



Voluntariado en Parque Nacional Chagres, Comunidad de Quebrada Ancha

Gente  Media
Haciendo  la Diferencia

COMUNICACIÓN DE PROGRESO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2012-2013



TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

Mensaje del Gerente General	1
Nuestras acciones dentro de los 10 Principios de Derechos humanos del pacto mundial de las naciones unidas	2
Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia	2
Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos	4
Universidad TVN.....	6
Atención a emergencias.....	10
Proyecto Mariposa, Fundación Caminemos Juntos de la artista Erika Ender.....	10
Campaña Cinta Rosada – Mes de la Prevención y Detección de Cáncer.....	10
Apoyo a Fundación de Amigos de Niños con Leucemia y Cáncer (FANLYC).....	11
Lechetón	12
TELETON 20-30	12
Giras en las instalaciones de TVN MEDIA	12
Héroes por Panamá	12
Festival Abierto	13
Semana de la RSE	14
Sumarse	14
Incorporación de RSE en Megaproyectos	14
Incorporación de RSE en Producción Nacional.....	15
Voluntariado.....	15
Política del Voluntariado Corporativo.....	15
Acciones de Voluntariado.....	23
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.....	28

TABLA DE CONTENIDO

Convenio Colectivo de Trabajo	29
Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.....	47
Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	48
Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.....	49
Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....	50
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.....	51
Proyecto Ambiental.....	51
Campaña En Ambiente con ANCON.....	52
Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....	53
Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.....	53

Mensaje del Gerente General



Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Televisora Nacional, S.A., hoy día TVN MEDIA, reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual, describimos las iniciativas que iniciamos desde el año 2010 y otras que hemos iniciado como parte de la evolución de nuestra empresa, pasando de ser una empresa televisiva, a ser Multimedios, ampliando nuestra plataforma de televisión, a radio, digital y publicidad exterior y en comercios (OOH). Esta transformación ha tenido lugar respetando a nivel interno y externo, nuestro fiel compromiso continuo orientado a la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Nos hemos asegurado de crecer de la mano con nuestra gente, creando la primera Universidad Corporativa en el país, destinada a preparar a nuestro equipo para enfrentar los nuevos retos que supone esta evolución.

La Fundación Gente TVN Media Haciendo la Diferencia, se ha consolidado como nuestro brazo derecho en la implementación de proyectos insignia que están contribuyendo al desarrollo sostenible del país, actuando de manera proactiva en cuanto al apoyo social que como medio de comunicación nos compete. A finales del 2013 logramos establecer formalmente un equipo destinado exclusivamente a desarrollar planes y estrategias de RSE con resultados e impacto social positivo.

Tenemos grandes planes y seguimos asumiendo nuevos retos, teniendo como orientación los Diez Principios del Pacto Mundial.

Es con gran orgullo que compartimos con todos nuestros grupos de interés, la información contenida en este informe y exhortamos a que el sector privado promueva las buenas prácticas y desarrolle alianzas dirigidas a multiplicar los esfuerzos por acercarnos cada vez más a la excelencia y a una nueva manera de hacer negocios justos para todos.



Luis Mouynes
Gerente General
TVN MEDIA

NUESTRAS ACCIONES DENTRO DE LOS 10 PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia

COMPROMISO

En el 2010 se establecieron compromisos concretos enfocados en conceptos de Responsabilidad Social Empresarial a lo interno de la empresa y a lo externo, en nuestro rol como medio de comunicación masivo, revisando nuestra misión y alineando planes de acción y estrategia de negocio, teniendo como norte ser un referente en información veraz y promotor en materia de valores éticos y morales.

Definimos nuestros Valores Corporativos y hemos actuado fielmente para convertirlos en la cultura de la empresa, utilizando herramientas tales como termómetros de clima laboral y una encuesta a gran escala, para identificar el impacto de los esfuerzos de años anteriores y dar la oportunidad a todos los colaboradores de opinar y participar en la identificación de oportunidades de mejora con el fin de lograr convertirnos en el mejor equipo, conformado por personas que logran el desarrollo profesional de manera equilibrada con su desarrollo personal.

TVN Media ha sido desde sus inicios, una empresa comprometida con la Responsabilidad Social Empresarial, de manera espontánea. En estos últimos años nos hemos enfocado en estructurar y formalizar este compromiso, analizando nuestro rol en la sociedad y estableciendo líneas claras, definiendo criterios, políticas internas y planes de acción, metas e impacto esperado, promoviendo alianzas estratégicas que fortalecen los esfuerzos de organizaciones que trabajan por el bien de la sociedad.

Nuestra misión ***“Somos la primera opción para informar y entretener de manera responsable a la audiencia, en todos lados, todos los días con lo mejor”*** y nuestros Valores gobernantes: ***Calidad, Responsabilidad, Solidaridad, Agilidad, Orientados al Cliente, Equipo e Innovación***, son la ruta a través de la cual están orientadas todas nuestras acciones.

Nos aseguramos de abrir espacios en nuestra plataforma multimedios para darles voz a todos por igual. Apoyamos iniciativas orientadas a despertar conciencia en temas ambientales y sociales. Promovemos a través de nuestro calendario institucional, la conmemoración y celebración de fechas importantes que promuevan la inclusión y respeto de todos los seres humanos por igual, por ejemplo, promoviendo una

REPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

sociedad más inclusiva, mediante la conmemoración, por dos años consecutivos, del día internacional del Síndrome de Down, donde decidimos dedicar el día entero a elevar los niveles de consciencia de la población con respecto a esta condición y la importancia de la inclusión. Se produjeron cuñas de televisión y los chicos y chicas de fundaciones invitadas, participaron activamente en pantalla durante el día, participan como presentadores, periodistas, incluso leyendo las noticias en nuestro Noticiero Estelar. Brindamos una experiencia valiosa a las personas con Síndrome de Down que participan y a la vez enviamos un mensaje importante a la audiencia. Cerramos el mes con un día dedicado al ocio, compartiendo con niños, niñas, adultos y jóvenes de distintas fundaciones dedicadas a apoyar personas que viven con Síndrome de Down.

A lo largo del año continuamos apoyando las actividades orientadas a promover la inclusión.

pienso
que que lo
siento
que que lo
amo
que que lo

**Se igual
tú también!**

**"ESTRATEGIAS PARA LA INCLUSIÓN.
UNA VISIÓN EN CONJUNTO"**

**17, 18 y 19 de Octubre Hotel el Panamá
Ciudad de Panamá**

Seminario dirigido a padres y familiares de
personas con discapacidad intelectual,
educadores, psicólogos, profesionales de la
salud, estudiantes de carreras afines y
miembros de organizaciones con interés en
conocer estrategias para la inclusión de
personas con discapacidad intelectual.

Seminario dictado por:

Paula Martinelli ✨
Actual directora de la etapa escolar
Fundación Síndrome de Down de Madrid
y directora del colegio de educación
especial "Carmen Fernández - Miranda",
Madrid, España.

Mar García Orgaz ✨
Actual asesora psicológica en
Fundación Síndrome de Down de
Madrid, España.

Organiza:
**Down
Panamá
queremos y podemos**

Patrocinan:
TVN, SIGSA, SENADIS, INHOUSE, PULCRA, LA PANA, and others

Valor: \$150.00
por persona*

www.downpanama.org

1.279.3252

Considerando la importancia de uno de los más importantes motores de la sociedad, como lo son los jóvenes, hemos concretado alianzas con universidades y grupos de jóvenes, con el propósito de brindarles un espacio de participación ciudadana activa, intercambio de ideas y libre expresión. Con este propósito nos aliamos a "Jóvenes Unidos por el Diálogo" de la Universidad Santa María La Antigua, y creamos el proyecto Click TVN, que se compone de un noticiero Web dirigido por un grupo de jóvenes y para jóvenes. Click TVN fue el corresponsal para la transmisión por internet, de la Cumbre de Vanguardia Iberoamericana en 2013, apoyada también por TVN. Adicionalmente, se diseñaron actividades para asegurar que a través de Click TVN, se oriente a los jóvenes para que salgan a votar en las elecciones y que el suyo sea un voto responsable e informado.



Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

COMPROMISO

Nos comprometemos a tratar a nuestros colaboradores con justicia y equidad, brindándoles las oportunidades necesarias para que puedan crecer personal y profesionalmente, basándonos en la premisa de que el bienestar de los colaboradores, es el bienestar de toda la empresa. Así mismo, velamos en todo momento por denunciar, a través de nuestros espacios informativos, toda situación de abuso o injusticia social que pueda poner en peligro la igualdad de derechos y de oportunidades para todos los ciudadanos del país.

Reiteramos el enunciado del último informe presentado al Pacto Mundial: Como empresa formalmente constituida en Panamá y principalmente como medio de comunicación masivo, defendemos, divulgamos y promovemos la Declaración Universal de Derechos Humanos, principalmente su artículo 19, el cual se vincula directamente con nuestra labor y compromiso con la comunidad.

“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”

En este contexto, los años que reportamos han representado grandes retos para la empresa y principalmente nuestro Departamento de Noticias, que ha ejercido su rol de comunicar eventos trascendentales en la historia de nuestro país, informando sobre serios enfrentamientos entre poblaciones indígenas y gobierno en distintas ocasiones, supuestas acusaciones a líderes de gobierno y oposición, así como mantenernos firmes ante los

compromisos pactados como firmantes del Pacto Ético Electoral y cumpliendo con las normas del Tribunal Electoral, especialmente en los últimos dos años, previos a las elecciones en Panamá, en los que lamentablemente han predominado las campañas sucias y el intercambio de fuertes ofensas entre los candidatos a la presidencia y otros cargos de elección popular. TVN ha servido de plataforma para la discusión abierta de importantes asuntos que afectan a la población panameña. A través de “Yo Informo”, la población ha tenido la oportunidad de participar activamente mediante redes sociales, de hechos importantes para el país. La audiencia se ha convertido en otro reportero que tiene una ventana a través de la cual denunciar y reportar públicamente hechos que considera hacen noticia.



TVN Investiga ha recopilado temas de gran interés en Panamá para mostrar reportajes especiales de una hora, donde ahondamos en la noticia y llevamos información a la población sobre temas que impactan directamente con la calidad de vida de la población. TVN Investiga ha ganado importantes premios nacionales e internacionales. Somos parte de la Gran Alianza, formada por distintos países de América cuya misión es llevar información veraz desde cualquier parte del mundo de manera responsable y ágil.

En conmemoración a los 50 años de un suceso lamentable para la soberanía de Panamá, TVN Investiga se dedica a entregar la mejor producción nacional que describe la historia de los hechos ocurridos el 9 de enero de 1964, conocido como El Día de los Mártires. Se trata de un documental que saldrá al aire en enero de 2014 y en el cual los verdaderos protagonistas narran la historia. En conmemoración de los 50 años de la gesta

patriótica del 9 de enero, se transmitirá el reportaje y 500 ejemplares electrónicos del documental serán donados y distribuidos entre universidades oficiales y privadas a nivel nacional, así como a la Biblioteca Nacional y organizaciones vinculadas con temas históricos. Esta acción está orientada a promover el conocimiento de la historia panameña.



Universidad TVN

Una Nueva Forma de Aprendizaje Integral y Específico



La Universidad TVN se crea con el objetivo de diseñar un modelo de formación organizacional que contribuya con el desarrollo del talento humano de la compañía, basado en la nueva visión estratégica del negocio, con una estructura curricular integral y específica, que recoja la perspectiva del desarrollo multimedia y se convierta en la Universidad Corporativa de la Organización.

Su **Misión** es “Contribuir a la transformación del negocio a través de programas de capacitación que promuevan la creatividad, la innovación y desarrollen el máximo potencial de nuestra gente”.

Su **Visión**: “Ser una comunidad de aprendizaje e investigación que contribuya de forma directa al logro de los objetivos estratégicos del negocio y genere valor a todos los colaboradores de TVN”.

Las características de la Universidad TVN son:

- ✓ Universidad Verde
- ✓ Multimedia – Apoyo Audiovisual
- ✓ Soportada por la plataforma Intranet TVN
- ✓ Oportunidades de Aprendizaje que apoyan al negocio.
- ✓ Currículas diseñadas con base en la estrategia del negocio.
- ✓ Formación alineada a la Cadena de Valor
- ✓ Generadora de Ventajas competitivas
- ✓ Apertura y desarrollo a los nuevos negocios

Mientras que sus cuatro ejes de formación son: desarrollar transformar innovar y crear.

Focos de Acción

Los principales focos de acción de la Universidad TVN serán:

- Escuela Institucional
- Escuela Multimedia
- Escuelas Técnicas
- Escuela de Liderazgo y Desarrollo Humano

Retos de la Universidad TVN

- Ayudar a promover los cambios en el negocio
- Alinear la estrategia de formación con la estrategia del negocio
- Alinear la oferta formativa con el plan de desarrollo profesional y organizacional
- Desarrollar las capacidades y el conocimiento de nuestro colaboradores

Identificar y Formar Facilitadores

Los Facilitadores y Co-Facilitadores de la Universidad Multimedia TVN serán seleccionados internamente de acuerdo a su experiencia y experticia en cada uno de los programas que componen el pensum. El objetivo es el máximo aprovechamiento de los recursos internos, de su conocimiento y experiencia adquirida.

También se invitará a reconocidos expertos nacionales e internacionales, a que sean facilitadores de diferentes programas de la universidad.

