

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

Este es solo un resumen y no es un lenguaje contractual. El Acuerdo de regreso al trabajo COVID-19 ejecutado es el documento final del contrato.

1. Plazo: 21 de septiembre de 2020 - 30 de abril de 2021
2. Los sindicatos, los gremios y el AMPTP se reunirán 1 mes después de la fecha de vigencia y después cada 2 meses a partir de entonces para discutir posibles modificaciones basadas en la evolución de la información científica y las condiciones.
3. Alcance: Todos los acuerdos que un Productor, o sus entidades relacionadas o afiliadas, tiene con IATSE en toda Norteamérica.
4. Se aplican las disposiciones del Libro Blanco incorporadas en este Acuerdo.
5. El Sindicato o el Productor considerarán de buena fe cualquier modificación solicitada caso por caso.
6. Pruebas:
  - a. Tipos de pruebas y consentimiento para las pruebas:
    - i. Se permiten las pruebas de diagnóstico, que no sean pruebas de antígenos o anticuerpos, que prueben el virus que causa COVID-19.
    - ii. Las pruebas se pueden realizar en el sitio o fuera de él.
    - iii. Los resultados de las pruebas se proporcionarán al empleado.
    - iv. Es posible que se le solicite al empleado que firme formularios de consentimiento antes de realizar la prueba y la divulgación de sus resultados. El productor debe seguir todas las leyes aplicables. No habrá renuncia a la responsabilidad del Productor. El sindicato acuerda hacer los mejores esfuerzos para ayudar al Productor a obtener dichos formularios de consentimiento, si es necesario.
  - b. Pago de las pruebas:
    - i. Para pruebas fuera del hogar, no realizadas como parte de la jornada laboral: estipendio de \$250. Esto también puede cubrir la capacitación de hasta 1 hora (que no es necesario que ocurra el mismo día de la prueba), así como el tiempo dedicado a completar el papeleo de inicio, si el Productor requiere completarlo en un día no laboral.
    - ii. Para las pruebas realizadas en casa en un día no laboral: estipendio de \$20.
    - iii. No se adeuda ningún estipendio si al empleado se le paga por el día (por ejemplo, un día de viaje).

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- iv. El Productor puede negociar individualmente el pago de la prueba con aquellos que trabajan bajo los Acuerdos Locales Básicos, ASA o NY para trabajar fuera de los límites de EUA, sus territorios y Canadá.
- c. Disponibilidad limitada de pruebas: en situaciones en las que las pruebas son limitadas o se conocen retrasos en el procesamiento, el Sindicato y el Productor discutirán la posibilidad de realizar ajustes en los requisitos de las pruebas.
- d. Pruebas limitadas por la ley: en jurisdicciones donde existen límites o prohibiciones sobre las pruebas COVID-19, el Productor cumplirá con los requisitos de prueba de este acuerdo en la medida permitida por la ley. El Productor notificará al Sindicato de esta situación y las partes discutirán los ajustes a los requisitos de prueba.
- e. Pruebas en jurisdicciones con una tasa de infección baja o alta: las partes deberán discutir los cambios en los protocolos de prueba para estas áreas. Los empleados que viajen en avión desde un área de tasa alta a un área de tasa baja no deberán cambiar sus protocolos de prueba de viaje aéreo (6 h).
- f. Pruebas previas al empleo: hay 3 opciones que son aceptables para las pruebas previas al empleo (no se requieren pruebas para aquellos que trabajan en las instalaciones y regresaron al trabajo antes de la fecha de vigencia de este acuerdo y que continúan trabajando al término de este acuerdo o empleados que trabajan desde casa o solos):

- i. Una prueba de diagnóstico de PCR en laboratorio dentro de las 72 horas posteriores al inicio del empleo. A partir del 1 de enero de 2021, las pruebas deben realizarse dentro de las 48 horas posteriores al inicio del empleo.

Se debe obtener un resultado negativo antes del inicio del empleo. Un empleado que comienza a trabajar un lunes puede ser examinado el viernes anterior.

