanismo provisto en este Artículo.

ARTICULO 56 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Sección 1: Es política de la Corporación que todos sus empleados puedan trabajar en un ambiente libre de todas formas de

discriminación, incluyendo el hostigamiento sexual. Será deber de todos los empleados velar por el estricto cumplimiento de la misma.

Sección 2: Se prohíbe a cualquier empleado, gerencial o unionado, sugerir o amenazar a un solicitante de empleo o a otro empleado el que su cooperación de naturaleza sexual (o el rehusarse) afectará en el empleo de la persona hostigada, su asignación, compensación, promoción, desarrollo, o alguna otra condición de empleo. Tales actos traerán una pronta y segura acción disciplinaria, incluyendo una posible terminación de empleo.

Todo empleado que entienda haber sido hostigado o intimidado sexualmente debe traer tal situación a la atención del (la) Director(a) de Recursos Humanos. Estas situaciones serán tratadas en la más estricta confidencialidad posible e investigadas con prontitud.

Sección 3: En caso de que exista un caso potencial de hostigamiento sexual que envuelva un empleado cubierto por este convenio, el caso deberá ser llevado al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje dispuesto en el Artículo VI, para la determinación de la existencia y/o adjudicación de responsabilidad de la Corporación. De determinarse que la Corporación tiene responsabilidad, el caso deberá llevarse a los tribunales de justicia para la adjudicación de daños.

ARTICULO 57

USO Y/O ABUSO DE DROGAS ILEGALES Y BEBIDAS ALCOHOLICAS

Sección 1: La Unión y la Corporación desean proveer un ambiente de trabajo libre de drogas y/o abusos de bebidas alcohólicas para la seguridad de los empleados, la protección del ambiente que ellos trabajan y la calidad de vida en Puerto Rico. A tales efectos, la Corporación adoptará un programa de seguridad en el empleo consistente en el establecimiento de un método de detección de uso y abuso de sustancias controladas y alcohol. Dicho programa será aplicable a todos los empleados y aspirantes sin excepción alguna, incluyendo empleados gerenciales y administrativos. Las pruebas no serán selectivas realizándose las mismas de tiempo en tiempo a discreción de la Corporación a la totalidad del personal en dicho momento, siguiendo un procedimiento objetivo donde se garantice que

no se discriminará contra ningún empleado o grupos de empleados, garantizando la confidencialidad del mismo.

Como el propósito del programa no es punitivo, todos los empleados recibirán orientación previa y notificación por escrito con sesenta (60) días antes de la implantación, sobre el programa de detección de uso ilegal de drogas y abuso de alcohol. Asimismo, recibirán oportunidad para rehabilitarse.

No habrá acción disciplinaria sin que exista una confirmación de la muestra y previo a un período de tratamiento de aquellos empleados que requieran ayuda para su rehabilitación de manera que puedan continuar como empleados útiles.

El muestreo y metodología se realizará por expertos clínicos en detección de uso ilegal de drogas y en conformidad con la legislación federal "Work Force Drug Free Act." La Corporación establecerá un reglamento sobre la prohibición de uso ilegal de drogas concediendo siempre una oportunidad para rehabilitación del empleado. La Corporación seleccionará el laboratorio a cargo de realizar dichas pruebas.

Las partes entienden y se comprometen que no se violentarán los derechos de intimidad ("privacy") de los empleados, mediante la implantación de este programa.

La Corporación no tomará acción disciplinaria alguna contra aquellos empleados que voluntariamente informen sobre su uso de sustancias controladas o abuso de alcohol, siempre y cuando éstos se sometan al programa de rehabilitación que se haya establecido en ese momento o que se pueda establecer en el futuro. Una vez un empleado sea sometido al programa de rehabilitación que se establezca, tendrá que cumplir con el mismo como condición de empleo. Luego de finalizar el programa de rehabilitación satisfactoriamente, los empleados afectados no podrán reincidir.

La Unión y los empleados se reservan el derecho de cuestionar y querellarse ante los foros pertinentes, cuando entiendan que las pruebas de detección de uso y abuso de sustancias controladas y alcohol son inmeritorias, injustificadas, arbitrarias o caprichosas.

ARTICULO 58 PRODUCTIVIDAD

Sección 1: La Unión y la Corporación reconocen que se debe aumentar la productividad y calidad. A estos efectos, la Unión y sus miembros se comprometen con la Corporación a rendirle en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción.