Alineación Estratégica

- Anualmente la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos deberán hacer un ejercicio de identificación de los objetivos estratégicos del negocio para el año que inicia
- Estos objetivos identificados, serán los lineamientos y premisas que guiarán la identificación de las necesidades de capacitación y la planificación anual de la Universidad TVN

Detección de Necesidades de Capacitación

La fase más importante de la metodología de capacitación es la **Detección de las Necesidades de Capacitación**, en la que los niveles directivos y gerenciales tienen un rol crucial en la identificación del perfil ideal de los miembros de su equipo y en la determinación de las brechas.

- Cada año se entrevistará a los Gerentes de cada área para conocer las necesidades de capacitación según cada escuela de la Universidad TVN
- Las necesidades detectadas serán validadas posteriormente con el Director del área

Informe de DNC

- Una vez finalizado el levantamiento de información se les presentará a los Directores un Informe Consolidado que especifica prioridades, tipos de cursos, cantidad de personas e inversión económica por cada escuela
- Sobre este consolidado se tomarán las decisiones correspondientes al Plan de Capacitación Anual por escuela

Planificación Anual por Escuela

- Tomando como base el Informe de DNC consolidado, se elaborará una Planificación Anual por Escuela
- Mensualmente se diseñará un calendario para cumplir la planificación, con base en las prioridades identificadas y validadas por la Dirección

Ejecución del Plan de Capacitación

- Inicialmente la modalidad de capacitación será presencial únicamente y en el salón de capacitación de TVN y la USMA
- A futuro, se implementará la modalidad virtual mediante cursos e-learning
- Las capacitaciones serán impartidas en sesiones con una duración de 4 horas cada una, preferiblemente
- Los días de capacitación serán a conveniencia del área solicitante y del negocio
- Durante la ejecución de la capacitación se medirán indicadores de resultados que serán presentados a la Dirección y a la Gerencia:
 - Niveles de Asistencia
 - Resultados de la Evaluación de los cursos
 - Resultados de la Comprobación de Conocimientos (si aplica)
 -

Medición de la Efectividad de la Capacitación

Se han definido 6 indicadores de gestión para capacitación:

Título de indicador:	Cumplimiento del plan de capacitación	Grado de satisfacción en cursos de capacitación	Tasa de aprendizaje	Cumplimiento del presupuesto	Avance del DNC	Alcance de la gestión de capacitación
Descripción:	Control del cumplimiento de los programas de capacitación	Conocer lo que opinan los colaboradores que asisten a cursos de capacitación	Conocer si los colaboradores adquieren los conocimientos del curso	Control del cumplimiento del presupuesto asignado para capacitación	Conocer el porcentaje de avance para el cumplimiento del DNC	Conocer el porcentaje de colaboradores capacitados con respecto a la nómina
Objetivo estratégico:	Estimular el cumplimiento de los planes definidos en capacitación	Conocer la opinión de los colaboradores capacitados para introducir cambios o mejoras en los cursos a fin de dotarlos de un alto grado de interés para próximos asistentes	Lograr un progresivo mejoramiento en el nivel de calificaciones que indiquen que los colaboradores han comprendido y aceptado los conocimientos impartidos en el curso	Lograr el cumplimiento del presupuesto definido para capacitación generando un ahorro del 15%	Estimular el cumplimiento del DNC	Conocer el porcentaje de alcance de los programas de capacitación en la organización
Métrica:	Cantidad de horas de clase realizadas / Cantidad de horas de clase programadas x 100	Encuesta sobre evaluación del curso en puntaje de 0 a 100	Promedio de calificación en examen actual (post-test) / Promedio de calificación en examen anterior (pre-test) x 100	Cantidad de dinero invertido en capacitación / Cantidad de dinero presupuestado en capacitación x 100	Cantidad de capacitaciones realizadas / Cantidad de capacitaciones en DNC x 100	Cantidad de participantes capacitados / Cantidad de colaboradores en Nómina x 100
Monitoreo:	Mensual y anual	Mensual y anual	Mensual	Mensual y anual	Mensual y anual	Anual
Meta:	Superior a 85%	Superior a 85 puntos	Superior a 85 %	Al a 85%	Superior al 85%	Superior al 85%

Se mantendrá una base de datos actualizada mensualmente de cada capacitación realizada para medir KPI's según el tipo de escuela, título de curso, No. de empleado/Nombre de participante, departamento, fecha, lugar, duración, asistencia, facilitador, inversión económica, evaluación del curso/aprendizaje.

Durante cada capacitación se realizarán dos tipos de evaluaciones. Encuesta de opinión (evaluación reactiva) que permite recibir la opinión del colaborador acerca de la satisfacción del curso y Comprobación del conocimiento, que permite comprobar el nivel de conocimiento adquirido por el colaborador a través del curso.

Base de Datos de la Universidad TVN

En MS Excel, se mantendrá un registro mensual de cada capacitación realizada para medir KPI's según:

Tipo de escuela, título del curso, N° Empleado/Nombre de participante, departamento, fecha, lugar, duración, asistencia, facilitador, inversión económica, evaluación del curso/aprendizaje

Re-alineación Estratégica

Al finalizar el año, todos los Directores deberán participar en una "Asamblea de Cierre de Año" de la Universidad TVN, en la que se presentarán los resultados más importantes del año, además de recoger la retroalimentación de las diferentes áreas

Durante el ejercicio se debe evaluar el impacto que tuvo la capacitación en el cumplimiento de los objetivos estratégicos que se trazaron al inicio de ese año, así como un plan de acciones de mejora para el siguiente año

Próximos Pasos

La **Escuela Multimedia** será activada durante el mes de octubre de 2012 con la preparación de la capacitación institucional que llevará la nueva propuesta de valor y el modelo de negocio de TVN Media a toda la organización

Dentro del programa de la Escuela Multimedia diseñado para toda la organización están los siguientes Talleres:

1. Introducción a la Universidad Multimedia

2. Nueva Propuesta de Valor
3. Nuevos Medios y Líneas de Negocio

Atención a emergencias:

Noviembre 2012: Emergencia Nacional, inundaciones, deslizamientos de tierra, cientos de afectados

Con el propósito de lograr una atención inmediata y eficiente, TVN se asocia directamente con la Cruz Roja, quienes asumieron el liderazgo de la coordinación de la emergencia. Se utilizaron los medios para convocar a las personas para que llevaran donaciones de alimentos, ropa y artículos de primera necesidad, directo a las oficinas de la Cruz Roja. Siendo la logística su principal limitación, se logró concentrar las donaciones de manera más rápida y que llegaran a los beneficiarios en el momento necesario.

A través de TVN, se invitó a los clientes a unirse en el esfuerzo, permitiendo sus locales ser centros de acopio y utilizando su propio sistema de transporte y combustible para hacer la entrega en las instalaciones de la Cruz Roja.

Proyecto Mariposa, Fundación Caminemos Juntos de la artista Erika Ender

El Proyecto Mariposa tuvo como objetivo general promover el desarrollo artístico en niños, niñas y adolescentes de comunidades marginales, mediante la implementación de iniciativas de arte escénico.

TVN apoyó con una importante donación para el financiamiento del proyecto, que culminó en la apertura de una de las Aulas de los Sueños, donde se promueve:

1. El desarrollo de iniciativas de arte escénico para niños y adolescentes a nivel nacional en baile, música y teatro.
2. Implementación de talleres teórico-prácticos que promuevan el conocimiento del arte e incentiven la formación artística del niño o adolescente participante, a fin de lograr el objetivo general del presente convenio.
3. Formación artística de niños y adolescentes

Campaña Cinta Rosada – Mes de la Prevención y Detección Temprana de Cáncer

Todos los años, durante el mes de octubre, se realiza una campaña de concienciación sobre la detección temprana del cáncer como mejor arma para vencerlo, mediante examen médico anual y el auto examen.

Este año se realizaron entrevistas a fundaciones y grupos organizados para apoyar la agenda del mes y diversas actividades como el ***Evento en el Hospital Oncológico*** para llevar artista y apoyo a los pacientes de cáncer en colaboración con FUNDACANCER.

La **CARAVANA ROSA** tiene como misión elevar los niveles de conciencia en las mujeres sobre la importancia de prevención del cáncer de mama y acercarlas a la experiencia llevándoles a áreas de difícil acceso, un transporte en un bus color rosa, convertido en una pequeña clínica con un equipo de diagnóstico y profesionales idóneos que practican los exámenes sin costo para la detección del cáncer de mama. La Caravana Rosa mantiene alianzas con organizaciones que manejan el tema para referir a aquellas mujeres que

resultan con diagnósticos sospechosos y lograr que se atiendan en el centro de salud más cercano. En conjunto con FUNDAYUDA, la Caravana visitó las regiones de Azuero, áreas cercanas a la Ciudad de Panamá y Chiriquí en el 2013 y más de 200 mujeres lograron ser examinadas.



Apoyo a Fundación de Amigos de Niños con Leucemia y Cáncer (FANLYC)

Por cuarto año consecutivo TVN Media apoya las actividades de FANLYC específicamente siendo padrinos de un niño/niña asignado por la fundación para atender y proveer todas las necesidades que el niño/niña y su familia tengan durante el periodo de tratamiento.



LECHETON

Apoyo anual a la recolecta de leche para ser distribuida por el Club Activo 20-30 a comunidades marginales a nivel nacional. La Lechetón se realiza con el propósito de contribuir a que miles de niños y adultos mayores que residen en diferentes instituciones a nivel nacional, puedan complementar su alimentación con los nutrientes que ofrece la leche.

Para contribuir solo se necesita comprar leche en envases de Tetra Pak de cualquier marca, variedad y tamaño y luego colocarlas dentro de los carritos y puestos que estarán identificados con el emblema de la Lechetón 20-30 en los diferentes supermercados. Desde el inicio de la Lechetón 20-30, en el año 1978, y gracias al valioso aporte del pueblo panameño, la Lechetón 20-30, ha permitido marcar la diferencia en la salud de miles de niños y adultos mayores.



TELETON 20-30

Donación anual de \$80,000 así como producción de show para el evento y apoyo al área técnica con equipos, presentadores y señal durante 24 horas.



GIRAS EN LAS INSTALACIONES DE TVN MEDIA

En TVN se realizan 3 giras internas en las instalaciones del canal. Los usuarios de este servicio son escuelas primarias, secundarias, preparatorias, universidades, empresas, clubes cívicos, asociaciones no gubernamentales. En el año 2012 se atendieron 163 personas y en 2013 la cifra ascendió a 226.

HEROES POR PANAMA

Héroes por Panamá, el proyecto de responsabilidad social de mayor impacto y reconocimiento a nivel nacional, llevado a la televisión. Con este proyecto, buscamos fortalecer y multiplicar los esfuerzos de líderes sociales excepcionales, al tiempo que contribuimos a la difusión de modelos y valores que hacen posible una mejor sociedad.

Hasta la fecha hemos beneficiado 43 Fundaciones. Las últimas dos generaciones de Héroes reciben una beca de formación y capacitación en administración y manejo de ONGs por 6 meses luego de la premiación. Adicionalmente, se dirigen las acciones de voluntariado para apoyar y dar difusión a sus causas.



FESTIVAL ABIERTO

En nuestra primera alianza con la Fundación ParqueArte, se destinó una importante donación de \$468,000 de apoyo para la realización de la segunda versión del Festival Abierto en el Parque Omar. El Festival recibe a más de 10,000 personas en dos días y tiene como norte el aprovechamiento de espacios abiertos para llevar cultura, educación, arte y un estilo de vida más armonioso con el ambiente, fomentando el amor por nuestro país. Adicionalmente se complementa con charlas abiertas durante el año.

TVN ha firmado convenio con Festival Abierto para ser patrocinador oficial en 2013 y 2014.



SEMANA DE LA RSE

Conscientes de la importancia de la RSE en el nuevo orden mundial, TVN brindó apoyo a SUMARSE durante la celebración de las actividades de la SEMANA DE LA RSE. Se produjeron 14 piezas narradas por importantes personalidades destacadas en la materia y se transmitieron por dos canales de televisión previa a la fecha del evento, con el propósito de llevar un mensaje positivo a la población y que las empresas comprendan que deben incorporar la misma en sus agendas.

Donación a SUMARSE \$174,705

Sumarse

Estamos comprometidos con la inclusión laboral y nuestro Departamento de Recursos Humanos está siendo capacitado como miembro de la mesa de trabajo con SUMARSE.

En el año 2014 implementaremos formalmente la política y nos aseguraremos del total cumplimiento de este compromiso.

INCORPORACIÓN DE RSE EN MEGAPROYECTOS:

- ✓ *Canta Conmigo*: Donación de casa a participante gira y actuación de los niños y niñas participantes al Festival Abierto.

Canta Conmigo es una de las producciones nacionales que más llena de orgullo a la familia TVN Media ya que se concentra en identificar y desarrollar el talento de niños y niñas, apoyando no solo que cumplan sus sueños sino que aprendan de una experiencia cuidadosamente diseñada para garantizar su bienestar. El proyecto realiza audiciones 9 meses antes de la puesta en escena y una vez elegidos los niños a nivel nacional, son apoyados permanentemente por un equipo multidisciplinario compuesto por maestros, psicólogos, coreógrafos, y demás. Las actividades son realizadas siempre de la mano de sus padres, promoviendo los valores familiares y contribuyendo a formar su entorno en el tema artístico. La mayoría de niños y niñas que han participado en las 7 temporadas de Canta Conmigo han continuado vinculados a TVN en distintas manifestaciones de arte.