(Se harán esfuerzos para la transición a una prueba de PCR en laboratorio con un tiempo de respuesta de menos de 72 horas antes del 31 de diciembre de 2020).

- ii. Si un empleado no puede recibir los resultados dentro de esa ventana de 72 horas, la prueba de PCR en laboratorio se tomará tan pronto como sea posible al empleo, con una prueba rápida dentro de las 48 horas previas al empleo. Ambos resultados de la prueba deben obtenerse antes del inicio del empleo.
- iii. Alternativamente, se pueden utilizar 2 pruebas rápidas realizadas dentro de las 48 horas (con las muestras recolectadas al mismo tiempo). Los resultados de ambas pruebas deben ser negativos antes del inicio del empleo.

No se requiere una prueba previa al empleo si el empleado ha sido evaluado por un productor dentro de las 48 horas anteriores al empleo y la prueba es negativa. Si se usa una prueba de diagnóstico de PCR de laboratorio, la prueba se puede tomar hasta 72 horas antes del empleo. Si lo realiza un Productor diferente, el empleado debe tener documentación que establezca la hora y el resultado de la prueba.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

Una vez que se obtiene una prueba negativa, la persona se considera empleada, y todas las disposiciones relacionadas con la licencia por enfermedad y otras condiciones de trabajo se aplican en el futuro, incluso si el empleado desarrolla síntomas o no aprueba su Encuesta de Evaluación de Salud (HAS) antes de su Primer día de trabajo.

El productor puede requerir pruebas adicionales previas al empleo. Si es así, el Productor notificará al posible empleado de la política antes de la primera prueba previa al empleo.

Si se requiere que un empleado se quede en casa el primer día de trabajo debido a que no se le realizó un control de temperatura o la HAS, primero se agotará cualquier licencia por enfermedad acumulada ya prevista en el acuerdo aplicable. Una vez que se agote, se aplicarán las disposiciones de licencia por enfermedad de COVID 19.

g. Tipos aceptables de pruebas para pruebas periódicas:

- i. Prueba previa al empleo, prueba de regreso al trabajo, si se prueba una vez a la semana o cada dos semanas: la prueba será una prueba de diagnóstico de PCR de laboratorio, con resultados dentro de las 72 horas, durante el tiempo que corresponda.

Si se hace la prueba más de una vez por semana, el resto de las pruebas pueden ser pruebas rápidas.

Si no se puede obtener el resultado de una prueba dentro de una ventana de 72 horas, el empleado puede tomar una prueba rápida y recibir un resultado negativo dentro de las últimas 24 horas; o

El empleado está siendo evaluado periódicamente con más frecuencia que los requisitos mínimos para su zona, y todas las pruebas tomadas y recibidas en los últimos 7 días han sido negativas.

h. Protocolos de resultados positivos de la prueba COVID-19:

- i. Si un empleado da positivo en la prueba: El productor, el empleado y los empleados expuestos al empleado deberán seguir las pautas actuales de los CDC o las reglas de autoridad del gobierno local, cualquiera que sea más estricta, con respecto a las pruebas y la cuarentena.
- ii. El productor puede establecer una política consistente con las pautas de los CDC:
  1. Debido a la evidencia de que las personas pueden obtener un resultado falso positivo, aunque se hayan recuperado completamente de COVID-19, se aplicará lo siguiente: aquellos que tenían COVID-19 sintomático, se recuperan completamente y permanecen asintomáticos, no necesitan

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

ser evaluados dentro de los 3 meses posteriores a la fecha de Inicio de los síntomas de la infección inicial.

2. Las personas que desarrollen síntomas nuevos consistentes con COVID-19 durante los 3 meses posteriores a la fecha de inicio de los síntomas iniciales serán evaluadas a menos que un proveedor de atención médica pueda identificar una opción alternativa.
3. Para aquellos que nunca desarrollan síntomas después de una prueba positiva, se debe usar la fecha de la primera prueba RT-PCR positiva en lugar de la fecha de inicio de los síntomas.