Igualmente, la Unión acuerda que los empleados unionados se comprometen a rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad con orden y disciplina. Todo ello de acuerdo con el Artículo I de este Convenio Colectivo.

ARTICULO 59 ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

La Corporación conviene en no celebrar acuerdos o contrato alguno con sus empleados individuales o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esta naturaleza será nulo e inválido.

ARTICULO 60 CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún tribunal mediante sentencia final y firme declara nula o inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente algunas de las Cláusulas, Secciones o Artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá de treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte de este convenio fue declarada nula o está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

ARTICULO 61 PATRONO SUCESOR

Sección 1: La Corporación expresa que en cualquier circunstancia que en el futuro conlleve la venta, cesión o traspaso de sus activos y pasivos, en su totalidad o en parte a otra dependencia, corporación, agencia pública o privada, establecerá como una de sus condiciones para tal cesión, venta o traspaso, garantizar a sus empleados la continuidad en los salarios y condiciones de trabajo establecidos en

este Convenio Colectivo hasta la expiración de la vigencia, no importa la naturaleza de la transacción que se efectúe.

Sección 2: La Corporación conviene que cualquier adscripción administrativa de agencia, oficina, corporación o entidad pública alguna que el Gobierno efectúe para cobijar bajo la Corporación a dicha agencia, oficina, corporación o entidad pública implicará la ampliación de la Unidad Apropriada para incluir a todos los empleados que ocupen puestos de dicha entidad que correspondan a la Unidad Apropriada.

Sección 3: La Corporación notificará por escrito en correo certificado a la Unión en cualesquiera de las circunstancias descritas en las dos Secciones que anteceden con no menos de dos (2) meses de anticipación.

Sección 4: En caso de llevarse a cabo cualquier circunstancia que conlleve la venta, cesión o traspaso de sus activos y pasivos, en su totalidad o en parte a otra dependencia, corporación, agencia pública o privada, la Corporación, no obstante lo dispuesto en el Artículo de Vigencia sobre la duración de este convenio, quedará relevada de ahí en adelante de toda obligación bajo el mismo, excepto en cuanto a obligaciones en que ya se hubiera incurrido bajo el Artículo de Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, o aquellas que surjan de leyes aplicables incluyendo la Ley Orgánica de la Corporación (Ley Número 216 del 12 de septiembre de 1996, según enmendada) y obligaciones que surjan de las disposiciones del Convenio Colectivo.

ARTICULO 62

LICENCIA CON SUELDO EN CASOS DE ACCIDENTES O EFERMEDADES OCUPACIONALES

Quando un empleado, miembro de la Unidad Apropriada tenga un accidente o sufra una enfermedad ocupacional y como consecuencia de la misma adquiera una condición catastrófica o severa por la cual tenga que continuar siendo atendido por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, agotará su licencia por enfermedad, la licencia de vacaciones que tenga acumulada y los beneficios que provee la ley Número 44 del 22 de mayo de 1996, Ley de Cesión de Licencias Regular.

Una vez agotadas estas licencias y beneficios, la Corporación podría autorizar que el empleado con estas condiciones de salud continúe recibiendo su salario con los debidos descuentos de nómina por tres

(3) meses adicionales, siempre y cuando este así lo solicite y presente evidencia médica que acredite su condición de salud incapacitante. Dicho período podrá ser extendido por la Corporación a su discreción por meses adicionales en la eventualidad de que el caso lo amerite. La Corporación se reserva el derecho de requerir que el empleado que solicite este beneficio sea evaluado por el médico ocupacional contratado. La negativa del empleado a someterse a dicha evaluación será causa suficiente para denegar la solicitud.

No es la intención de las partes extender el término de reserva dispuesto por la ley en estos casos.

ARTICULO 63 VIGENCIA

Sección 1: El presente Convenio tendrá vigencia de tres (3) años a partir del primero 1ro de julio de 2011 y hasta el 30 de junio de 2014, salvo lo dispuesto en la sección 6 del Artículo sobre Clasificación y Retribución. No obstante, las disposiciones relacionadas con la Sección 2 del Artículo sobre Salarios, aplicarán al 1 de julio de 2011.