Canta Conmigo abre un espacio también para que los niños y niñas tengan la oportunidad de involucrarse en proyectos de responsabilidad social que la empresa diseña especialmente para aprovechar la oportunidad y promover el valor de la solidaridad.

- ✓ *Dancing with the Stars*: Donación de premios a fundaciones por pareja.
- ✓ *Tu Cara me Suena*: Donación de premio semanal a 10 fundaciones.

INCORPORACIÓN DE RSE EN PRODUCCIÓN NACIONAL

- ✓ Noticias: Calendario Institucional, apoyo a la Cumbre de Vanguardia Iberoamericana (Juventud). Entrevistas mensuales sobre temas de relevancia social; La Buena Noticia del Día; El Héroe de la Semana; El Minuto Verde
- ✓ Buenos Días: Contenido social semanalmente para apoyar fundaciones, causas, eventos sin fines de lucro.
 - Concurso Mini Oradores: Mini Oradores es un segmento dentro del programa revista matutino Buenos Días. Nace con el propósito de promover la educación en niños y niñas en edad que cursan la escuela primaria. Los requisitos son alto rendimiento escolar comprobado y talento para oratoria y declamación. Los estudiantes se preparan con la ayuda de un equipo de producción completo que los entrena y guía, garantizando siempre su seguridad y bienestar, y en firme cumplimiento con la Convención de los Derechos de los Niños.



- ✓ Al Descubierto: Contenido y cobertura de eventos de interés social

Adicionalmente se cumplieron sueños sorpresa en las paradas de buses con la Fundación "Make a Wish" en conjunto con Mercadeo.

VOLUNTARIADO

Política del Voluntariado Corporativo:

La Fundación Gente TVN nace como Gente TVN y TV Max Haciendo la Diferencia, en el año 2010, para encauzar las acciones de responsabilidad social de TVN y TV Max. No obstante, para dar cumplimiento a los compromisos que le empresa iba adquiriendo, fundamentalmente ante la suscripción del Pacto Global de las Naciones Unidas y la transformación de la empresa a multimedios, se cambia el nombre de la Fundación y se crea el Voluntariado Corporativo Gente TVN Haciendo la Diferencia, constituyéndose como el brazo ejecutor de TVN MEDIA en términos de responsabilidad social.

En la actualidad, todos los proyectos del Voluntariado Corporativo se enfocan en la educación, como su eje central de inversión social, por un lado, porque TVN MEDIA, como empresa de medios multiplataforma, se suma al esfuerzo mundial, impulsado a través de las Naciones Unidas, que procura cumplir con los objetivos del milenio, dentro de los cuales, garantizar la educación es una de las metas fundamentales para erradicar la pobreza y la desigualdad entre las personas; y, por el otro, porque de este modo, la Fundación Gente TVN y su voluntariado, tiene un norte claramente definido, lo que le permite hacer un trabajo más estructurado y especializado.

1. Misión de Gente TVN Media, Haciendo la Diferencia

Fomentar prácticas de responsabilidad social empresarial, a través de acciones que promuevan la educación, la cultura, el deporte y la conservación del medio ambiente, y el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Pacto Global de las Naciones Unidas (Derechos Humanos, Medio Ambiente, Anti-Corrupción).

2. Visión de Gente TVN Media, Haciendo la Diferencia

Ser una organización líder en prácticas de responsabilidad social empresarial, reconocida por sus aportes en pro de la educación de los grupos más vulnerables de Panamá y por el respeto de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Aprovechar la plataforma mediática para dar un espacio a organizaciones y grupos dedicados al desarrollo social del país.

I. DE LA POLÍTICA DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

1. Objetivo general de la Política

La presente política tiene como objetivo establecer formalmente, los lineamientos de trabajo a través de los cuales se ha de regir el Voluntariado.

2. Objetivos específicos de la Política

- 2.1 Resaltar la importancia del Voluntariado como parte de la estrategia corporativa de TVN MEDIA, como empresa socialmente responsable.

- 2.2 Establecer los principios y ejes de acción sobre los cuales ha de regirse el Voluntariado.
- 2.3 Señalar los derechos y deberes de los voluntarios y de los líderes responsables del Voluntariado.

3. **Ámbito de aplicación**

Esta Política es aplicable a todos los colaboradores voluntarios que se han inscrito en el Voluntariado, tanto cuando se encuentren realizando actividades en nombre de dicho Voluntariado a lo interno de TVN MEDIA como a lo externo.

II. **DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO**

1. **Objetivos del Voluntariado**

- 1.1 Contribuir a brindar calidad de vida a las personas, promoviendo la educación, la cultura, el deporte y la conservación del ambiente como instrumentos de desarrollo, que les permitirá vivir con dignidad.
- 1.2 Colaborar con TVN MEDIA en los compromisos que ésta adquiera como signataria del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- 1.3 Sensibilizar a los colaboradores de TVN MEDIA para que practiquen actividades en pro del bienestar social, de la solidaridad y de la cooperación en beneficio de los grupos sociales más vulnerables.
- 1.4 Coadyuvar con la gestión que realizan las organizaciones públicas, privadas y organizaciones sin fines de lucro que tienen como finalidad propiciar el bienestar social.

2. **Derechos de los voluntarios**

Los voluntarios que integran el Voluntariado tienen derecho a:

- 2.1 Que se les conceda tiempo de su trabajo, para desempeñar actividades propias del voluntariado, siempre y cuando su jefe inmediato lo autorice.
- 2.2 Recibir formación y capacitación que les permita brindar un servicio de calidad en las tareas del voluntariado.
- 2.3 Ser distinguido y reconocido por el trabajo realizado.
- 2.4 Disponer de equipo y demás instrumentos adecuados para desarrollar con éxito las tareas inherentes al voluntariado.
- 2.5 Recibir de la organización, el reembolso acordado de los gastos en los cuales haya incurrido durante la ejecución de las actividades que le fueron asignadas.
- 2.6 Recibir puntos extras en su respectiva evaluación de desempeño laboral, de cumplir con sus deberes y compromisos como voluntarios.

3. **Deberes de los voluntarios**

Los voluntarios que integran el Voluntariado deben estar dispuestos a ofrecer su tiempo, trabajo y talento, de forma no remunerada, en pro de las acciones del voluntariado así como a:

- 3.1 Respetar y cumplir los acuerdos y compromisos adquiridos con el Voluntariado.
- 3.2 Participar y colaborar en toda actividad que se realice en nombre del Voluntariado.
- 3.3 Actuar con diligencia, eficiencia, actitud de cooperación y solidaridad durante la ejecución de las acciones voluntarias.
- 3.4 Guardar discreción y confidencialidad con la información recibida o a la que tengan acceso durante el desarrollo de las actividades del Voluntariado.
- 3.5 Tratar con dignidad y respeto a las personas beneficiarias de los proyectos del Voluntariado.
- 3.6 Rechazar cualquier pago o contraprestación, que se intente realizar en dinero o en especie, con el propósito de compensar las actividades voluntarias que hayan ejecutado a título del Voluntariado. Sin perjuicio, de que se podrán pactar reembolsos por los gastos incurridos por el voluntario durante las actividades propias del voluntariado.
- 3.7 Participar en las actividades de capacitación o formación que brinde la organización para asegurar la calidad de la prestación del servicio en las actividades encomendadas.
- 3.8 No usar el nombre del Voluntariado ni el de la Fundación Gente TVN Media, Haciendo la Diferencia, para actividades distintas a las de los programas establecidos por dicha organización y por su voluntariado.
- 3.9 Utilizar con responsabilidad los recursos que le asigna la organización para la ejecución de las tareas vinculantes a la actividad voluntaria.

4. Ingreso al voluntariado

Todo colaborador de TVN MEDIA que desee formar parte del Voluntariado deberá cumplir con lo siguiente:

- 4.1 Llenar un formulario en el cual se exprese su deseo espontáneo de incorporarse al Voluntariado e indicar el proyecto con el cual desea comprometerse

5. Sistema de capacitación a los voluntarios

La capacitación a los voluntarios debe ser planificada anualmente y debe ser desarrollada mediante una estructuración basada en dos ejes:

- 5.1 Capacitación específica sobre los proyectos del Voluntariado: esta debe ser ejecutada por los embajadores del Voluntariado junto con los voluntarios de cada proyecto y con apoyo de la Gerencia de Comunicaciones Corporativas y RSE. Tiene como finalidad mantener, a lo interno del voluntariado, los distintos proyectos que se llevan a cabo, los modos de ejecución, los logros, las dificultades y las formas de superarlas, de modo que exista una retroalimentación entre los voluntarios que sirva para mejorar la prestación del servicio voluntario.
- 5.2 Capacitación específica en responsabilidad social empresarial: esta debe ser organizada por la Gerencia de Comunicaciones y Universidad TVN MEDIA, y tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de la RSE y del voluntariado, dando a conocer lo que se realiza tanto a nivel local como a nivel global en esta materia.

6. Reconocimientos al trabajo voluntario.

El reconocimiento a los voluntarios tendrá como objetivo primordial valorar los resultados y los esfuerzos de los voluntarios.

IV. ESTRUCTURA DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

1. Estructura organizacional

El voluntariado, está estructurado orgánicamente de la siguiente forma:

Gerencia de Comunicaciones Corporativas – Ejecutiva de RSE – Comité interno

2. Responsabilidades del comité de RSE

Supervisar que las actividades y el presupuesto se esté llevando a cabo de acuerdo a lo planificado.

3. Responsabilidades de la Dirección de RSE

La Dirección de RSE está liderada por la Gerencia de Comunicaciones Corporativas, Miriam Betancourt, con apoyo de la Ejecutiva de Responsabilidad Social Empresarial, Lourdes Díaz.

Las responsabilidades de la Dirección de RSE comprenden:

- 3.1 Evaluar los proyectos del Voluntariado bimestralmente.
- 3.2 Revisar mensualmente el balance del registro de control de ingresos y gastos de cada proyecto de Voluntariado.
- 3.3 Revisar y autorizar las solicitudes de cheque de los proyectos del Voluntariado.
- 3.4 Comunicar bimestralmente al Comité de RSE sobre los resultados de los proyectos del voluntariado.
- 3.5 Coordinar la elaboración anual del Informe de Progreso de las Naciones Unidas donde se incorporan la inversión social de los voluntarios y los resultados de los programas.
- 3.6 Coordinar y elaborar, en base a lo presentado por los Líderes de los proyectos del voluntariado, el presupuesto anual del Voluntariado, para su posterior presentación al Comité de RSE.
- 3.7 Revisar las propuestas de actividades, alianzas estratégicas y demás proposiciones que se realicen para los proyectos del Voluntariado; y, presentarlas al Comité de RSE.
- 3.8 Ser el enlace de la comunicación entre los líderes de proyectos y el Comité de RSE.
- 3.9 Establecer los reconocimientos que se otorgarán a los voluntarios.

4. Responsabilidades de los Líderes de Voluntariado

Los Líderes de Voluntariado son los que coordinan las actividades de los distintos proyectos y tienen las siguientes responsabilidades:

- 4.1 Conformar el equipo de trabajo que coordinará los distintos comités que llevarán a cabo las tareas que conllevan la buena administración de los programas.

- 4.2 Reunir al equipo de gestión para definir el calendario de actividades, la inversión social y el presupuesto, así como el plan de acción para lograr los resultados. Elevar este plan estratégico a la Gerencia General.
- 4.3 Velar porque se lleve un archivo debidamente ordenando, en el cual se incluyan documentos, fotografías, videos y/o cualquier otro tipo de información que de fe de las actividades que se han realizado en la ejecución de los proyectos del voluntariado, como: lugar y fecha de la actividad realizada, voluntarios que participaron, beneficiarios, dificultades, resultados e informe de gastos.
- 4.4 Comunicar oportunamente a la Dirección de RSE sobre las actividades que hayan realizado y los artículos que sean de interés para reportar en el Boletín de RSE o para colocar en la página web.
- 4.5 Proporcionar toda la información que se requiera, propia del proyecto, tal como la inversión de tiempo de colaboradores y el resumen de gestión anual, para la realización del informe anual del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- 4.6 Coordinar a los voluntarios para la realización exitosa de las distintas actividades propias del proyecto que ejecutan.
- 4.7 Organizar, junto con la Gerencia de RSE, las capacitaciones específicas de los proyectos del Voluntariado.
Los Vice presidentes, Directores y Gerentes de cada área de servicio o departamento tendrán también el compromiso de:
 - Motivar la incorporación de los colaboradores bajo su liderazgo al Voluntariado.
 - Promover las diversas actividades del Voluntariado entre sus colaboradores.
 - Otorgar los permisos respectivos para que los colaboradores bajo su liderazgo, que formen parte del Voluntariado, puedan participar en las actividades propias del voluntariado

V. EVALUACIÓN Y SISTEMA DE COMUNICACIONES DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Seguimiento y evaluación de los proyectos del Voluntariado

La evaluación se realizará semestralmente siguiendo el modelo en el Anexo No. 1 el cual podrá ser modificado dependiendo de las circunstancias o recomendaciones del Comité de RSE, que así lo ameriten.

Las evaluaciones serán responsabilidad de la Gerencia de RSE y los Líderes del Voluntariado y son importantes por las siguientes razones:

- Mide los resultados obtenidos.
- Permite identificar resultados no esperados.
- Favorece la buena disposición para seguir participando de los proyectos.
- Orienta las acciones futuras y permite identificar áreas en donde el proyecto puede mejorar.