### i. Pruebas relacionadas con viajes aéreos:

- i. La prueba previa al vuelo deberá tener los mismos requisitos que una prueba previa al empleo, excepto si el empleado ya está siendo evaluado periódicamente. En ese caso, si han tenido una prueba rápida negativa dentro de las 48 horas posteriores a la salida, o una prueba de diagnóstico de PCR en laboratorio dentro de las 72 horas, están autorizados para volar.
- ii. Si el empleado ya tenía un programa de pruebas periódicas, puede comenzar a trabajar al llegar, continuando con su programa de pruebas estándar.
- iii. Si el empleado aún no ha comenzado las pruebas periódicas, no puede comenzar a trabajar en su destino hasta que haya sido evaluado (con los mismos requisitos que una prueba previa al empleo) no antes de 48 horas después de su llegada al destino, excepto que:
  1. Si tuvieron una prueba negativa antes del vuelo dentro de las 48 horas anteriores a la salida, pueden trabajar durante el período de 48 horas posteriores a la prueba previa al vuelo, o;
  2. Si el empleado está programado para trabajar dentro de las 48 horas posteriores a la llegada, el empleado puede tomar una prueba después del vuelo antes de las 48 horas posteriores a la llegada y, después de recibir una prueba negativa, puede comenzar a trabajar, siempre que se realice su primera prueba periódica dentro de las 48 horas posteriores a la prueba después del vuelo.

### 7. Zonas:

- a. La zona A son aquellos empleados que usan EPP en todo momento cuando trabajan y están presentes en un espacio de trabajo con un artista que no usa mascarilla.
  - i. Empleados de la Zona A que trabajan 5 días o más por semana:

Régimen de pruebas: no menos de 3 veces por semana.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

Es posible que se requieran más pruebas para escenas íntimas o de acción.

- ii. Empleados de la Zona A que trabajan menos de 5 días por semana:

Régimen de prueba: pruebas una vez dentro de las 72 horas anteriores a cada día de empleo.

Si el empleado comienza y termina el trabajo dentro de las 72 horas posteriores a la prueba negativa previa al empleo, no es necesario realizar más pruebas.

- b. Los empleados de zona B son aquellos que:

- i. Trabaja en un set "caliente", pero no están en el espacio de trabajo cuando un artista está sin mascarilla.
- ii. Usan EPP en todo momento cuando trabajan, solo trabajan con otras personas que puedan hacer lo mismo, y no es necesario que estén a 6 pies de distancia de otras personas durante más de 15 minutos mientras trabajan.
- iii. Además, aquellos que trabajan durante la preparación o cualquier otra área donde la producción tenga una huella que no sea un área donde trabajan los empleados de la Zona C o la Zona D.

- 1. Régimen de prueba: no menos de 1 vez por semana si se hace dentro de las 72 horas usando una prueba de diagnóstico de PCR de laboratorio.
- 2. Alternativamente, pruebas 2 veces por semana si usa solo pruebas rápidas, los resultados deben obtenerse dentro de las 48 horas.

- c. Los empleados de zona C son aquellos que:

- i. Usan EPP en todo momento cuando trabajan, solo trabajan con otras personas que puedan hacer lo mismo, y no es necesario que estén a 6 pies de distancia de otras personas durante más de 15 minutos mientras trabajan.
- ii. No están en contacto con los empleados de la Zona A o B, a menos que todas las partes usen EPP y no se acerquen a 6 'durante más de 15 minutos.

Los empleados de la Zona C no pueden ingresar a las Zonas A o B a menos que tengan una prueba de diagnóstico de PCR por laboratorio negativa dentro de las 72 horas o 2 pruebas rápidas negativas dentro de las 48 horas posteriores a la entrada.

El productor deberá proporcionar al Sindicato una lista de los empleados de la Zona C antes del inicio de su empleo.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- a. Régimen de pruebas: no menos de 1 vez cada 2 semanas con una prueba de diagnóstico de PCR en laboratorio cuyos resultados se entreguen en 72 horas.