Sección 2: Este Convenio recoge todos los acuerdos vigentes entre la Corporación y la Unión en torno a salarios, tipo de paga, horas de trabajo, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo de los empleados incluidos en la Unidad Apropriada.

Sección 3: Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar el presente Convenio con por lo menos sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo.

No obstante lo anterior, cualquier enmienda o modificación de disposiciones de este Convenio deberá ser realizada por escrito y la misma deberá estar suscrita por los representantes de la Corporación y la Unión.

En testimonio de lo cual las partes han suscrito este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 1 de julio de 2011.

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
AFILIADA A LA SEIU, LOCAL 1199

Manuel Perfecto
Presidente

CORPORACIÓN DE PUERTO RICO
PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA

Israel Ray Cruz
Presidente

COMITÉ NEGOCIADOR DE LA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
AFILIADA A LA SEIU, LOCAL 1199

Luis Álvarez Colón
Oficial UGT y Portavoz

José A. Falcón Díaz
Delegado General de Radio

Felicitia Sánchez Sierra
Delegada General

Wilfredo Rodríguez Vega
Delegado General Canal 3
Mayagüez

Paul S. Millán Camacho
Delegado General

Frank Berríos Morales
Delegado General

Luis Rolón Álvarez
Delegado Alterno

Gonzalo Cobo Londoño
Representante UGT

COMITÉ DE LA CORPORACIÓN
CORPORACIÓN DE PUERTO RICO
PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA



Lic. Reynaldo Quintana
Asesor Legal y Portavoz



Francisco J. Astondoa Rivera
Vicepresidente de Recursos Humanos



CPA Melahie Del Toro Asencio
Vicepresidenta de Administración

Anejo I

Comité de Conciliación de Querellas

Disposiciones Generales

1. El Comité de Conciliación se reunirá por lo menos dos veces al mes para tratar de conciliar y llegar a un acuerdo escrito sobre las querellas ante su consideración.
2. El quórum para las reuniones del Comité quedará constituido con al menos uno de los dos representantes de la Corporación y uno de los dos representantes de la Unión.
3. El Comité podrá celebrar reuniones ejecutivas u ordinarias. En el caso las reuniones ordinarias, podrán estar presentes el o los querellantes, el funcionario gerencial que se entienda pertinente en relación al caso y de ser necesario, los testigos de los hechos.
4. Todas las reuniones se llevarán a cabo durante horas laborables y no conllevará pérdida de ningún beneficio.
5. Los representantes de ambas partes del Comité acordarán la agenda de casos a considerar en cada reunión de conciliación, según lo establecido en el Inciso D del 2do. Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.
6. El o los querellantes, así como los testigos serán debidamente citados por escrito en horas laborables con por lo menos cinco (5) días de anticipación por el Comité con copia a las partes, excepto en casos que el Comité decida citar testigos sin la notificación de cinco días.
7. Tanto los representantes al Comité, de la Corporación como los de la Unión tendrán derecho a efectuar reuniones en caucus en cualquier momento durante las celebraciones de las reuniones del Comité.
8. Los representantes de ambas partes al Comité podrán solicitar información necesario pertinente a la controversia en discusión. Dicha solicitud podrá ser en antes del proceso de discusión.
9. El resultado de la conciliación para cada caso será por escrito aunque no haya acuerdo y las partes suscribirán una Certificación con copia al querellante.
10. De no haber acuerdo en el Comité en cuanto a la solución de la querella, la parte que promueve la misma podrá optar por continuar con el procedimiento establecido en el artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo.

11. Cuando una reunión convocada por el Comité no se pueda llevar a cabo, las partes citarán otra fecha hábil dentro de los próximos cinco (5) días contados a partir de la fecha pautada en su origen. Una vez citada la segunda (2da) reunión y de no efectuarse la misma, la parte promovente de la querella podrá continuar con el Procedimiento en el artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo.
12. Cualquier querella radicada ante el Comité de Conciliación en la Oficina de Recursos Humanos, deberá ser discutida en el Comité dentro de los quince (15) días siguientes a su radicación. El Comité, por acuerdo entre las partes, podrá extender el término por diez (10) días adicionales. Transcurrido dicho término sin haber sido discutida la querella en el Comité, la misma podrá ser radicada por la parte promovente en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
13. La frase “deberá ser discutida” no se interpretará como que el Comité de Conciliación llegó a un acuerdo.