Para llevar a cabo satisfactoriamente el proceso de evaluación, se utilizarán las siguientes herramientas:

- Reporte de cada jornada de voluntariado: deben ser llenadas por cada voluntario al concluir su jornada voluntaria y deben presentarse a los Embajadores del Voluntariado para su posterior registro en un reporte consolidado.

Los indicadores claves para el reporte de cada jornada de voluntariado son los siguientes:

- Día de la actividad
- Proyecto beneficiado
- Duración de las actividades dentro del horario de trabajo
- Duración de las actividades fuera del horario de trabajo
- Breve descripción de las actividades realizadas
- Resultados obtenidos
- Lista de asistencia con su correspondiente firma

1. Lineamientos de comunicación interna y externa:

Todas las comunicaciones relacionadas a los programas de voluntariado deberán ser propuestas y presentadas por cada proyecto a la Gerencia de RSE y Dirección de Mercadeo, quienes revisaran y autorizaran los textos y diseños de las publicaciones a las distintas audiencias de interés.

Los gastos que conlleva cualquier comunicación tanto interna como externa, son asumidos en el presupuesto anual de TVN MEDIA.

1.1 Comunicación interna:

Es de vital importancia dar a conocer los logros de los distintos programas de Voluntariado y compartir las experiencias del trabajo voluntario, las cuales ayudan a mantener actualizada y dinámica la página web de TVN MEDIA.

Las herramientas de comunicación interna son: reuniones internas, correo electrónico, mural, intranet, página web, pantallas informativas, boletines, acrílicos.

Cada Programa deberá designar a una persona encargada de recopilar el resumen de los artículos o actividades que se deben publicar en los distintos medios luego de ser revisadas y aprobadas por la Dirección de RSE y Mercadeo.

2.2 Comunicación externa

La comunicación al público externo es importante para:

- Difundir experiencias.
- Dar visibilidad a las acciones del Grupo en el área del voluntariado, agregando con ello valor a la empresa.
- Confirma el liderazgo y el compromiso con la RSE y el Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Inspirar a otras empresas a desarrollar también un programa de voluntariado corporativo.

VI. PROYECTOS DEL VOLUNTARIADO

1. Eje de acción y alcance del Voluntariado.

El Voluntariado enfoca todos sus programas en promover la educación y la capacitación para la transferencia de conocimiento y capacidades, como un instrumento que permite mejorar la calidad de vida de las personas, promover cambios para la protección y conservación del medio ambiente, promover el deporte y la cultura, así como la unidad familiar, respetando las libertades de todo ciudadano. Promover los valores que nos rigen y trabajar por una mejor sociedad.

2. Criterios de elegibilidad de proyectos sociales para formar parte del Voluntariado

Para que un proyecto de voluntariado se mantenga debe reunir los siguientes requisitos:

- 2.1 Ser enfocado en el área educativa o en la capacitación para transferir conocimientos para el desarrollo humano de los jóvenes y de los niños
- 2.2 Tenga como destinatarios un grupo vulnerable, debidamente justificado.
- 2.3 Cuenten con una estructura en la que se indiquen los líderes responsables y los voluntarios que se comprometen a apoyar.
- 2.4 Vayan acompañados de un plan anual de actividades. Se dará prioridad a aquellas agrupaciones que han sido parte del proyecto Héroes por Panamá.
- 2.5 Cuenten con un presupuesto y plan anual de actividades económicas para financiar parte del proyecto.

3. Criterios para elegir las actividades anuales de recaudación de fondos.

Las actividades de recaudación de fondos se realizan para promover una cultura de cooperación y un mayor conocimiento de las necesidades de los proyectos del voluntariado. Se dividen en dos grandes grupos, dependiendo de la necesidad de fondos del proyecto:

3.1 Actividades con la participación de todos los proyectos de voluntariado.

Estas actividades deberán llevarse a cabo partiendo de los siguientes criterios:

- 3.1.1 Debe involucrar la participación masiva de los colaboradores de la organización y de todos los proyectos de voluntariado.
- 3.1.2 Deben ser como máximo tres (3) actividades al año.
- 3.1.3 Deben ser propuestas por los Líderes del Voluntariado a principio de año, aprobadas por la Gerencia General y establecidas con los siguientes componentes:
 - Objetivos - ¿para qué se desea realizar la actividad?
 - Plan de acción - ¿cómo se llevará a cabo?
 - Responsables - ¿quiénes lo llevarán a cabo?

- Cronograma - ¿cuándo?
- Presupuesto - ¿qué recursos serán necesarios para realizar las actividades?
- Evaluación y resumen de resultados - ¿cómo se medirán los resultados?

3.1.4 Las ganancias de estas actividades serán distribuidas equitativamente entre los proyectos que sean elegibles, teniendo como fundamento el principio de que el esfuerzo para lograr los resultados también será compartido por igual entre todos los voluntarios.

3.1.5 La Gerencia de RSE recopilará los resultados financieros de las ganancias de las actividades y presentará el resumen al Comité y Gerencia General para su posterior evaluación.

I. ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS.

Se promueve el establecimiento de alianzas y en el momento en que el Voluntariado o alguno de sus proyectos deseen establecer una alianza estratégica, se deben verificar los siguientes elementos:

- 2.1 Que la relación sea abierta e igualitaria: es decir, esté determinada bajo criterios de igualdad en cuanto a la toma de decisiones, derechos y deberes.
- 2.2 Compromiso: los miembros de la alianza se comprometen con el logro del objetivo y asumen los riesgos que exige.
- 2.3 Propósito común: ambas organizaciones deben tener finalidades comunes en cuanto a sus ejes de acción.

II. DISPOSICIONES FINALES

Esta Política del Voluntariado de TVN MEDIA fue revisada y aprobada por el Comité de Responsabilidad Social Y LA Gerencia General, y entra a regir el día 1 de enero, del 2013.

Acciones de Voluntariado



Sendero El Caucho, Faldas del Cerro Ancón: Esta fue una oportunidad para que colaboradores e hijos conocieran un poco más a cerca de la Flora y Fauna de nuestro país.

Recibieron una charla a cerca del cuidado al medio ambiente y del peligro que corremos si seguimos destruyendo la naturaleza.



Día Deportivo en la Ciudad del Niño: Un grupo de deportistas y presentadores de TV Max, le regalaron una mañana deportiva a los niños de la Ciudad del Niño.

Aprendieron técnicas de béisbol, se divirtieron y además pudimos compartir al final con una amena fiestecita en donde el Lobo Max fue la atracción del día.



Parque Nacional Summit: En esta oportunidad Gente TVN se dio a la tarea de limpiar y habilitar el recinto donde habita el Águila Arpía, y parte del área alrededor del parque.

Fue una jornada divertida en donde también tuvimos la oportunidad de conocer más a fondo algunas especies que están en peligro de extinción. Fue tan buena experiencia que decidimos hacerlo dos veces.



Camino Real Quebrada Ancha: Gente TVN tuvo la oportunidad de conocer el Camino Real, lugar histórico que marcó el primer intento de globalización, por donde pasó el oro y plata del Perú, también vimos como el turismo contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades, la conservación del medio ambiente y del patrimonio cultural.

Los pobladores de Quebrada Ancha, nos dieron una cordial bienvenida, sembramos café y compartimos en un acto especial con los lugareños.

Fue una experiencia realmente inolvidable.



Grandes Pasos, Patronato de Nutrición: En esta oportunidad Gente TVN pudo conocer, aprender y realizar diversas actividades en dos granjas ubicadas en Capira.

Allí limpiamos y construimos camas de culantro, sembramos valeriana, aplicamos abono orgánico (gallinaza) para el cultivo de yuca, plátano y cítricos, limpiamos un cultivo de ñame, trasladamos cascarilla de café y construimos un rancho para guardar el abono.

Cabe resaltar que en la actualidad se encuentran en funcionamiento un total de 281 granjas distribuidas a lo largo del país, donde participan 1,557 familias, con un total de 7,407 beneficiarios directos, caracterizados por índices de pobreza extrema. En el 2014 TVN tendrá su propia granja, de la cual podrán beneficiarse familias cuya subsistencia será garantizada por la granja. TVN apoya al Patronato de Nutrición en sus actividades anuales.



Quebrada Ancha: Este voluntariado fue también el cierre de fin de año de Hecho en Panamá, la comunidad preparó un nacimiento en vivo de acuerdo a sus tradiciones y bailes folclóricos; celebramos con una fiesta con comida hecha por las mujeres de la comunidad, hubo juegos y diversión para los niños y se entregaron más de 150 regalos a niños, niñas y jóvenes de la comunidad.

Este voluntariado fue con el apoyo de la Fundación Parque Nacional Chagres. Se grabó un reportaje sobre la Comunidad de Quebrada Ancha y su labor en pro de la conservación y el turismo ecológico. Se recibió apoyo de Nacional de Seguros, un cliente que ofreció contribuir.



Celebración del Día Internacional del Voluntariado: En este evento convocado por la Fundación Ponte en Algo se le hizo un reconocimiento a importantes líderes empresariales, entre ellos uno de nuestros directivos.



También se realizaron otras actividades de voluntariado entre las que podemos mencionar:

- Apoyo al personal de Noticias durante la cobertura de las primarias de los partidos políticos.
- Limpieza nacional de playas.
- Venta de dulces para recaudar fondos.
- Fiestas de Navidad para fundaciones pequeñas.
- Entrega de cheque de la Teletón 20-30.
- Donación de Sangre con el Héroe Sangre Panamá.



Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

COMPROMISO

En TVN Media promovemos la libertad de asociación. Toda persona que entre a formar parte de nuestra fuerza laboral tiene libertad de decidir si forma parte activa o no del movimiento sindical.

Las relaciones entre el Sindicato de Trabajadores de TVN MEDIA, se desarrollan en un marco de respeto, compromiso y solidaridad humana, buscando siempre el bienestar de los trabajadores como premisa compartida que contribuya a ofrecer las mejores oportunidades de desarrollo y al mejoramiento continuo de nuestro ambiente de trabajo.

En el año 2013 se revisa el Convenio Colectivo de Trabajo y luego de negociaciones, se firma uno nuevo que incorpora los cambios acordados.

Convenio Colectivo de Trabajo entre Televisora Nacional, S. A. (TVN Media) y el Sindicato de Trabajadores de Televisora Nacional, S. A.

CAPITULO N°1

DISPOSICIONES NORMATIVAS

CLÁUSULA N° 1: DEFINICIONES

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se establecerán las siguientes definiciones:

EMPRESA: se refiere a la sociedad Televisora Nacional, S.A. (TVN Media)

SINDICATO: se refiere al Sindicato de Trabajadores de Televisora Nacional, S.A.

LAS PARTES: indica ambos términos. (Empresa y Sindicato).

EMPLEADOR: se refiere a las personas encargadas de representar a LA EMPRESA.

TRABAJADOR (ES): este término incluye a todos y todas las personas que prestan servicios para LA EMPRESA, de acuerdo con la definición del artículo N° 82 del Código de Trabajo, con excepción del personal que se pacte que quede excluido del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO: se refiere al acuerdo realizado entre las partes en beneficio de todos los trabajadores de la empresa.

CLÁUSULA No.2: USOS Y COSTUMBRES

LA EMPRESA, conviene y así acuerda en respetar los acuerdos que por usos y costumbre que se vienen realizando entre LOS TRABAJADORES y ella, siempre y cuando los mismos no sean mejorados o reformados por el presente convenio colectivo de trabajo, o existan normas legales que los regulen o se den acuerdos posteriores de mejoras para LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA No.3: CAMPO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo, se aplicará a todos LOS TRABAJADORES que laboren en LA EMPRESA, afiliados o no afiliados a EL SINDICATO, salvo a las personas que estén comprendidas en las siguientes categorías, considerados trabajadores de confianza:

GERENTE GENERAL

VICEPRESIDENTE

DIRECTORES

GERENTES

JEFES

SUPERVISORES

PRODUCTORES GENERALES

PRODUCTORES EJECUTIVOS

EJECUTIVOS

ESPECIALISTAS DE RRHH

ANALISTAS FINANCIEROS

ASISTENTE ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA

ASISTENTE ADMINISTRATIVA DE FINANZAS

ASISTENTE ADMINISTRATIVA DE RRHH.

CLÁUSULA No. 4: RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como único representante de los intereses individuales o colectivo de LOS TRABAJADORES y por lo tanto se compromete cuando lo solicite EL SINDICATO y de acuerdo con el actual CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, a discutir con los representantes sindicales los conflictos que se produzcan como consecuencia de la aplicación del reglamento interno de trabajo, el Código de Trabajo y la presente convención colectiva de trabajo.

En todo caso, LA EMPRESA tendrá la opción de celebrar acuerdos o negociar de manera directa con EL TRABAJADOR. Igualmente, EL TRABAJADOR tendrá la opción de celebrar acuerdos o negociar de manera directa con LA EMPRESA.

Los acuerdos o negociaciones entre LA EMPRESA y EL TRABAJADOR de ser necesario se revisarán en Comité de Empresa para dejar constancia.