Se aconseja al productor a escalonar las pruebas del equipo.

Se puede utilizar "prueba en grupo" (según la autorización de la FDA; actualmente, hasta cuatro personas por grupo).

- d. Los empleados de zona D:
  - i. Han tenido una prueba negativa antes del empleo dentro de las 72 horas del empleo.
  - ii. Los empleados de la Zona D no pueden ir a un set "caliente" o ingresar a las Zonas A o B a menos que tengan una prueba de diagnóstico de PCR por laboratorio negativa dentro de las 72 horas, o 2 pruebas rápidas negativas dentro de las 48 horas posteriores a la entrada.
  - iii. Usan PPE en todo momento cuando trabajan, solo trabajan con otras personas que puedan hacer lo mismo, y no es necesario que estén a 6 pies de distancia de otras personas durante más de 15 minutos mientras trabajan.
  - iv. La zona D incluye estas clasificaciones:

Publicistas del Local 600, excepto Publicistas de la Unidad.

Personal de proyección del Local 695, todos los de postproducción y cualquier empleado en un proyecto animado.

Instalaciones o departamento de archivo de Local 700, proyecto animado, analistas de historias de pantalla, técnicos de laboratorio (personal de laboratorio de imágenes fijas y bóveda de películas) y empleados de WB Advanced Media Services (archivos de películas).

Encargado y supervisor del departamento de vestuario del Local 705, encargado del vestuario, nivel de entrada del cliente, verificador, empleado de almacén, encargado de la mesa, formador de figuras, tintorero, adornador, limpiador, rematador y aprendiz de trabajo, cuando trabajan en un departamento de vestuario o en un departamento de vestuario de estudio y/o en el departamento de archivo.

Diseñadores de escenarios y modeladores del Local 800, excepto cuando sea necesario trabajar con el equipo de rodaje, ilustradores y artistas mate; y Artistas escénicos, de título y gráficos.

Local 839

Coordinadores de guiones y asistentes de sala de escritores del Local 871.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

8. Los productores adoptarán un sistema para dividir a los empleados en grupos de trabajo (a veces denominados “pods”) diseñados para minimizar el contacto y la interacción entre los artistas sin EPP y el resto del equipo. Este sistema especifica a dónde pueden ir los empleados de cada grupo durante el transcurso de su jornada laboral. También se puede utilizar para separar a los empleados de la misma Zona, como se describe en el párrafo 7 anterior, en grupos de trabajo más pequeños para limitar aún más el contacto. Los detalles variarán de una producción a otra.

Esto no se aplica a los empleados en películas animadas.

9. Licencia por enfermedad pagada (PSL) COVID-19:
  - a. Un empleado recibirá hasta 10 días de PSL, por Productor, por cada día que una persona se ausente del trabajo debido a un Evento COVID-19 Elegible por el cual el Productor no le pagará al empleado hasta lo primero de lo siguiente:
    - i. El empleado regresa al trabajo o se niega a regresar al trabajo; o
    - ii. Termina el compromiso razonablemente anticipado.
  - b. La licencia por enfermedad pagada temporal COVID-19 se puede usar para cualquiera de los siguientes “Eventos elegibles de COVID-19” o cualquier combinación de Eventos elegibles de COVID-19:
    - i. El empleado ha dado positivo por COVID-19 o ha mostrado síntomas de COVID-19.
    - ii. El Productor ha solicitado que el empleado se aisle o se ponga en cuarentena porque otra persona con la que ha estado en contacto cercano ha dado positivo por COVID-19 o ha mostrado síntomas de COVID-19.
    - iii. Un miembro del hogar del empleado ha dado positivo por COVID-19 o ha mostrado síntomas de COVID-19.
    - iv. Un funcionario público o proveedor de atención médica ha solicitado que el empleado se aisle o se ponga en cuarentena debido a COVID-19 (que no sea la cuarentena descrita en el párrafo 11 a continuación).
    - v. El Empleado debe brindar cuidado a un niño o persona mayor, cuyo proveedor de cuidado infantil o de cuidado mayor deja de operar debido a COVID-19.
    - vi. El Empleado debe cuidar a un hijo, padre o cónyuge que esté sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con COVID-19 o que un proveedor de atención médica le haya recomendado una auto cuarentena relacionada con COVID-19.
  - c. Pago por PSL:

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- i. Límites de capitalización: no más de \$750 por día durante un máximo de 10 días y \$7,500 en total.
  - ii. Beneficios complementarios: se aplican contribuciones de salud/bienestar, contribuciones a pensiones y contribuciones IAP/anualidad.
  - iii. Excepto para aquellos que trabajan bajo el Acuerdo Local 839, no se aplicarán pagos de vacaciones o días festivos no trabajados u otras contribuciones de beneficios adicionales.
  - iv. Empleados diarios: pago mínimo en función de la tarifa contratada.
  - v. Empleados semanales: 1/5 de la tarifa semanal/de guardia.
  - vi. Empleados de STN - tarifa diaria *prorrateda* (proporcional).
- d. No hay período de acumulación; esta licencia por enfermedad está disponible inmediatamente después de comenzar a trabajar y este PSL de COVID-19 debe usarse primero para Eventos COVID elegibles, antes de utilizar cualquier otra licencia por enfermedad acumulada.
- e. El Productor puede requerir verificación (por ejemplo, una nota del médico) del Evento COVID-19 Elegible para que el empleado reciba más de 3 días de PSL.
- f. Los empleados no tienen derecho a recibir pago por PSL de COVID no utilizado.
- g. Si un empleado tiene un Evento COVID-19 Elegible mientras se encuentra en un lugar distante y no puede regresar a casa, el Productor le proporcionará alojamiento y viáticos, así como PSL (según 9. a. Anterior).
- h. Los días PSL no se consideran días laborables.
- i. En jurisdicción con una ley de PSL que no se puede renunciar en un CBA, la ley de la jurisdicción se aplicará en lugar de esta licencia por enfermedad. De lo contrario, se aplicarán las leyes de licencia por enfermedad COVID-19 que se pueden renunciar en un CBA.
- j. Un empleado volverá a trabajar siempre que:
- i. El puesto sigue existiendo.
  - ii. Si el empleado, alguien en su hogar o con quien tuvo contacto cercano tuvo COVID-19 (es decir, una prueba positiva o síntomas), el empleado debe cumplir con los requisitos de elegibilidad de los Productores para regresar al trabajo.
  - iii. Para aquellos en series episódicas, el Productor no está obligado a reincorporar a un empleado hasta que se haya completado el episodio actual.



## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- iv. Si la ausencia excede los 14 días consecutivos, las partes discutirán caso por caso, según lo solicite el Productor, los asuntos relacionados con el regreso.
  - k. La licencia por enfermedad temporal COVID-19 expirará cuando expire este Acuerdo.
10. Encuesta de evaluación de salud (HAS):
- a. Se requerirá que los empleados completen un HAS antes del inicio del trabajo cada día.
  - b. El productor puede determinar si el HAS se presenta en forma electrónica o en persona.
  - c. Revisiones de temperatura:
    - i. El Productor puede requerir revisiones de temperatura una o más veces al día.
    - ii. Si un empleado no pasa el control de temperatura, puede descansar durante 15 minutos antes de volver a tomar la temperatura. Si no pasan el segundo control de temperatura, se le indicará al empleado que se comunique con su proveedor de atención médica. Se les pagará cualquier licencia por enfermedad que hayan acumulado bajo el contrato, y una vez que se agote, se les pagará la licencia por enfermedad COVID-19.
    - iii. No se adeuda ningún pago por el tiempo dedicado a someterse a un control de temperatura en la entrada a un lugar de trabajo.
  - d. Si se realiza un control HAS y de temperatura antes de presentarse al trabajo en un día laboral, se pagará 1/10 de hora. Si el empleado no pasa el control HAS o de temperatura, el empleado recibirá licencia por enfermedad como se describe en 10 c. ii. anterior, incluido el pago de 1/10 de hora. Este pago no se aplica a los empleados "de guardia".
  - e. El tiempo dedicado a someterse a una HAS antes de presentarse al trabajo no afecta la hora de inicio, las horas de comida, los períodos de descanso ni las horas extras.
  - f. Cualquier tiempo dedicado a someterse a un HAS después de presentarse al trabajo se considerará tiempo de trabajo.
11. Pago por aislamiento requerido o cuarentena (que no sea un evento de COVID -19 elegible):
- a. Aplicable para:
    - i. Aislamiento antes del comienzo del trabajo en una producción; o
    - ii. Cuando un empleado que ya ha comenzado a trabajar viaja a un lugar de producción que requiere que los viajeros se pongan en cuarentena.
    - iii. No altera los términos de ningún acuerdo celebrado antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- b. Si no se realiza ningún trabajo en aislamiento
  - i. El productor puede negociar con la persona el pago por el tiempo pasado en aislamiento fuera de los EUA, sus territorios y Canadá.
  - ii. Todo lo demás se pagará como se establece a continuación, según la tarifa de escala:
    - 1. Para los primeros 5 de 7 días consecutivos:
      - a. Contrataciones diarias - pago mínima.
      - b. Contrataciones semanales/de guardia: 1/5 de la tasa de ubicación distante.
      - c. Contrataciones de STN - tarifa diaria prorrateada.
    - 2. Para los últimos 2 de 7 días:
      - a. Contrataciones diarias y semanales (que no sean "de guardia"): 4 horas de pago, más contribuciones de pensión y salud/ bienestar durante 8 horas.
      - b. "De guardia" - 1/12 de la tarifa semanal/de guardia, contribuciones de P&H durante 7 horas el sexto día y 8 horas el séptimo día.
      - c. Contrataciones de STN: la mitad de la tarifa diaria prorrateada, más las contribuciones de P&H aplicables.

Excepto para aquellos que trabajan bajo el acuerdo del Local 839, no se aplicarán pagos de vacaciones o días festivos no trabajados u otras contribuciones de beneficios adicionales.

- c. Si un empleado realiza un trabajo bajo la dirección del Productor mientras está aislado, se le pagará de conformidad con su contrato.