CLÁUSULA No.5: COMITÉ DE EMPRESA

LA EMPRESA, conviene y así acuerda con EL SINDICATO, en dar fiel cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 186 del Código de Trabajo, referente al Comité de Empresa. Esta instancia conocerá los aspectos relativos al mejoramiento de LA EMPRESA, capacitación de LOS TRABAJADORES, y otros asuntos similares.

Igualmente tendrá atribución de conciliar las controversias que surjan con motivo del incumplimiento de las obligaciones de EL TRABAJADOR o de EL EMPLEADOR, y conocerá las medidas disciplinarias que se pretendan imponer, si las mismas se ameritan.

El Comité de Empresa, dispondrá de un plazo de cuarenta y ocho (48) horas para resolver las reclamaciones que ante él se ventilen, sin perjuicio del derecho que tienen LOS TRABAJADORES o EL SINDICATO, de concurrir ante las autoridades competentes de trabajo a plantear su inquietud o reclamación.

El Comité de Empresa estará integrado de manera paritaria por dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes por parte de LA EMPRESA y dos (2) miembros principales y dos (2) miembros suplentes por EL SINDICATO.

CLÁUSULA No.6: FECHA Y HORA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando cualquiera de las partes así lo soliciten, tales reuniones se darán en horas laborales, por lo que los miembros por parte de EL SINDICATO tendrán derecho a la remuneración de la jornada ordinaria de trabajo en ambos casos. Del mismo modo EL EMPLEADOR hará los arreglos pertinentes para que LOS TRABAJADORES que integran el comité de Empresa por parte de EL SINDICATO, no laboren en turnos nocturnos los días de las reuniones.

El Comité de Empresa realizará visitas anuales a todas las torres repetidoras de LA EMPRESA, ubicadas en el territorio nacional, con la finalidad de garantizar la calidad del ambiente y condiciones laborales en que se desenvuelven LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA No. 7 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

LAS PARTES, convienen y así acuerdan en someter las diferencias que surjan entre ellas producto de la aplicación o interpretación de éste Convenio Colectivo o de la aplicación o interpretación de alguna medida disciplinaria, al siguiente procedimiento:

LOS TRABAJADORES, deberán someter a su jefe inmediato las reclamaciones surgidas por la aplicación o interpretación de una medida disciplinaria, producto de las relaciones obrero- patronales ya sean estas de carácter individual o colectivo, las cuales deberán resolverse en un término no mayor de 48 horas.

Si la respuesta no satisface a los quejosos, estos podrán ventilar su correspondiente queja ante el Comité de Empresa, el cual deberá resolver la controversia en un término no mayor de (48) horas.

El siguiente procedimiento no perjudicará el libre derecho que tienen LOS TRABAJADORES de hacer sus reclamaciones ante las autoridades competentes de trabajo.

CLÁUSULA No. 8. NO DISCRIMINACIÓN

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en no discriminar a ningún trabajador por el hecho de ser miembro activo de EL SINDICATO, y del mismo modo no discriminará a ningún trabajador afiliado a EL SINDICATO o que esté amparado por los beneficios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA No.9. TABLERO SINDICAL

LA EMPRESA se compromete a mantener a disposición de EL SINDICATO un tablero con vidrio al frente y su correspondiente cerradura (de ser necesario), que estará ubicado en un lugar transitado por LOS TRABAJADORES, de modo tal que sea accesible y para que en él pongan los avisos dirigidos a LOS TRABAJADORES.

Por su parte, EL SINDICATO se compromete y obliga a darle un uso adecuado a dicho tablero sindical, a no colocar ningún comunicado ofensivo y/o irrespetuoso, respecto a LA EMPRESA, sus directivos, sus representantes y/o trabajadores. EL SINDICATO es el único responsable, por los avisos que en el tablero sindical se coloquen.

CLÁUSULA N°10. OFICINA SINDICAL

LA EMPRESA, conviene y así acuerda con EL SINDICATO en facilitar un local u oficina, gratuita y suficientemente amplia, para que LOS TRABAJADORES ejecuten y desarrollen su vida sindical. Esta área será habilitada a más tardar en junio del 2014.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA No.11: RIESGOS PROFESIONALES

LA EMPRESA, reconocerá durante el 3ero, 4to, 5to, 6to, 7mo y 8vo mes de incapacidad un pago correspondiente a la diferencia existente entre el pago realizado por la Caja de Seguro Social y el salario base devengado por LOS TRABAJADORES acaparados por el presente Convenio Colectivo que sufren riesgos profesionales, siempre y cuando EL TRABAJADOR, se accidente en horas laborables y el riesgo profesional se haya producido según la calificación del Departamento de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social.

LA EMPRESA reconocerá un adelanto de salario del cien por ciento (100%) del salario base del trabajador durante los dos primeros meses de incapacidad en caso que la Caja de Seguro Social no haya cumplido con esa obligación en dicho período de tiempo. El trabajador se compromete a pagar dicho adelanto de salario, endosando el cheque con el pago realizado por la Caja de Seguro Social, en el momento en que lo reciba, cancelando así el adelanto de salario.

CLÁUSULA No. 12: AMBIENTE DE TRABAJO

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en mantener un ambiente de trabajo en óptimas condiciones para el desempeño de las funciones de sus trabajadores, para tales efectos acuerda en implementar las medidas de Higiene y de Seguridad que emanen de las autoridades competentes, para salvaguardar la integridad física, psicológica y moral de sus trabajadores.

CLÁUSULA No. 13: TÉCNICOS DE RF Y ELÉCTRICOS

LA EMPRESA se obliga a brindarle capacitación de primeros auxilios a los técnicos de RF y eléctricos cada dos (2) años; además garantizará la seguridad de los mismos asegurándose que siempre presten sus servicios en compañía de otro trabajador; y se compromete a instalar servicios sanitarios o letrinas en el lugar de trabajo de dichos trabajadores, siempre y cuando las instalaciones sean propiedad de LA EMPRESA.

CLÁUSULA N° 14: COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

LAS PARTES acuerdan en constituir un Comité de Seguridad e Higiene, integrado por un representante del empleador y un representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Este comité vigilará que se cumplan las disposiciones de Seguridad e Higiene, a fin de prevenir, hasta donde sea posible los riesgos profesionales de conformidad con las estipulaciones contenidas en el libro II, título I del Código de Trabajo y otras disposiciones que ordenen las autoridades competentes.

CLÁUSULA No.15: EQUIPO RODANTE

LA EMPRESA, conviene y así acuerda en mantener en buen estado el funcionamiento del equipo rodante, y para tales efectos dará cumplimiento exacto a cualquier reglamentación de seguridad sobre estos vehículos que dicten las autoridades y las fallas que señale el personal que lo opera, serán atendidas con prontitud.

LA EMPRESA mantendrá todos y cada uno de los vehículos activos, asegurados contra daños a terceros.

CLÁUSULA No.16: ACCIDENTES DE TRÁNSITO

LA EMPRESA, conviene y así acuerda con EL SINDICATO, en otorgar defensa legal y fianza de excarcelación al conductor del vehículo propiedad de LA EMPRESA y otro vehículo autorizado por ella, en caso de encontrarse el conductor envuelto en un accidente de tránsito siempre y cuando esté en cumplimiento de las labores asignadas por EL EMPLEADOR y que no haya sido encontrado en estado de ebriedad, haber ingerido bebidas alcohólicas, bajo efecto de drogas prohibidas por la ley o conduciendo a exceso de velocidad.

CLÁUSULA No.17: CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en proporcionar seminarios, talleres, cursos, capacitación o cualquier tipo de informaciones encaminadas a la formación y capacitación del total de sus trabajadores, para el mejor desenvolvimiento de sus funciones, con miras a elevar la imagen de LA EMPRESA y su competitividad en el mercado comercial.

EL EMPLEADOR conviene y así acuerda con EL SINDICATO en brindar capacitación o sus similares, de manera directa, a EL TRABAJADOR por parte de los proveedores o personal especializado o capacitado en las tecnologías de punta adquiridas por LA EMPRESA, antes que estas sean ejecutadas por EL TRABAJADOR.

EL SINDICATO tendrá la opción de sugerir algunos temas para las capacitaciones. La asistencia a capacitación fuera de horas laborables, será de manera voluntaria y en estos casos, la empresa evaluará, de ser necesario, facilitar refrigerios o viáticos de alimentación para el personal que participe en dicha capacitación.

CLÁUSULA No.18: DERECHO DE EDUCACIÓN

EL EMPLEADOR, conviene en analizar la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales de trabajo para aquellos TRABAJADORES que deseen educarse en carreras relacionadas con la actividad de LA EMPRESA, con la finalidad de seguir superándose y tener un nivel más profesional, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades de LA EMPRESA, acrediten los horarios de clases y aporten el recibo de matrícula.

CLÁUSULA No.19: UNIFORME, EQUIPO Y MATERIAL DE TRABAJO

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en otorgar a cada uno de sus trabajadores el uniforme, equipo y material de trabajo adecuado para el desempeño de sus funciones, el cual deberá estar en óptimas condiciones, no siendo responsables los trabajadores por la mala calidad, defectos de fábrica o falta de capacitación para operar los equipos o materiales dejen de ser eficientes deberán ser reemplazados en un término razonable.

LAS PARTES convienen y así acuerdan que para garantizar la máxima calidad de los uniformes, los mismos sean aprobados por el Comité de Empresa.

LA EMPRESA, conviene en proporcionar el uniforme aprobado cada dieciocho (18) meses, a partir del mes de agosto de 2013.

El personal que requiera uniforme para desempeñar su cargo, usará el siguiente:

Seis suéteres o camisas.

Tres pantalones.

Botas al personal cuyas labores lo requieran.

LA EMPRESA se compromete a suministrar los implementos de seguridad y los trabajadores se obligan a procurar su conservación y limpieza y bajo ninguna circunstancia podrán retirar del centro de trabajo estos implementos después de horas laborales, salvo autorización del supervisor inmediato.

Al recibir los uniformes, implementos y botas de seguridad, el trabajador firmará la nota o el documento de recibido y se compromete al uso obligatorio de los mismos.

El trabajador deberá cuidar el equipo asignado, responsabilizándose por el mismo y deberá notificar cualquier defecto o daño que se presente.

CLÁUSULA No.20: TRABAJADORAS EN ESTADO DE EMBARAZO

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en hacer todos los correctivos necesarios para que el personal en estado de embarazo en lo posible no tenga que laborar jornadas mixtas o nocturnas, del mismo modo la trabajadora en estado de gravidez una vez se incorpore a su centro de trabajo después de haber dado a luz y

por espacio de dos meses, saldrá una hora antes de la culminación de su jornada ordinaria, con la intención de poder amamantar a su hijo (a). Esta hora será remunerada por EL EMPLEADOR.

CAPÍTULO IV

BENEFICIOS Y REMUNERACIONES

CLÁUSULA No. 21: BENEFICIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

EL EMPLEADOR otorgará un certificado de regalo de cien dólares (\$100.00) para cada trabajador que en el período de 6 (seis) meses no haya llegado tarde y no haya faltado a su puesto de trabajo. Los períodos de seis meses comprenden de enero a junio y de julio a diciembre.

Para recibir este beneficio, EL TRABAJADOR debe haber prestado efectivamente servicios durante el período de tiempo antes señalado y tratarse de trabajadores que mantengan un registro de asistencia que permita el control de este beneficio.

No se tendrá en cuenta las ausencias o llegadas tardías, ocasionadas por riesgos profesionales.

CLÁUSULA No. 22: PERMISOS REMUNERADOS

LA EMPRESA, concederá los permisos y licencias remuneradas en base a las siguientes condiciones:

Permiso remunerado por el tiempo efectivo que un trabajador o trabajadores requieran para comparecer ante una autoridad administrativa o judiciales competentes, previa entrega a LA EMPRESA con 24 horas de anticipación, de la citación correspondiente y acreditando al momento de reintegrarse la constancia correspondiente de su asistencia ante dicha autoridad. Entendiéndose por tiempo efectivo como una hora antes de la hora de inicio de la cita y una hora después de haber culminado la cita, de acuerdo a la constancia correspondiente.

Licencia remunerada a los directivos de EL SINDICATO, para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de dos (2) años, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.

*****ELIMINADA*****

EL EMPLEADOR, concederá un total de cuarenta (40) horas mensuales de trabajo, colectivas y no por trabajador, para que sean utilizadas por los miembros de EL SINDICATO en sus diligencias sindicales, dichas horas no serán acumulables y para hacer uso de las mismas EL SINDICATO comunicará por escrito con 24 horas de anticipación quienes estarán haciendo uso de ellas.

En caso de fallecimiento de algún compañero de trabajo, y con la finalidad de poder asistir a los servicios religiosos y de solidaridad con los deudos, LA EMPRESA, atendiendo a que no afecte su operación diaria, otorgará un permiso remunerado a una comitiva de hasta cuatro (4) compañeros. Dicha comisión será escogida en común acuerdo entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, y el permiso remunerado se otorgará a dicha comitiva de acuerdo al lugar donde se llevarán a cabo los servicios religiosos. Adicional, LA EMPRESA se compromete a cubrir los gastos del sepelio del Colaborador por un monto de hasta de dos mil dólares (\$2,000.00).

Al trabajador afectado por el fallecimiento de algún familiar, se le concederá permiso remunerado atendiendo a lo siguiente:

La muerte del hijo, cónyuge o compañero, tres (3) días remunerados si es en la Provincia de Panamá, y cinco (5) si es fuera de la Provincia de Panamá. Igualmente LA EMPRESA otorgará la suma de quinientos dólares (\$500.00) a EL TRABAJADOR afectado.