### 12. El equipo de cumplimiento de COVID-19:

- a. Supervisor de cumplimiento de COVID-19 (CCS):
  - i. El productor deberá designar un CCS que sea responsable del cumplimiento y la aplicación de la seguridad de COVID-19 en cada producción y de las instalaciones de estudio correspondientes.
  - ii. EL CCS puede supervisar una o más producciones.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- iii. Puede haber uno o más CCS por producción.
  - iv. El CCS se identificará en la hoja de convocatoria.
  - v. El CCS deberá ser accesible en todo momento durante el horario laboral, que puede incluir vía telefónica.
  - vi. El título del trabajo puede cambiar de Productor a Productor.
  - vii. El Productor se asegurará de que el CCS tenga acceso a profesionales médicos y otros expertos que puedan abordar cualquier pregunta relacionada con la salud y la seguridad.
  - viii. El CCS deberá identificar y reportar cualquier inquietud de salud y seguridad de COVID-19 al departamento de seguridad del Productor, o si eso no existe, a una persona designada al inicio de la producción para recibir estos informes. El CCS trabajará con la persona apropiada, como un jefe de departamento, otra gerencia de producción, ejecutivos de seguridad o Relaciones Laborales, para abordar la inquietud.
  - ix. El CCS puede detener la producción u otro trabajo si identifica un problema de salud y seguridad COVID-19. También tendrán la capacidad de recomendar medidas disciplinarias o despido por violaciones de los protocolos de salud y seguridad de COVID-19.
  - x. Un Productor que posea una instalación de estudio deberá designar un Supervisor de Cumplimiento de COVID-19 que es responsable del cumplimiento y aplicación de la seguridad de COVID-19 con respecto al trabajo de mantenimiento de las instalaciones y las operaciones departamentales del estudio.
- b. Para las producciones de acción en vivo, el CCS, o un miembro del Equipo de Cumplimiento que haya recibido capacitación y tenga la autoridad para hacer cumplir los protocolos de seguridad de este acuerdo, deberá estar físicamente presente en la producción para monitorear y hacer cumplir estos protocolos desde el comienzo de la llamada del equipo hasta el cierre de la cámara. El CCS o un miembro del Equipo de Cumplimiento puede deambular entre ubicaciones a lo largo del día, según sea necesario.
  - c. En el caso de las producciones animadas, el CCS o un miembro del Equipo de Cumplimiento deberá estar presente en las instalaciones del Productor durante el horario comercial habitual y podrá deambular entre ubicaciones, dependiendo de dónde haya mayor necesidad.
  - d. Para series dramáticas multicámara y producciones no dramáticas, o cuando la actividad en la producción es limitada (por ejemplo, trabajo de segunda unidad, trabajo de pantalla verde, etc.), el CCS o un miembro del Equipo de Cumplimiento deberá estar físicamente presente en el producción, pero la determinación del alcance de esa presencia será determinada por el CCS.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- e. El CCS, o su designado, proporcionará capacitación a la UPM, el 1<sup>er</sup> AD/ Director de etapa clave y otros jefes de departamento, para que puedan ayudar en la ejecución de las directivas del CCS.
- f. Si un empleado siente que ha habido una violación de los protocolos de salud y seguridad de COVID-19, debe informarlo a su supervisor, quien lo llevará al CCS según sea necesario. Además, pueden informar a la línea directa de seguridad del Productor o, si no hay ninguna, a la persona designada al inicio de la producción para recibir esos informes.
- g. Ningún empleado será despedido o sancionado por negarse a trabajar en un trabajo que exponga al individuo a un peligro claro y presente para la vida o una extremidad relacionado con COVID-19, o por hacer un informe de buena fe sobre la seguridad de otro empleado.
- h. El productor puede contratar personal adicional para este departamento. Si se contrata a un miembro de la IATSE y éste realiza cualquier tarea laboral tradicionalmente cubierta, deberá estar cubierto por el convenio colectivo correspondiente.
- i. El CCS puede hacer recomendaciones sobre el nivel de personal requerido en el Equipo CC, así como recomendaciones de individuos específicos.
- j. El CCS puede asignar deberes incidentales relacionados con COVID-19 a empleados existentes de IATSE fuera del Equipo CC, siempre que dichos deberes:
  - i. Están relacionados con las funciones asignadas regularmente a los empleados.
  - ii. Son incidentales al desempeño de esas funciones.
  - iii. No interfiera con las tareas laborales principales del empleado.

### 13. Entrenamiento:

- a. Se pagará un estipendio de \$ 20 por cada hora de capacitación. Si a la persona se le paga de otra manera por el día, como un viaje o un día laboral, no se adeuda ningún estipendio.
- b. CSATF, el Fondo Fiduciario de Capacitación de IATSE y las organizaciones canadienses correspondientes proporcionarán capacitación específica sobre COVID-19. Esta formación será una condición de empleo.
- c. La capacitación debe completarse a más tardar 60 días después de la ejecución de este Acuerdo.
- d. Cualquier actualización de la capacitación se distribuirá a quienes ya la hayan realizado mediante boletines o sesiones informativas en las reuniones diarias de seguridad.

### 14. Equipo de Protección Personal (EPP):

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- a. Los productores deberán proporcionar a todos los empleados mascarillas faciales para que las usen en todo momento en el lugar de trabajo, excepto cuando coman, beban o cuando su trabajo les impida hacerlo.
- b. Aquellos que trabajen a menos de 6' durante 15 minutos o más (o, si se implementan reglas más estrictas para el "contacto cercano", se aplicarán), también se les proporcionará un protector facial. También se les puede proporcionar gafas protectoras.
- c. Este equipo puede ser desechable o reutilizable. Si es reutilizable, solo puede ser reutilizado por la misma persona, a menos que se desinfecte entre usuarios.
- d. Si el CCS o su designado aprueban las mascarillas faciales, los protectores faciales y/o las gafas personales de una persona, el miembro de la tripulación puede usar el PPE personal aprobado.