Por la muerte de un hermano, dos (2) días remunerados si es en la Provincia de Panamá y cuatro (4) días si es fuera de la Provincia de Panamá.

Por la muerte de padre, madre o nietos, tres (3) días remunerados si es en la Provincia de Panamá, y cinco (5) si es fuera de la Provincia de Panamá. Igualmente LA EMPRESA otorgará la suma de trescientos dólares (\$300.00) a EL TRABAJADOR afectado.

Por la muerte de un abuelo, un (1) día remunerado si es en la Provincia de Panamá y dos (2) días si es fuera de la Provincia de Panamá.

El trabajador o trabajadora que sea agraciado con el nacimiento de un hijo(s), previa entrega del certificado de nacimiento correspondiente a LA EMPRESA, recibirá por parte de ésta un Certificado de Regalo de trescientos dólares (\$300.00). Adicionalmente, se le otorgará dos (2) días de permiso remunerado al trabajador que resulte agraciado con el nacimiento de un hijo(s).

A LOS TRABAJADORES que contraigan matrimonio por primera vez, previa entrega del certificado de matrimonio civil respectivo, LA EMPRESA, le otorgará un Certificado de Regalo de trescientos dólares (\$300.00), igualmente LA EMPRESA le otorgará dos (2) días de permiso remunerado al trabajador.

CLÁUSULA No 23: BECAS

LA EMPRESA, conviene y así acuerda en conceder la suma de seis mil dólares (\$6,000.00) anuales para que sean utilizados en el otorgamiento de becas para los hijos de LOS TRABAJADORES que cursen estudios primarios y secundarios.

El comité de empresa se encargará de la repartición de las mismas y dictará las normas para participar. La terminación de la relación laboral por cualquiera de las modalidades existentes no cancelarán el beneficio otorgado por la adquisición de la beca, solo podrá cesar al momento de culminar el periodo escolar.

Además, LA EMPRESA, conviene y así acuerda en conceder la suma de 4 mil dólares (\$4,000.00) anuales para que sean utilizados en el otorgamiento de becas para estudios de EL TRABAJADOR, previa reglamentación por parte del Comité de Empresa. Para tales propósitos, se les dará prioridad a aquellos TRABAJADORES cuyos estudios estén relacionados con las actividades propias de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No 24: ANTEOJOS

LA EMPRESA, conviene y así acuerda en proporcionar a EL TRABAJADOR, a través de un contrato de intercambio publicitario, hasta el 75% del monto de doscientos dólares (\$200.00), de los anteojos que por razones de salud les son recetados para uso personal, máximo dos veces durante la presente Convención Colectiva de Trabajo. Cualquier excepción se evaluará en Comité de Empresa.

CLÁUSULA No 25: SEGURO COLECTIVO DE VIDA

LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO en mantener un Seguro Colectivo de Vida de cobertura las 24 horas del día, para los trabajadores amparados bajo el presente Convenio Colectivo que cuenten con más de tres meses de servicios continuos en la empresa. LA EMPRESA se compromete a que la cobertura del Seguro Colectivo de Vida por muerte del trabajador, sea por el monto equivalente a 24 meses del salario del trabajador asegurado. LA EMPRESA podrá revisar los beneficios del Seguro Colectivo de Vida cada dos años.

CLÁUSULA No 26: BONIFICACIÓN Y AJUSTE DE SALARIO POR ANTIGÜEDAD

LA EMPRESA, conviene en distinguir a su personal al cumplir 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y más años de servicios continuos, en intervalos de 5 años, otorgándole una bonificación o certificado de regalo, que se hará efectivo a más tardar la siguiente quincena en que EL TRABAJADOR haya cumplido el respectivo tiempo, de acuerdo a la siguiente escala:

Años de Servicio	Bonificación por Antigüedad
5	\$150.00
10	\$250.00
15	\$315.00
20	\$375.00
25	\$440.00
30	\$500.00
35	\$565.00
40 en adelante	\$625.00

LA EMPRESA, conviene en realizar un ajuste salarial por antigüedad laboral, que se hará efectivo a más tardar la siguiente quincena en que EL TRABAJADOR haya cumplido el respectivo tiempo, de acuerdo a la siguiente escala:

Años de Servicio	Ajuste Salarial
10	5%
15	5%
20	7%
25	7%
30	7%
35	7%
40 en adelante	7%

El porcentaje de aumento de antigüedad se aplicará sobre el salario mensual del TRABAJADOR devengado al 30 de abril del año anterior a la fecha efectiva de este aumento.

CLÁUSULA No 27: ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURAS Y RECREATIVAS

Con la finalidad de patrocinar las relaciones culturales de sus trabajadores EL EMPLEADOR conviene y así acuerda en conceder tres mil dólares (\$3,000.00) anuales para que sean utilizados por EL SINDICATO en actividades deportivas, culturales o recreativas para LOS TRABAJADORES de LA EMPRESA, previa reglamentación del Comité de Empresa.

EL SINDICATO organizará una actividad para celebrar el día 1 de mayo de cada año y por su parte LA EMPRESA se compromete a otorgar un aporte anual del 50% de lo que cueste la actividad, previa presentación de las cotizaciones correspondientes y debidamente aprobadas en Comité de Empresa y pagadero directamente a los proveedores.

CLÁUSULA No 28: VIÁTICOS

LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO que cuando por su instrucción EL TRABAJADOR tenga que viajar fuera de las instalaciones de LA EMPRESA, al interior del país, se adelantarán las siguientes cantidades de dinero:

VIÁTICOS SIN JUSTIFICACIONES: los cuales no deben ser respaldados con facturas

Al estar en asignación fuera de las instalaciones de LA EMPRESA cuando por naturaleza trabajo se haga necesaria la presencia del trabajador en el lugar donde se realiza su labor se reconocerán viáticos de alimentación, siempre y cuando no se les otorgue alimentación, de la siguiente manera:

Desayuno \$ 7.00

Almuerzo \$ 9.00

Cena \$10.00

Cuando EL TRABAJADOR viaje al interior del país, en asignación fuera de la Provincia de Panamá, se reconocerán viáticos de alimentación, siempre y cuando no se le otorgue alimentación, de veintiocho dólares (\$28.00) dependiendo del horario de la asignación. La referida suma se desglosa de la siguiente manera:

Desayuno \$ 7.00

Almuerzo \$ 9.00

Cena \$12.00

Cuando la asignación de viaje al interior del país, sea para cubrir Carnavales, Feria de David, Feria de Boquete, Bocas del Toro, Darién y cualquier otro lugar o evento que se apruebe en Comité de Empresa, LA EMPRESA reconocerá un viatico de alimentación, siempre y cuando no se le otorgue alimentación, de treinta y cuatro dólares (\$34.00) diarios, desglosados de la siguiente manera:

Desayuno \$ 9.00

Almuerzo \$ 10.00

Cena \$ 15.00

LA EMPRESA cubrirá los gastos de transporte y alojamiento.

VIATICOS CON JUSTIFICACIÓN O DE IMPREVISTOS: En el caso que sea necesario, se asignará un fondo de contingencias, el cual en caso de ser usado, deberá respaldarse con facturas.

Al regreso del viaje, el trabajador presentará, en un término no mayor de tres días hábiles su informe de viaje debidamente sustentado con facturas o recibos y devolverá o recibirá la diferencia según corresponda, en el término de tres (3) días.

VIATICOS POR VIAJES AL EXTERIOR: Cuando EL TRABAJADOR deba viajar al exterior en misión asignada por LA EMPRESA, recibirá por día calendario, mientras dure el viaje, un viático de alimentación según la escala siguiente:

América Latina y el Caribe..... \$. 100.00

Argentina, Brazil y Chile \$. 125.00

Estados Unidos y Canadá. \$. 150.00

Europa, Asia, África y Oceanía..... \$. 200.00

LA EMPRESA cubrirá los gastos de transporte y alojamiento. Si LA EMPRESA se hiciera cargo de la alimentación, o el viaje se hiciera por invitación que cubra la alimentación, EL TRABAJADOR recibirá un viático de diez dólares (\$10.00) diarios mientras dure el viaje.

Los viáticos por viaje al extranjero no tienen que estar respaldados por facturas, no obstante, si por necesidad LA EMPRESA proporciona a EL TRABAJADOR viáticos de imprevistos o fondo de contingencia para el viaje al extranjero, los gastos de estos deben respaldarse con facturas.

Al regreso del viaje, el trabajador presentará, en un término no mayor de tres días hábiles su informe de viaje debidamente sustentado con facturas o recibos y devolverá o recibirá la diferencia según corresponda, en el término de tres (3) días. De no cumplir con este tiempo, se aplicarán las sanciones administrativas dictadas en la Política de Viajes.

VIÁTICOS EXTRAORDINARIOS O DE PROLONGACIÓN

Además de los anteriores viáticos, LA EMPRESA reconocerá un viático extraordinario de cinco dólares (\$5.00) en los siguientes casos:

Cuando EL TRABAJADOR deba presentarse antes de las 5:00 a.m., o retirarse luego de las 12:00 media noche, cuando estas horas sean de inicio y final de sus horarios de trabajo respectivamente. Este viático sólo aplica en la Provincia de Panamá.

Cuando el trabajador tenga que laborar un mínimo de tres (3) horas de tiempo extraordinario previamente aprobado.

Estos casos arriba mencionados son mutuamente excluyentes. De darse una situación diferente a lo señalado, se analizará con Recursos Humanos. Este viático será cancelado a más tardar una semana después de haberse dado la generación del mismo.

CLÁUSULA No. 29: AGUINALDO NAVIDEÑO

LA EMPRESA, conviene en mantener un plan de aguinaldo navideño sujeto a resultados y metas preestablecidas por la empresa.

Para estos efectos, LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO, dar un aguinaldo navideño que podrá ser de un mínimo de veinte por ciento (20%), a un máximo de ciento veinticinco (125%) del salario base mensual para el 2013.

Para el año 2014 y el resto de los años de la vigencia del presente Convenio Colectivo, el monto del aguinaldo navideño se negociará anualmente por el presente grupo negociador o sus suplentes, dependiendo de la consecución de los resultados y metas preestablecidas por LA EMPRESA.

El aguinaldo navideño no constituye condiciones de trabajo y podrá ser variado anualmente. El mismo será efectivo conforme los resultados, el quince de diciembre de cada año.

Para que EL TRABAJADOR reciba el beneficio pactado en esta cláusula, es necesario que haya alcanzado un año de servicio dentro de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No 30: PRIMA DE PRODUCTIVIDAD Y AUMENTO SALARIAL

LA EMPRESA mantendrá beneficios a LOS TRABAJADORES en concepto de prima de productividad, por medio de un plan de incentivos, tomando en consideración los resultados de la evaluación de EL TRABAJADOR y de la productividad de LA EMPRESA según los objetivos proyectados por la misma, al final del período fiscal correspondiente. Este pago se realizará conjuntamente con el pago de la primera quincena del mes de marzo de cada año a partir de la presente Convención Colectiva, de acuerdo a la siguiente escala:

Puntaje de Evaluación	Prima de Productividad
Sobresaliente	100%
Destacado (B+)	75%
Bueno	50%
Debe Mejorar (B-)	20%
No Satisfactorio	0%

Para que EL TRABAJADOR reciba este beneficio es necesario que haya cumplido un año de servicio en la empresa.

LA EMPRESA podrá realizar aumentos de salario basados en los movimientos del mercado laboral nacional y tomando en consideración el desempeño, la eficiencia, productividad y años de servicios de los trabajadores como también las condiciones económicas de la empresa. En los casos, en que conforme lo pactado, LA EMPRESA efectivamente otorgue el aumento, el mismo no será menor de \$30.00 mensuales, siempre y cuando la evaluación de desempeño no sea Debe Mejorar o No Satisfactorio, en cuyo caso no recibirá aumento de salario. Estos aumentos salariales se estarán otorgando en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

Para que EL TRABAJADOR reciba el aumento de salario, debe haber cumplido un año de servicio continuo dentro de la empresa y no haber recibido un aumento de salario en el año calendario anterior.

CLÁUSULA No 31: VACANTES TRANSITORIAS O PERMANENTES

LA EMPRESA, conviene y así acuerda en reemplazar todas las vacantes de posiciones permanentes que se produzcan debido a un riesgo profesional, licencias de maternidad, incapacidades por enfermedad común que pasen de tres días, vacaciones, licencias o permisos remunerados si afectan el normal desempeño de las labores de LA EMPRESA. Para tales efectos EL EMPLEADOR, cuando se trate de vacantes transitorias o permanentes, preferirá en igualdad de circunstancias a los nacionales respecto de quienes no lo sean, a los colaboradores que se beneficien del presente Convenio Colectivo respecto a quienes no se beneficien y a los de mayor antigüedad en LA EMPRESA.

El trabajador que reemplace a otro trabajador de categoría superior por un espacio mayor de tres (3) días, recibirá del EMPLEADOR una bonificación que no será inferior a los niveles de diferencia de los salarios básicos de entrada de ambas posiciones, o a la costumbre establecida para estas posiciones en LA EMPRESA, durante el tiempo que se desempeñe realizando la nueva posición. Una vez deje de desempeñar esta posición regresará a sus condiciones originales.

Si el reemplazo es permanente, se considera como un traslado y el trabajador recibirá como mínimo un incremento salarial equivalente al diferencial del salario básico de entrada del trabajador reemplazado y del trabajador reemplazante.