### 15. Comidas:

Las comidas y bocadillos se servirán en porciones empaquetadas o envueltas individualmente. No se permitirá el servicio de comidas comunitarias "estilo buffet". No se requerirá que el productor proporcione una comida caliente.

### 16. Recepción electrónica de documentos:

Los empleados aceptarán la entrega electrónica y proporcionarán firmas electrónicas para: comenzar el papeleo, tarjetas de tiempo, notas de acuerdos y depósito directo de la nómina. Si un empleado no tiene acceso a esta tecnología, el Productor proporcionará una copia impresa o hará otros arreglos con el empleado.

### 17. Seguimiento de contactos:

- a. Los productores pueden exigir a los empleados que utilicen un sistema de "tarjetas perforadas" o dispositivos electrónicos (por ejemplo, "aplicaciones" telefónicas o dispositivos portátiles que rastrean el movimiento o la ubicación o detectan cuando una persona que lleva el dispositivo entra en contacto cercano con otra persona).
- b. Los productores pueden exigir a los empleados que firmen documentación que consienta el uso de dichos dispositivos electrónicos.
- c. La información del dispositivo solo se puede usar con el propósito de rastrear contactos durante las horas de trabajo cuando ha habido un evento relacionado con COVID-19, o para hacer cumplir los protocolos de distanciamiento social.

### 18. Consentimiento a las Políticas y Procedimientos COVID-19 de los Productores:

- a. Este acuerdo prevalece si entra en conflicto con las políticas del productor.
- b. El productor puede requerir que el equipo acuse recibo de las políticas y se adhiera a ellas.

## Resumen del regreso a trabajo COVID-19 IATSE 21.9.20

- c. Los representantes sindicales acuerdan cumplir con las políticas del Productor con respecto a las pruebas y otros procedimientos de control de salud para las zonas A y B, según corresponda.
  - d. El Sindicato es responsable de garantizar que los representantes cumplan con los requisitos de las pruebas antes de visitar el lugar de trabajo.
  - e. El productor deberá proporcionar al Sindicato una copia de sus políticas y procedimientos de COVID-19.
19. Los umbrales presupuestarios excluyen los gastos relacionados con COVID-19.
20. Cuando un Productor requiere que un empleado trabaje de forma remota desde su casa:
- a. Si el empleado no tiene el equipo necesario y el Productor no lo suministra, el empleado deberá presentar una solicitud al Productor para la compra de este equipo. El productor reembolsará al empleado cualquier compra preaprobada después de recibir los recibos del empleado u otra prueba de compra adecuada.
  - b. El productor proporcionará al empleado la capacitación tecnológica que considere necesaria para este trabajo.
  - c. El Productor reembolsará los costos necesarios y razonables en los que incurre un empleado debido a que trabaja de forma remota, siempre que el Productor haya aprobado los gastos y el empleado presente la prueba adecuada del gasto.
21. Cualquier disputa que surja de este Acuerdo puede remitirse a los procedimientos de quejas y arbitraje en el convenio colectivo aplicable.
22. Cualquier término o condición que esté en conflicto con la Ley se considerará separado de este Acuerdo.
23. El productor puede emitir una llamada de reserva o una llamada de retransmisión si surge un problema relacionado con COVID-19.
24. Los elementos del Libro Blanco del Comité de Seguridad de la Gestión Laboral en toda la Industria y los protocolos específicos de la artesanía se incorporan al Acuerdo como Anexo A y Apéndice A, respectivamente.

*Este es solo un resumen y no es un lenguaje contractual. El Acuerdo de regreso al trabajo COVID-19 ejecutado es el documento final del contrato.*