Queda entendido que el caso se refiere a cuando se reemplace una posición clasificada superior.

CLÁUSULA No 32: RENOVACIÓN DE LICENCIAS, PASAPORTES O VISAS

LA EMPRESA, conviene en reconocer el equivalente al 100%, del costo que implica la renovación de las licencias de conducir, de aquellos TRABAJADORES que realicen funciones en LA EMPRESA de conducir vehículos de la misma, otorgando el permiso remunerado correspondiente para dicho trámite. En los casos en que LA EMPRESA le solicite a un trabajador viajar fuera del país, LA EMPRESA cubrirá al 100% los costos que impliquen la obtención de pasaportes y de visa, de ser necesario.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA N°.33: TRANSPORTE (**ELIMINADA**)

Cuando EL TRABAJADOR, a solicitud de LA EMPRESA, tenga que prestar servicios en áreas alejadas del lugar de trabajo (la planta televisiva principal), LA EMPRESA conviene en lo siguiente:

Facilitar el transporte desde el lugar de trabajo (la planta televisiva principal) hasta el sitio o lugar donde EL TRABAJADOR realice el trabajo y viceversa. El transporte podrá ser de propiedad de la empresa, alquilado o público, procurando que las opciones de transporte se den en este orden de prioridad.

LA EMPRESA reconocerá el salario regular del trabajador dentro de su jornada regular de trabajo. Adicionalmente reconocerá y cancelará, el tiempo afectivo que el trabajador pruebe que estuvo realizando funciones para LA EMPRESA (labor efectivamente realizada fuera de su jornada de trabajo). LA EMPRESA y EL TRABAJADOR podrán convenir de antemano el número de horas extras autorizadas.

LA EMPRESA conviene y así acuerda en proveer de transporte gratuito a EL TRABAJADOR, que termine su jornada de trabajo de 12:00 a.m. a 1:30 a.m.

Se acuerda eliminar la presente Cláusula No. 33 – Transporte

CLÁUSULA N°. 34: DERECHO DE NEGOCIACIÓN

LAS PARTES, convienen y así acuerdan en poder negociar un nuevo Convenio Colectivo, el cual mejore las condiciones aquí tratadas a partir de tres meses antes de culminar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA N°. 35: PROCEDIMIENTO PREVIO A LA APLICACIÓN DE SANCIONES Y RESPETUO MUTUO.

LAS PARTES se comprometen a mantener un clima de respeto, cordialidad y entendimiento en sus entrevistas, conversaciones y a seguir fielmente las disposiciones de este Convenio Colectivo, Reglamento Interno y las que imponen las Leyes del Trabajo y sus Reglamentaciones.

LA EMPRESA se obliga a impartir instrucciones a sus representantes con el objeto de que estos se abstengan de maltratar o utilizar palabras obscenas o amenazas con LOS TRABAJADORES. De igual forma, EL SINDICATO orientará a sus afiliados para que al momento de presentar sus quejas o reclamaciones a LA EMPRESA o sus representantes, lo hagan de manera respetuosa.

Al momento de aplicar alguna sanción disciplinaria, LA EMPRESA tomará en cuenta si hubo alguna instrucción por parte de alguno de sus representantes que generó un incumplimiento de los lineamientos de la empresa.

De haber por parte de EL EMPLEADOR, maltrato, utilización de lenguaje obsceno y soez, o acciones que atenten contra la moral e integridad de EL TRABAJADOR, se podrá proceder de la siguiente manera:

El TRABAJADOR dirigirá la queja por escrito al Comité de Empresa quien deberá emitir concepto dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas.

De no tener respuesta efectiva por parte del Comité de Empresa EL TRABAJADOR o EL SINDICATO podrá dirigir una carta a la Gerencia, exponiendo sus inquietudes o quejas no resueltas en el Comité de Empresa.

De no tener respuesta efectiva, por parte de la Gerencia, EL TRABAJADOR o EL SINDICATO podrá dirigir una carta, exponiendo sus inquietudes o quejas, a la Junta Directiva de LA EMPRESA, con copia a la Gerencia.

De haber silencio por parte de la Junta Directiva de LA EMPRESA y la Gerencia, se procederá con la presentación de pliego de peticiones o quejas ante la Dirección General de Trabajo del MITRADEL.

De no haber acuerdo en la diligencia de conciliación presidida por un funcionario del MITRADEL, se procederá con lo estipulado en el artículo 448 y 475 Código de Trabajo.

CLÁUSULA N°.36: APLICACIÓN DE SANCIONES

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en no sancionar a ningún trabajador por causales no previstas en el Código de Trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo, de igual forma se compromete a que previo a la aplicación de una sanción disciplinaria el trabajador tiene derecho a ser oído y hacerse acompañar si así lo desea por un representante sindical.

CLÁUSULA N°. 37. RESPETO A LAS ACTIVIDADES SINDICALES

EL SINDICATO continuará su política de incorporar nuevos miembros a su organización y LA EMPRESA se abstendrá de intervenir, directa o indirectamente, en los asuntos internos de EL SINDICATO, conforme al Artículo 388 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA N°. 38: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN Y OTRAS OBLIGACIONES

Cuando EL EMPLEADOR decida de manera unilateral despedir a un trabajador deberá cumplir con los requisitos del Artículo 214 del Código de Trabajo.

EL EMPLEADOR enviará copia de dicha notificación a EL SINDICATO, al momento (el mismo día) de llevar a cabo la acción de despido.

Al momento de la terminación de la relación laboral, LA EMPRESA aplicará lo contemplado en el artículo 149 y otras disposiciones que favorecen a EL TRABAJADOR, contempladas en el Código de Trabajo.

LA EMPRESA dará estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 128 del Código de Trabajo, cuyo contenido define las obligaciones de EL EMPLEADOR.

CLÁUSULA N°. 39: VACACIONES

LA EMPRESA señalará el uso de las vacaciones atendiendo lo prescrito en el artículo 58 del código de trabajo.

Para el cálculo de las vacaciones se consideraran como salario los pagos que LA EMPRESA haga a EL TRABAJADOR en concepto de prima de producción, bonificaciones y gratificaciones, tal como lo establece el artículo 142 del Código de Trabajo.

LA EMPRESA se compromete a planificar anualmente las fechas de disfrute de las vacaciones y notificarle a cada trabajador la fecha de inicio de las mismas, con un mes de anticipación.

Sin embargo, de común acuerdo las partes podrán modificar la fecha señalada del inicio de las vacaciones.

La suma que deba percibir EL TRABAJADOR, en concepto de vacaciones será pagada con tres (3) días de anticipación, respecto de la fecha en que comience a disfrutar del goce de las mismas. Esto se hará efectivo a más tardar el 1 de julio de 2013.

CLÁUSULA N° 40: GARANTIA DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Durante la relación laboral, los trabajadores podrán comprometer las sumas acumuladas a su favor en concepto de prima de antigüedad, en garantía para la adquisición de bienes inmuebles o vivienda de acuerdo a lo establecido en el artículo 229-K del Código de Trabajo.

CLAUSULA N° 41: HORARIOS DE TRABAJO

LA EMPRESA se obliga a entregar o notificar de manera formal por semana el horario de trabajo correspondiente y el respectivo día de descanso de cada trabajador; así como comunicar formalmente a EL TRABAJADOR el cambio de horario asignado en la semana, con tres días de anticipación. Igualmente, si EL TRABAJADOR solicita un cambio de horario asignado, debe hacerlo con tres días de anticipación.

Sin embargo, de acuerdo a la naturaleza del trabajo, por circunstancias fuera del control de LA EMPRESA o de común acuerdo entre las partes, se podrá modificar el horario asignado con menos de tres días de anticipación.

CLÁUSULA N° 42: HORARIO ON CALL (ELIMINADA**)**

LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO, que cuando haya suscrito un contrato de trabajo en que no se contempla un horario on call, y requiera con posterioridad de la aplicación de un horario on call; negociará con EL TRABAJADOR las reglas e incentivos que, por la naturaleza de dicho horario, deben establecerse.

Se acuerda eliminar la presente Cláusula No. 42 – Horario On Call

CLÁUSULA N° 43: TRABAJADORES DE PRODUCCION MOVIL Y OPERACIONES

LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO, en facilitar un área para los trabajadores de producción móvil y operaciones, en la cual los mismos puedan estar durante el tiempo que se encuentren en las instalaciones de la misma. Esta área será habilitada a más tardar en junio del 2014.

CLÁUSULA N° 44: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Conviene LAS PARTES que cualquier modificación en el formulario de evaluación de desempeño de EL TRABAJADOR, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, será analizada, discutida y aprobada por el Comité de Empresa.

El proceso de evaluación de desempeño aprobado por el Comité de Empresa, se registrará de conformidad con las siguientes reglas:

LA EMPRESA deberá hacer entrega del formulario de evaluación a EL TRABAJADOR cinco (5) días antes de ser evaluado por el encargado.

LA EMPRESA deberá hacer entrega de una copia del resultado de la evaluación a EL TRABAJADOR, dentro de los 3 días siguiente a la realización de la misma.

Cuando EL TRABAJADOR no esté conforme con el resultado de la evaluación y así lo haya dejado por escrito en dicho formulario, dispondrá de 10 días hábiles una vez firmada la evaluación para presentar su reclamo formal con una nota dirigida a su jefe inmediato y a Recursos Humanos. Este reclamo será atendido a través de una reunión con su jefe inmediato, gerente o director del área, un representante del Sindicato y Recursos Humanos.

CLÁUSULA N° 45: PERÍODO DE DESCANSO PARA TOMAR ALIMENTOS

A EMPRESA está obligada a conceder a los trabajadores un periodo como tiempo para descansar y tomar sus alimentos, en el intervalo entre medias jornadas, sin que en ningún caso tenga que permanecer en el lugar de trabajo, ni estar a disposición de LA EMPRESA.

Si por algún motivo hubiese la necesidad de que EL TRABAJADOR preste servicios, previa autorización de su jefe, en el intervalo entre medias jornadas, LA EMPRESA, le concederá un viático correspondiente al turno que tenga para descansar y tomar sus alimentos, pagadero a más tardar una semana después de haberse generado; y dicho período será pagado como hora extraordinaria de trabajo, siendo esta situación dentro o fuera de las instalaciones de LA EMPRESA.

Sin embargo, si EL TRABAJADOR toma el período de descanso y/o de toma de sus alimentos en un intervalo distinto a las medias jornadas, no corresponderá el pago del viático ni la hora extraordinaria de trabajo. Excepciones a esta cláusula se reglamentarán en Comité de Empresa.

CLÁUSULA N° 46: HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO

LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO, a proporcionar a EL TRABAJADOR una relación detallada que permita verificar con exactitud los cálculos de los pagos que se efectúen en concepto de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas. Esto se hará efectivo a partir del 1 de julio de 2013.

CLÁUSULA N° 47: OCUPACIÓN EFECTIVA Y SEGÚN EL CARGO CORRESPONDIENTE

LA EMPRESA conviene y así acuerda con EL SINDICATO, a darle ocupación efectiva a EL TRABAJADOR conforme a las condiciones convenidas, tal como lo establece el numeral 1 del artículo 128 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA N° 48: REGIMEN JURÍDICO

Toda alteración de la estructura jurídica o económica de LA EMPRESA en ningún caso afectará los derechos y beneficios de LOS TRABAJADORES, conforme a lo estipulado en el Artículo 14 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 49: EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR

LOS TRABAJADORES podrán tener acceso a su propio expediente que LA EMPRESA tiene en archivo y podrán solicitar copia de algún documento del mismo, siempre que lo soliciten por escrito y con veinticuatro (24) horas de antelación.

CLÁUSULA N° 50: DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de cuatro (4) años a partir de su firma y con efecto retroactivo desde el 1 de enero del año 2013, sin embargo, se mantendrá vigente hasta tanto no se negocie un nuevo Convenio Colectivo.

CLÁUSULA No 51: VALIDEZ DE LAS CLÁUSULAS

EL EMPLEADOR conviene y así acuerda que cada cláusula negociada durante este Convenio Colectivo de Trabajo, tendrá validez hasta tanto se negocie una nueva Convención Colectiva de Trabajo, salvo las cláusulas que tienen vigencia específica o pago en determinada fecha.

CLÁUSULA No 52: CUOTA SINDICAL

LA EMPRESA, conviene y así acuerda en descontar a todos LOS TRABAJADORES que les es aplicable el presente Convenio Colectivo de Trabajo, las cuotas sindicales ordinarias aprobadas en Asamblea General o contempladas en los estatutos de EL SINDICATO y remitirá a EL SINDICATO las sumas descontadas dentro de los primeros cinco días del mes, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA No 53: IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

EL EMPLEADOR, conviene y así acuerda en imprimir 750 Convenios Colectivos de Trabajo, reservando 200 para sí y enviando el restante a EL SINDICATO para que éste pueda distribuirlos a LOS TRABAJADORES, el costo de la impresión será asumido por EL EMPLEADOR.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

COMPROMISO

Nuestra empresa tiene un gran compromiso como modelo respetuoso de la equidad social y del derecho de los trabajadores. Dedicamos gran cantidad de tiempo/aire de su programación a promover la igualdad de derechos, la justicia y las libertades ciudadanas. Nos comprometemos a rechazar y denunciar toda forma de trabajo forzoso y a promover internamente nuestros valores corporativos que nos incentiven a ser cada vez mejores personas, motivados y proactivos en un ambiente laboral agradable y seguro.

El trabajo en televisión se caracteriza por ser una profesión comprometida y absorbente, de igual forma, las personas que eligen el trabajo en televisión, desarrollan una mística por lo que hacen que de grandes satisfacciones a quienes sacrifican largas horas de trabajo por un producto de primera calidad televisiva.

No obstante a la Dirección General se esfuerza por crear incentivos promociones y beneficios para los trabajadores y sus familias que logren para los colaboradores una recompensa por esa “milla extra” que siempre debemos dar para beneficio que nuestros televidentes.

Como iniciativa de reconocimiento a la labor de colaboradores destacados por su desempeño, iniciativa y buena disposición en los diferentes valores que nos caracterizan dentro de la Cultura Corporativa la campaña Valores, lanzada en el 2011, continua evolucionando y formando parte central de nuestro equipo de trabajo.



Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

COMPROMISO

TVN Media se compromete a rechazar todo tipo de trabajo infantil. Para nuestra empresa y nuestros colaboradores no es posible permitir que los niños realicen trabajos físicos forzosos ni trabajos del campo en un horario en el que deberían estar estudiando en la escuela y cumpliendo sus obligaciones y derechos estipulados en la **DECLARACION DE LOS DERECHOS UNIVERSALES DEL NIÑO Y LA NIÑA**.

TVN Media, como empresa de comunicación masiva que llega a todas las edades y a todos los segmentos sociales de nuestro país, y que se ha dedicado a promover el talento panameño, no puede ignorar ni minimizar el maravilloso potencial que tienen los niños panameños a nivel artístico.

En las grabaciones de nuestras producciones con participación infantil, somos muy cuidadosos de mantener los estándares de control y seguridad que logren el bienestar integral del niño artista participante:

1. Ofrecer las atenciones y comodidades necesarias a los niños participantes.
2. Crear el mejor ambiente para su desarrollo personal y artístico.
3. Realizar las grabaciones en horarios que no interfieran con sus estudios ni su rendimiento escolar y académico.
4. Permitimos e incentivamos la participación e intervención permanente de sus padres y/o acudientes.
5. Tienen un seguro médico y una psicóloga de planta que los atiende en caso de ser necesario.
6. Procuramos que sus chaperonas, asesores artísticos y entrenadores tengan experiencia en el manejo de grupos infantiles.
7. Mantener el respeto, consideración y seguridad que los niños y niñas se merecen tanto en los ensayos y grabaciones como en el material que se transmite por nuestras pantallas de televisión.
8. No permitir que realicen sus ensayos y grabaciones más allá del horario previamente dispuesto por recomendación del psicólogo y autorizado por sus padres y/o acudientes.
9. Procurar una remuneración justa según su participación que sea administrada por sus padres y/o acudientes o que sea depositada en una cuenta de ahorros destinada para sus estudios.
10. Procurar crear mejor ambiente para que disfruten lo que hacen, desarrollen su talento y se diviertan como niños.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

COMPROMISO

En TVN Media nos comprometemos a cumplir con los parámetros y políticas de contratación basados en la excelencia académica, experiencia y conocimientos que puedan aportar las personas seleccionadas como colaboradores de TVN Media y no permitir que sus orientaciones y preferencias personales interfieran en la evaluación de la capacidad profesional, moral y ética del personal.

Somos una empresa responsable que valora a su equipo de trabajo y que se enorgullece de contar con personas con diversas capacidades que contribuyan al crecimiento sostenible y exitoso de la organización.

En TVN Media integramos a personas con habilidades, etnias y culturas diferentes a nuestros ambientes de trabajo, dando como resultado un aumento de la creatividad y la innovación que apoyan nuestra visión y posicionamiento de marca. Con una fuerza de trabajo diversificada, podemos entender mejor a los clientes, identificar sus necesidades y proporcionar soluciones más efectivas.

Nuestra política aplica a todos los colaboradores sin distinción alguna. Inicia desde el proceso de reclutamiento y selección hasta nuestras acciones de responsabilidad social empresarial.

Política

Para TVN el objetivo de promover un ambiente diverso e inclusivo se basa en las siguientes directrices:

- ✓ Integrar la diversidad y la inclusión como parte de nuestros valores.
- ✓ Tener como valor la diversidad significa contar con colaboradores sin distinción alguna de sexo, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, capacidades, nacionalidad, grupo étnico o todas aquellas características que hacen del individuo un ser único;
- ✓ Comprender que la inclusión representa la aceptación de las diferencias, valorando a todas las personas por sus contribuciones individuales;
- ✓ Propiciar un ambiente laboral inclusivo dentro de la organización implica dar oportunidad y espacio a todos, independiente de sus condiciones personales, dando la oportunidad de aprender, crecer y avanzar en su vida profesional;
- ✓ Establecer un nivel de apertura a la diversidad, receptiva e inclusiva a nivel interno y externo de la organización;
- ✓ Adecuar las instalaciones para potenciar el desenvolvimiento adecuado a las necesidades de todos los colaboradores;

- ✓ Gestionar un ambiente participativo a través de la inclusión;
- ✓ Atraer y facilitar la entrada de una variedad de talentos;
- ✓ Promover un trato respetuoso, digno y de confianza hacia todas las personas;
- ✓ Implementar procedimientos disciplinarios y de responsabilidad para empleados que actúen en disonancia con el compromiso de la empresa, respecto a la diversidad e inclusión;
- ✓ Cumplir o exceder los requisitos establecidos en leyes y reglamentos aplicables a la diversidad e inclusión;
- ✓ Apoyar proyectos y programas que promuevan la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral;

Responsabilidades

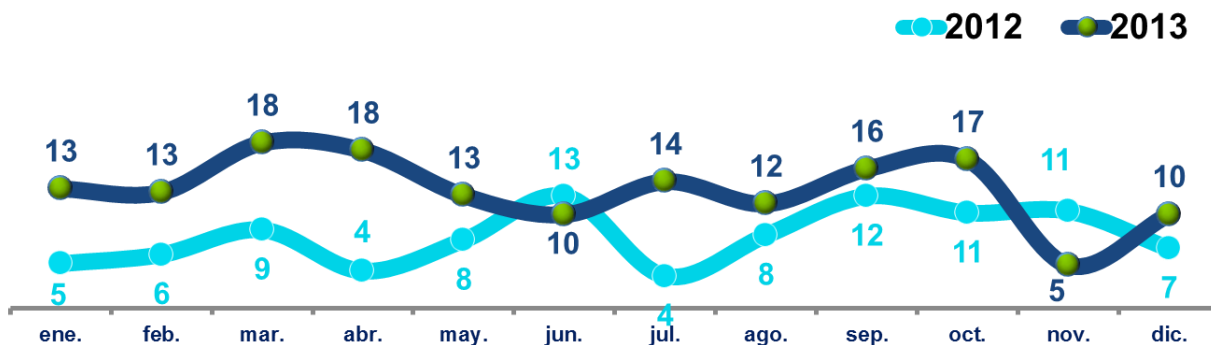
- ✓ Es responsabilidad de los líderes propiciar un ambiente inclusivo en sus equipos y asegurar la diversidad de los mismos;
- ✓ Es responsabilidad de la empresa proveer las herramientas necesarias y facilitar las condiciones para lograr equipos de trabajos diversos e inclusivos;
- ✓ Recursos Humanos tiene la responsabilidad de captar e identificar los mejores y diversos talentos;
- ✓ Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de apoyar en el fortalecimiento de una cultura inclusiva y diversa en beneficio de todos.

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

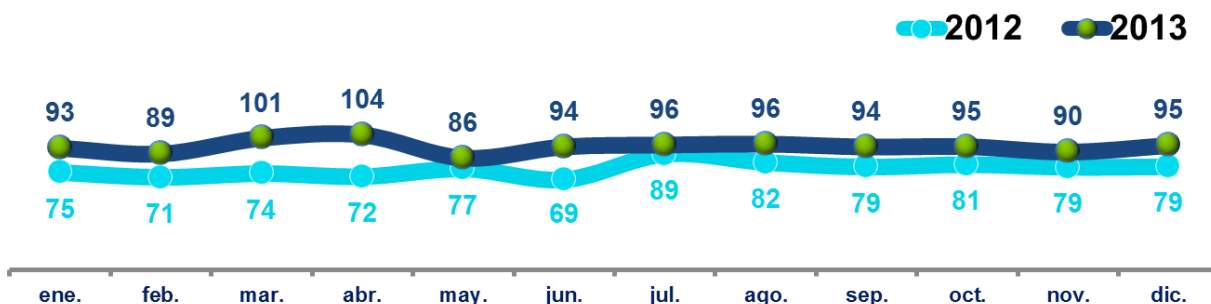
COMPROMISO

Nos comprometemos a implementar y velar por el cumplimiento de las más estrictas normas de seguridad y protección de nuestros colaboradores y nuestros puestos de trabajo. Así mismo nos comprometemos a velar por que se den los entrenamientos necesarios y a tener a la mano los implementos de seguridad en caso de emergencia.

Ahorro en Combustible



Ahorro en Energía



Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

COMPROMISO

Tenemos el compromiso real y constante de adoptar iniciativas de ahorro energético y de implementar los correctivos necesarios que nos permitan minimizar nuestro impacto con el medio ambiente. TVN Media se compromete a promover e implementar medidas que permitirán el desarrollo permanente de una conciencia de conservación de medio ambiente tanto a nivel interno como medio de comunicación masivo.

Proyecto Ambiental:

Concientización, desarrollo y promoción de prácticas que contribuyan a la conservación y protección del medioambiente, entre estas:

- ✓ Reciclaje de papel, cartón, plástico, aluminio y vidrio
- ✓ Reforestación
- ✓ Educación ambiental (voluntarios TVN, colaboradores y escuelas de la comunidad)
- ✓ Granjas sostenibles (Patronato de Nutrición y voluntarios TVN)



Campaña En Ambiente con ANCON

Durante los primeros 10 meses de la campaña se recolectaron:

- ✓ 66,810 kg de material
- ✓ 46 toneladas de papel
- ✓ \$6,930 donados a ANCON

Más de 600 árboles conservados de Darién que dan como resultado aire puro para que 150 personas respiren de acuerdo a los valores promedio proporcionados por ANCON.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

COMPROMISO

La difusión de mensajes que impulsen a la conservación del medio ambiente es uno de nuestros compromisos como medio de comunicación masivo. Nos comprometemos a mantener campañas de concienciación y continuar promoviendo actividades de recolección que motiven a la ciudadanía a ser más que un simple espectador, sino agente de cambio que propicie un beneficio para el medio ambiente, para nuestro planeta y para nuestras vidas.

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

COMPROMISO

Como medio de comunicación promovemos los valores morales, la justicia y todas las buenas acciones que promuevan una sociedad de paz y productividad. No podemos soslayar las acciones de soborno, extorsión y corrupción. A lo interno nos comprometemos a cumplir con nuestro código de ética de Noticias y Acuerdo de Autorregulación que nos hace un buen ciudadano corporativo. Como medio de comunicación nos comprometemos a seguir denunciando los actos de corrupción y de malos manejos que se puedan presentar por parte de nuestros gobernantes o cualquier persona o entidad.

TVN Media se hizo signatario del Pacto Ético Electoral, iniciativa liderada por la Comisión de Justicia y Paz y el Comité Ecuménico de Panamá. Los compromisos de los medios de comunicación son los siguientes:

1. Extremar el rigor periodístico, incluyendo la aplicación de estándares profesionales en la verificación de la información antes de su publicación, para evitar la lesión del derecho al honor de las personas.
2. Cybrir el proceso electoral de forma que se contribuya al clima de paz que debe prevalecer en él y al respeto mutuo entre candidatos y entre adversarios políticos.
3. Respalidar el debate democrático mediante la difusión de ideas y programas de forma respetuosa y responsable, en un marco de tolerancia que favorezca la convivencia pacífica.

4. Difundir las propuestas de cada partido político y de los candidatos partidarios y de libre postulación, de forma equitativa, como una contribución a la docencia ciudadana y a la emisión del voto informado.
5. Promover un torneo electoral en que se preserve el derecho a la intimidad, la vida privada y familiar de todos los actores políticos, sociales y ciudadanía, según lo establece el Código Electoral.
6. Abstenerse de transmitir, publicar o reproducir información cuyo contenido sea evidentemente difamatorio o que de cualquier forma atente contra el espíritu del presente Pacto Ético Electoral y que sea contrario a las disposiciones sobre la propaganda electoral contenidas en el Código Electoral de la República de Panamá, que prohíben los mensajes que de alguna manera irrespeten la dignidad humana, la seguridad de la familia, la moral y las buenas costumbres, el uso no autorizado de símbolos de los partidos y de los candidatos, así como el uso no autorizado de las imagen personal.
7. Cuando los medio de comunicación social tengan dudas sobre una propaganda, se atenderá al tenor literal del artículo 7 del Decreto 14 del 16 de agosto de 2012, el cual dispone que se enviará la propaganda en cuestión al Tribunal Electoral para que emita concepto favorable o negativo dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la misma.
8. Cumplir las disposiciones del Código Electoral respecto a la difusión de los resultados de las encuestas, así como promover su conocimiento y cumplimiento.
9. Defender el derecho de acceso a la información pública como una fortaleza inherente a la vida democrática.